



PSYCHOLOGUES

ENTRETIEN ANNUEL PROFESSIONNEL

Année 2014

Exigez l'ouverture de négociations avec votre direction pour l'application des modalités de l'entretien annuel professionnel

Deux 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.

Suite à la phase d'expérimentation repoussée jusqu'à fin 2013, le décret s'applique maintenant, dès 2014. Malheureusement, nous devons faire le constat, que cette mesure ne fait pas l'objet d'un avis préalable en CTE. Du coup, pas de discussion possible afin de se positionner par rapport au changement profond des relations des agents vis à vis de leur hiérarchie dans l'établissement. Suite à la suppression de la note administrative tant décriée, le nouveau cadre réglementaire de l'entretien professionnel est une contrainte, un assujettissement, une soumission, encore plus forte à la hiérarchie. Ce remède est pire que la maladie.

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 compétition, exacerbe la rivalité, l'individualisme entre les agents aux dépens d'un travail d'équipe pluri-professionnel et du service public.

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.

Le décret mentionne dans son article 3, qui est précisé 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 cette circulaire a déjà été appliquée à titre expérimental, l'entretien peut se dérouler sur plus d'une heure, il se compose :

- d'une auto évaluation qui consiste à remplir une grille d'auto évaluation
- d'un entretien avec son supérieur hiérarchique qui aboutit à une note de A à D. Cet entretien commence par l'évaluation des objectifs atteints ou non de l'année passée, il se poursuit sur

Fédération de la santé et de l'Action Sociale

Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 55 82 87 57

BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil

Site internet : www.cgt.fr/santeas • e-mail : ufmict@sante.cgt.fr

« le savoir être » et « savoir faire » et se termine par les objectifs à atteindre pour l'année à venir. La fonction FIR entre dans ce cadre ainsi que la formation professionnelle continue.

Réaction : les psychologues ne peuvent accepter ce dispositif de l'entretien professionnel annuel qui inscrit un paradoxe majeur avec leur statut. Leur mission est de prendre en compte la dimension psychologique au sein de l'hôpital hors prescription médicale tant pour les patients que des équipes.

Discussion : attention au terme « évaluation » qui est un mot valise ! Dans cette nouvelle réglementation, ce mot prend une signification de contraindre les psychologues à devenir des techniciens, des exécutants de tâches et d'objectifs fixés par des directives données par des médecins-gestionnaires. 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 d'expliquer son travail clinique à un « responsable médical » qui n'a ni la compétence, ni la légitimité, ni le statut pour porter un avis qualitatif sur son travail.

Propositions : la Fonction FIR constitue le cadre de l'évaluation continue des activités cliniques qu'il s'agit de défendre ardemment. 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.

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 91, précisé par la circulaire de 92.

Ce que défend la CGT : l'évaluation dans sa définition règlementaire ne doit porter que sur les missions pour lesquelles les psychologues sont employés et auxquelles ils répondent. Le déroulé du travail clinique individuel et collectif doit trouver un autre cadre pour s'échanger : par exemple celui du projet psychologique de l'établissement (à négocier) dans lequel les psychologues devront partager leurs propositions avec celles de leurs collègues médecins et de la direction des soins.

Refusez tout entretien professionnel annuel avec un cadre de santé, avec un médecin responsable d'unité ou avec le responsable de pôle et demandez collectivement un entretien à la direction des ressources humaines (lettre type par exemple) !

Exigez avec la CGT que cette question soit débattue en CTE

Exigez des négociations avec votre direction pour créer les modalités de l'entretien annuel professionnel pour l'année 2014 !

Préparez la journée de grève nationale du jeudi 19 juin 2014

Fédération de la santé et de l'Action Sociale

Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 55 82 87 57

BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil

Site internet : www.cgt.fr/santeas • e-mail : ufmict@sante.cgt.fr