

La lettre des psychologues

n° 58, avril 2019



Sites hautement recommandables

www.sante.cgt.fr

www.wmaker.net/reseauspsycho.fr

<http://chsevrey.reference-syndicale.fr/category/specifique-professions/psychologues/>

et aussi sur facebook [psychologues CGT](#)

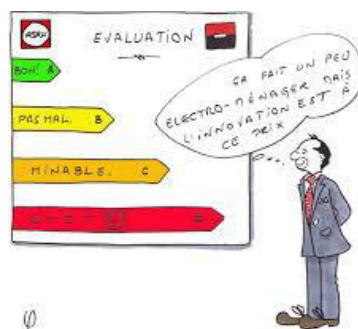


L'INJONCTION ÉVALUATIVE !

Alors qu'il ne figure pas dans la loi pour les fonctionnaires, le discours managérial sur l'entretien d'évaluation envahit les pratiques et formate nos pensées. Ce discours fustige l'appréciation/notation la notation/de la manière républicaine (selon [l'arrêté du 6 mai 1959](#)) de servir.

Nous sommes désormais sommés de rendre des comptes, d'appliquer des protocoles et de fixer des objectifs bureaucratiques afin de les d'atteindre.

Mais que nous dit la loi ?



Psychologues :
Notation/appréciation,
Evaluation/entretien professionnel,
Entretien de formation,
Quels enjeux ? (document mis à jour)

Le **concept d'évaluation** s'est imposé dans les établissements à partir du [décret du 29 septembre 2010](#) qui mettait en œuvre une expérimentation pour les fonctionnaires et contractuel(le)s CDI visant à supprimer la notation pour la remplacer par une évaluation individuelle en fonction d'objectifs fixés annuellement. Cette expérimentation a pris fin en 2014 et n'a pas encore eu de suite réglementaire à ce jour. Dans les établissements où elle a été expérimentée, elle s'est avérée catastrophique : dégradation profonde des relations entre les personnels, perte de la moitié de la prime pour un très grand nombre... Mais la terminologie et l'idéologie, à savoir assigner à chaque agent des objectifs à atteindre, s'imposent progressivement dans la pratique managériale des établissements de santé sans aucune assise réglementaire pour les titulaires !

L'évaluation n'est donc une obligation que pour les contractuels

***Seule la notation (et l'appréciation) est obligatoire
pour les titulaires et les stagiaires***

Si la notation a été supprimée dans la fonction publique territoriale, elle est toujours en vigueur dans la F.P.H selon [l'arrêté du 6 mai 1959](#). Elle est censée rendre compte de la valeur professionnelle de l'agent. Souvent perçue comme infantilisante ou scolaire, elle a le mérite d'être encadrée par des règles clairement établies (critères d'augmentation d'un quart de point, d'un demi-point, de gel de note, etc...) qui protègent le salarié contrairement à l'injonction de l'évaluation, beaucoup plus subjective. Elle est attribuée par l'autorité investie du pouvoir de nomination comme stipulé dans [l'article 65 de la loi 86-33](#) (relatif à la notation du 9 janvier 1986), à savoir pour les psychologues, le directeur. Les agents insatisfaits de la proposition de note et/ou de l'appréciation peuvent faire un recours et porter une réclamation devant la Commission Administrative Paritaire où siègent les représentants élus du personnel, qui donneront un avis.

Depuis la récente réforme Parcours Professionnel Carrière et Rémunération, (dite PPCR) l'incidence de la notation sur la carrière est relativement faible : elle n'entre plus en jeu dans le passage d'échelon qui se déroule désormais selon un cadencement uniforme, avec une durée de temps identique pour tous dans chaque échelon. Elle sera prise en compte uniquement parmi les critères de calcul de la prime de service et de passage hors-classe. Dans ce dernier cas de figure, elle sera pondérée par d'autres éléments qui auront été fixés par l'établissement et votés en Comité Technique d'Etablissement.



L'entretien préalable à la notation

Rien ne fait obligation que la notation dépende ou s'accompagne d'un entretien préalable qui n'existe pas dans les textes. Avant sa décision, le directeur peut par contre prendre un avis auprès de la personne de son choix.

L'idée d'un entretien annuel préalable à la notation est parfois considérée positivement par les agents qui pensent illusoirement avoir enfin l'occasion de s'exprimer sur leur travail. En effet, les personnels qui sont de plus en plus privés de reconnaissance au sein des équipes sont attirés par ce dispositif trompeur.

Cependant, quand cet entretien est proposé, il y a plusieurs questions préalables à se poser : avec qui ? sur quoi ? dans quel cadre ?

Rappelons d'abord qu'il n'est pas obligatoire pour les titulaires et stagiaires et qu'on ne saurait sanctionner légitimement l'agent qui refuse un entretien annuel dans des conditions non conformes au statut. Par exemple, et comme cela a trop souvent lieu, avec le médecin chef de pôle, ou médecin chef de service et/ou cadre de santé, voire une sorte de « jury » constitué des médecins responsables d'unités et du chef de pôle comme cela se voit parfois, ou le seul cadre de pôle...

Si entretien annuel il y a, il doit se dérouler **avec le supérieur hiérarchique direct** du psychologue, celui qui est investi du pouvoir de notation, **le directeur** ou, par délégation expresse et écrite, son représentant, la/le Directrice-eur des Ressources Humaines.

La **délégation de compétence** ne peut s'opérer du directeur au chef de pôle, ni à un médecin responsable de service ou d'unité. Conformément à la [jurisprudence de Nancy](#), les praticiens hospitaliers ne sont pas des fonctionnaires et ne sont donc pas légalement en mesure de noter les fonctionnaires que nous sommes.

L'argument fallacieux souvent avancé par les directions et malheureusement parfois repris par les psychologues (« le médecin connaît mieux le travail du psychologue et est plus à même d'en juger ») est infondé au regard du cadre hiérarchique. Il institue un lien de subordination non conforme au statut entre psychologue et corps médical.

Que vise l'entretien annuel ?

A faire le point sur les missions du psychologue pour lesquelles il ou elle est employé(e). **Trop souvent, les psychologues confondent l'autorité hiérarchique détenue par le Directeur avec l'autorité fonctionnelle détenue par le Chef de pôle.**

L'autorité hiérarchique, définie à [l'article L 6143-7 du Code de la Santé Publique](#) concerne le pouvoir de nomination et de gestion des carrières. S'agissant des psychologues titulaires, ce pouvoir hiérarchique intervient sur l'avancement, la mutation, la notation.

L'autorité fonctionnelle, définie à [l'article 6146-8 du Code de la Santé Publique](#) (Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 dite Loi HPST) concerne l'organisation des soins et le fonctionnement du pôle. Elle intervient dans l'affectation des psychologues dans le pôle, la gestion du tableau de service, la définition des profils de poste et la participation aux plans de formation continue.

Le directeur peut prendre des avis auprès du chef de pôle en vue de la notation, mais cela ne constitue pas une délégation qui autorise ce dernier à noter le psychologue.

Dans tous les cas, les cadres de santé, qu'ils soient cadre de proximité, cadre supérieur, assistant de pôle ou Directeur des Soins, **ne peuvent exercer d'autorité hiérarchique sur les psychologues**, comme il est rappelé dans [la circulaire du 30 avril 2012](#).



**Qu'en est-il de l'évaluation pour les contractuels ?
dite parfois « entretien professionnel » ?**

(les dénominations changent selon les établissements, ce qui ne facilite pas les choses !)

Les contractuels CDI et CDD de plus d'1 an ne sont pas notés mais évalués. [Le décret 91-155 du 6 février 1991](#) dans son article 1-3, modifié par le [décret 2015-1434 du 5 novembre 2015](#) dans son article 4 stipule qu'ils sont soumis à une évaluation annuelle, rebaptisée dans la version actualisée du texte « entretien professionnel », et ce depuis janvier 2019, qui donne lieu à compte rendu.

Le directeur à la prérogative de mener l'entretien professionnel.

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans un délai de 30 jours. En cas de non satisfaction de la réponse apportée, l'agent peut le mois suivant faire une nouvelle requête à la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des contractuels qui sera chargée de demander la révision du compte rendu.

Le pouvoir administratif impose aux personnels contractuels, plus fragiles au regard des droits des salariés, l'évaluation dont les objectifs fixés conditionneront la rémunération dite « au mérite », pratique d'assujettissement à laquelle la CGT est totalement opposée.

A cette évaluation, la CGT oppose l'insuffisance des moyens mis en place pour remplir ces fameux objectifs.



L'entretien de formation

Obligatoire pour les agents titulaires et contractuels, l'entretien de formation détermine annuellement les besoins en formation. Le décret 2008-824 du 21 août 2008 en fixe les modalités dans son article 4, spécifiant que cet entretien doit se dérouler avec le supérieur hiérarchique.

Attention, il est important que l'entretien de formation soit nettement formalisé et différencié de l'entretien de notation pour les titulaires ou de l'entretien d'évaluation pour les contractuels !

L'évaluation dans la fonction F.I.R

La circulaire du 30 avril 2012 reprenant celle de 1992 rappelle que la fonction FIR comprend : « **un travail d'évaluation** prenant en compte la propre dimension personnelle du psychologue, effectué par toute méthode spécifique **librement choisie** ».

Cette notion particulière d'évaluation prend le sens ici « de prise de distance » avec son implication personnelle et vise une réelle efficacité clinique. Cette définition est totalement différente de l'évaluation administrative qui vise à soumettre le personnel aux objectifs quantifiés et à diminuer la rémunération.

Conclusion : quoi faire ?

Il est capital que les titulaires s'opposent à l'entretien d'évaluation, au regard de leurs droits sur la notation **car cette position conforte les contractuels** dans la lutte qu'ils ont à mener pour préserver leur autonomie professionnelle.

Pour ces derniers, nous préconisons d'être accompagnés par un tiers dans la relation hiérarchique (délégué syndical ou collègue titulaire, la loi ne le précisant pas). Dans l'entretien, la démarche consiste à ne pas donner d'évaluation quantitative (activité chiffrée) afin de se centrer sur les trois fonctions du psychologue.

Dispose-t-on des moyens de travailler ?

L'idée est de défendre les bonnes conditions de travail nécessaires. Rien ne justifie que la fonction F.I.R soit contractualisée : il est souhaitable de s'en tenir à l'information.

La référence au code de déontologie des psychologues actualisé en 2012, comme support à la défense des valeurs communes à la profession, peut servir d'outil pour contrer la culture de l'idéologie managériale de la performance et de la soumission.

Les enjeux de l'évaluation des contractuels ne sont pas les mêmes que ceux de la notation des fonctionnaires : l'évaluation entraîne une variation du salaire (couramment à la baisse) et oriente le travail en fonction de ce que la hiérarchie souhaite obtenir quantitativement.

Nous préconisons que **le bilan d'activité des psychologues au sein de leur structuration** dans leur établissement soit collectif et surtout pas individuel. L'individualisation fragilise. La prudence est d'éviter la logique comptable en excluant les données chiffrées (que l'administration détient par ailleurs) qui peuvent n'être rapportées que sous forme de pourcentage d'activité.