

PSYCHOLOGUES HOSPITALIERS

ENTRETIEN ANNUEL PROFESSIONNEL

AFFIRMEZ VOTRE STATUT

Deux nouveaux textes encadrent l'entretien annuel professionnel pour les agents titulaires et contractuels.

Le Décret du 2010-1153 du 29 sept 2010 entretien professionnel et la Circulaire N°DGOS/RH4/2012/14 du 12 janvier 2012 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la FPH.

Le décret s'applique dès cette année 2014. La phase d'expérimentation s'est achevée à la fin de l'année 2013. Suite à la suppression de la note administrative tant décriée, le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel est un remède pire que le mal.

Idéologie de ces textes : l'esprit de ces textes est celui du rendement et de la rentabilité au sein d'une gestion managériale qui nie le statut de fonctionnaire. L'idéologie sous-jacente promeut la compétitivité, exacerbe l'individualisme et la rivalité entre les agents aux dépens d'un travail d'équipe pluri-professionnel et du service public conçu pour répondre aux besoins de la population.

Contexte : la loi HPST donne tout pouvoir au directeur qui peut déléguer aux responsables des pôles qui eux-mêmes peuvent déléguer aux médecins de proximité ou responsables d'unité. Cette organisation hiérarchique est désignée sous le vocable : pilotage de l'hôpital confondant le lien hiérarchique et le lien fonctionnel.

Le décret mentionne dans son article 3, puis précise dans la circulaire que « *l'entretien professionnel annuel a pour finalité l'évaluation par le supérieur hiérarchique direct des résultats professionnels de l'agent, au travers d'objectifs définis et des compétences établies au cours de l'année écoulée.* »

Expérimentation : Dans les établissements où l'expérimentation a eu lieu, l'entretien annuel s'est soldé par une baisse notable de la prime de fin d'année pour de nombreux agents et par une baisse généralisée de la prime moyenne, conformément à l'objectif réel de ce dispositif, qui est de réduire la masse salariale.

Les relations se sont tendues sur le mode de la subordination oppressante pour amputer l'autonomie professionnelle dans le choix des outils de travail. Ces relations induisent l'obligation de faire des formations conformes aux orientations et décisions du chef de pôle influençant le contenu de la fonction FIR ainsi que la formation professionnelle continue.

Réaction : les psychologues ne peuvent accepter ce dispositif de l'entretien professionnel annuel qui inscrit une opposition majeure avec leur statut. Leur mission est de prendre en compte la dimension psychologique au sein de l'hôpital, hors prescription médicale.

Discussion : attention au terme « évaluation » qui est un mot valise. Dans cette nouvelle

réglementation, ce mot prend valeur de contrainte pour les psychologues à devenir des techniciens, des exécutants de tâches et d'objectifs fixés par des directives données par des médecins-gestionnaires, alors que les psychologues sont des cadres de conception dont la compétence est issue de connaissances théoriques de haut niveau acquises à l'université et sans cesse réactualisées.

Le danger pour les psychologues serait de faire évaluer leur travail clinique par un « responsable médical ou cadre de pôle » qui n'a nulle compétence, ni la légitimité, ni le statut pour porter un avis qualitatif sur son travail, comme le montrent les conflits croissants entre médecins, cadres de santé et psychologues sur le terrain.

Propositions : la Fonction FIR constitue le cadre de l'évaluation continue des activités cliniques qu'il s'agit de défendre avec persévérance. La circulaire d'avril 2012 indique dans le volet administratif que les psychologues participent avec la DRH à la mise au point d'une grille de lecture de la fiche institutionnelle d'évaluation adaptée à la profession, comme certains établissements l'ont déjà élaborée.

Seule la délégation du pouvoir de nomination au directeur des ressources humaines, filière administrative dans laquelle les psychologues sont inscrits est en concordance avec le respect du statut des psychologues du décret de 1991.

Ce que nous défendons :

Conformément à leur statut les psychologues sont placés sous la responsabilité directe du chef d'établissement. L'évaluation dans sa définition réglementaire ne doit porter que sur les **missions** pour lesquelles les psychologues sont employés et auxquelles ils répondent.

Le déroulé du travail clinique individuel, collectif et institutionnel doit trouver **un autre cadre pour s'échanger** : celui du projet psychologique de l'établissement (à développer dans le cadre de structuration quand elle est acceptée) dans lequel les psychologues devront partager leurs propositions avec celles de leurs collègues médecins et de la direction des soins, tant au niveau de l'unité, du pôle que de l'établissement.

Refusez tout entretien professionnel annuel avec un cadre de santé, avec un cadre socio-éducatif, avec un médecin responsable d'unité ou avec le responsable de pôle.

Exigez collectivement, en lien avec le syndicat CGT de votre établissement, que cet entretien annuel se déroule, si possible dans le cadre de la structuration de la profession, sinon en **lien direct avec la direction des ressources humaines**. Cela se prépare dès maintenant pour être appliqué au mois de septembre et d'octobre précédant les Commissions Administratives Paritaires.

L'évaluation du psychologue par l'administration doit porter sur sa fonction au sein de l'établissement au regard de la prise en compte de la dimension psychologique dans le contexte dans lequel il se trouve.

Exigez dès maintenant des **négociations avec la direction** pour définir les modalités de cet entretien en le situant dans un **lien direct avec la direction**, seule autorité hiérarchique pour les psychologues.