

Salaire et rémunération

Mode d'emploi pour les psychologues dans la FPH

Janvier 2021

Avertissement au lecteur

Depuis l'adoption par le parlement de la **Loi de transformation de la fonction publique le 6 août 2019¹**, **deux logiques de la fonction publique et de la société s'affrontent** :

Dans la conception de 1983, de la mission du service public répondant aux besoins de la population, **les emplois de la fonction publique sont par principe occupés par des fonctionnaires²** (titulaires de la fonction publique) après la réussite à un concours. **La référence est celle du diplôme et de la qualification ou du titre**. Le statut est celui d'un temps complet permettant au fonctionnaire d'avoir l'assurance d'un traitement (rémunération) et d'une carrière pour la réalisation autonome de sa mission. Dans certains cas, l'employeur public peut recruter des agents contractuels³ (CDD et CDI).

Dans la conception néolibérale de 2019, la mission de service public est remplacée par celle d'offre de services et **la qualification des professionnels est remplacée par celles des compétences**. La qualification et le diplôme sont secondaires. L'accès est mis sur l'employabilité, la définition du poste et des tâches à accomplir. Le statut de fonctionnaire se modifie pour devenir parfois à temps incomplet permettant parallèlement une activité libérale.

Ainsi la question du salaire et des rémunérations incluant les diverses primes est traversée de part en part par cette injonction paradoxale **des deux conceptions du service public inconciliables**.

Pour la compréhension du lecteur, les textes officiels actuellement en vigueur sont tous pétris de cette double logique inconciliable. C'est pourquoi l'application des textes est moins celle de la référence à la Loi commune que celle de qui a le pouvoir de la faire appliquer.

Pour rappel le fonctionnaire n'est pas régi par un contrat : il est titulaire de son grade et non de son poste, contrairement au contractuel soumis au contenu du contrat fixé avec l'employeur.

Le dossier suivant a été conçu pour répondre aux questions relatives au salaire et à la rémunération des psychologues dans la FPH, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

La lutte pour une amélioration du salaire est devenue très complexe d'où la nécessité de se référer au syndicat CGT local pour toute question relative à son emploi, son salaire, son avancement, son contrat de travail, etc. **Dans cette lutte des choix seront donc à faire de manière individuelle et surtout collective, notamment dans le cadre des discussions sur les Lignes Directrices de Gestion.**

¹ LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

² La Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi sur le statut général des fonctionnaires dite Loi Le Pors) stipule dans son article 3 que les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires sauf dérogation prévue.

La Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière stipule dans son article 2 que le Titre IV (FPH) s'applique aux personnes titulaires.

³ La Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 stipule dans son article 9 et dans son article 9-1 les conditions de recrutement de contractuels par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général.

Principes généraux

La question du salaire et de la rémunération est une chose complexe, et souvent méconnue dans ses spécificités. Dans la Fonction Publique, tout agent perçoit un « **traitement indiciaire** »⁴, ce que l'on désigne par le terme « **rémunération** », et qui ne sera pas calculé ou fixé de la même façon que l'on soit titulaire ou contractuel.

Le protocole PPCR⁵ « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » mis en place en 2016, que la CGT a refusé de signer⁶, et dont la mise en œuvre a commencé au 1er janvier 2017, ayant pour objectif « *la reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires sur plusieurs années et en améliorant leurs perspectives de carrière* », **n'a qu'insuffisamment modifié les 1ères grilles indiciaires des psychologues de la FPH datant de 1991**. Ce cadre légal a développé davantage de disparité et de confusion entre la rémunération des fonctionnaires et celle des contractuels du fait **d'une mobilisation insuffisante**.

De plus les accords du **Séjour de la santé** signés en juillet 2020, malgré le versement du complément de traitement indiciaire (CTI), **ne sont en rien venus régler la problématique de la rémunération** des psychologues de la FPH et **du décrochage salarial** que la profession subit depuis la mise en place du décret de 1991 et des 1ères grilles indiciaires. **Enfin, ces accords créent une iniquité de traitement à l'égard des services et établissements sociaux et médico-sociaux à ce jour toujours exclus du CTI**⁷.

Pour les psychologues titulaires

Comme tout fonctionnaire, la rémunération d'un psychologue titulaire est fonction de son corps ou cadre d'emploi, de son grade, de l'échelon auquel il est intégré dans ce même grade, ainsi que de l'indice correspondant à l'échelon en question. La rémunération est également fonction de la quotité de temps de travail (temps complet, non complet ou partiel) et se fait au prorata de cette quotité. **Tout au long de sa carrière, le psychologue titulaire va bénéficier d'avancement lui permettant d'évoluer dans sa rémunération.**

1/ Le corps :

Les emplois de fonctionnaire sont classés selon leur niveau de recrutement en 3 catégories : A, B ou C. Chaque catégorie comprend un certain nombre de corps soumis à un statut particulier.

⁴ Traitement indiciaire dans la fonction publique : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F461>

⁵ PPCR (CARRIÈRES, RÉMUNÉRATIONS,...) : <https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/ppcr-carrieres-remunerations/>

⁶ PPCR : Ce qui va changer concrètement sur votre fiche de paie, pour votre carrière et votre retraite :

<http://www.sante.cgt.fr/Parcours-Professionnels-Carrieres-et-Remunerations>

⁷ Protocole Séjour : Le versement du complément de traitement indiciaire aux agents de la FPH - Les services et les établissements sociaux et médico-sociaux exclus du CTI :

<http://www.sante.cgt.fr/Protocole-Segur-Le-versement-du-complement-de-traitement-indiciaire-aux-agents>

Attention ! Malgré la mise en place de la mission Laforcade et les engagements du gouvernement suite à la forte mobilisation des personnels, aucun décret d'application n'est paru à ce jour.

Le corps des psychologues de la FPH fait partie de la **catégorie A** et se trouve soumis au **Décret n°91-129 du 31 janvier 1991** portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière⁸.

2/ Le grade :

Le grade⁹ du corps des psychologues de la FPH correspond à **2 grilles indiciaires** : celle du **grade classe normale** et celle du **grade hors classe**, tels qu'ils sont définis par les grilles statutaires, la grille du hors classe étant la plus élevée en terme de rémunération.

En général un psychologue titularisé commence toujours au 1er échelon du grade classe normale¹⁰, excepté s'il bénéficie d'une reprise d'ancienneté¹¹.

3/ L'échelon :

Les grilles statutaires¹² des psychologues sont composées **d'un certain nombre d'échelons** :

-La grille des psychologues de **classe normale** est composée de **11 échelons**.

-La grille des psychologues **hors classe** est composée de **8 échelons à compter du 1er janvier 2021**¹³.

A chaque échelon correspond **une durée effective** que l'agent doit accomplir afin de passer à l'échelon supérieur.

4/ L'indice :

A chaque échelon qui compose les grilles statutaires correspondent 2 indices¹⁴, **l'indice brut (IB)** et **l'indice majoré (IM)**, représentés chacun par un chiffre qui est défini en **nombre de points d'indice**. C'est pourquoi quand il est question de salaire, on parle alors de « traitement indiciaire ».

-**L'indice brut (IB)** est ce qu'on appelle **l'indice de carrière** et correspond à l'indice de classement. Il est utilisé pour déterminer l'échelon auquel est classé le fonctionnaire dans son grade lors de sa nomination suite à un concours puis en cas d'avancement de grade.

-**L'indice majoré (IM)** est celui qui correspond à l'indice de rémunération. Il sert **au calcul du traitement indiciaire**, donc du salaire.

⁸ Décret n°91-129 du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière.

⁹ Article 4 du Décret n°91-129 du 31 janvier 1991.

¹⁰ Article 8 du Décret n°91-129 du 31 janvier 1991.

¹¹ Voir notre fiche technique **La reprise d'ancienneté - Mode d'emploi pour les psychologues dans la FPH - Octobre 2020** : <http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/05/Psychologues-reprise-anciennete%20A9-FPH-Mise-%20A0-jour-octobre-2020-1.pdf>

¹² Article 5 du Décret n°91-129 du 31 janvier 1991.

¹³ Articles 6 et 7 du Décret n° 2017-658 du 27 avril 2017 modifiant le décret n° 91-129 du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière. 8ème échelon à l'Indice Majoré 821.

¹⁴ Grille indiciaire psychologue de classe normale (au 1er janvier 2021) :

<https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere-psychologue-classe-normale/2/85/216.htm>

Grille indiciaire psychologue hors classe (au 1er janvier 2021) :

<https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere-psychologue-classe/2/85/217.htm>

-Le **point d'indice** comporte une valeur chiffrée qui s'élève à **4,686025€** depuis le 1er février 2017. A noter que cette valeur quasi gelée depuis 2010, participe à la considérable régression des salaires des psychologues, qui n'ont quasiment plus évolué depuis 1991, et ce malgré la mise en place du PPCR⁵. Si les prix augmentent alors que les traitements n'augmentent pas, les fonctionnaires perdent du pouvoir d'achat : **« Un indice qui n'augmente pas, c'est une rémunération qui stagne, c'est donc équivalent à une baisse de traitement »**¹⁵.

Le traitement mensuel est calculé **en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré** auquel renvoie l'échelon.

Exemple : Pour un psychologue de classe normale à l'échelon 6 (donc indice majoré à 492 points) on effectue le calcul suivant : $4,686025 \times 492 = 2\,305,52€$ brut.

4/ L'avancement :

L'avancement¹⁶ est le principe selon lequel le psychologue titulaire va bénéficier d'avancement lui permettant d'évoluer dans sa rémunération tout au long de sa carrière. Ainsi, il bénéficie **d'avancements d'échelon, de grade**, voire dans certains cas de changement de corps ou de cadre d'emplois.

-L'avancement d'échelon :

C'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se fait en fonction de la durée de service exigée pour passer à l'échelon supérieur.

Ces durées requises sont celles qui sont indiquées sur les grilles statutaires des psychologues.

A noter que **le protocole PPCR a supprimé la bonification**, c'est à dire l'avancement d'échelon à la durée minimum¹⁷. Le passage d'échelon se fait maintenant selon un cadencement unique.

-L'avancement de grade :

C'est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps, donc pour les psychologues, le passage de la grille classe normale à la grille hors classe.

Il se fait en fonction de 2 critères :

- Sont éligibles ou promouvables au passage à la grille hors classe les psychologues de classe normale **ayant atteint 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de ce grade**¹⁸.
- Attention, éligibles ne signifie pas automatiquement passer au hors classe dès l'année des 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de la classe normale. En effet, chaque année **le taux de promotion** est fixé par décret.

¹⁵ Valeur du point d'indice et évolution du pouvoir d'achat :

<http://cd78.reference-syndicale.fr/2018/02/valeur-du-point-dindice-et-evolution-du-pouvoir-dachat/>

¹⁶ Avancements d'échelon et de grade dans la fonction publique :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F568>

¹⁷ L'avancement d'échelon dans la fonction publique :

<http://infosdroits.fr/avancement-dechelon-dans-la-fonction-publique-la-loi-2015-1785-de-finances-2016-supprime-lavancement-a-duree-minimum-des-fonctionnaires/>

¹⁸ Article 6 du Décret n°91-129 du 31 janvier 1991.

A noter que ce taux de promotion **est dérisoirement bas depuis des années**, ne permettant pas la nomination d'un grand nombre de psychologues pouvant pourtant y prétendre.

Ainsi, pour l'année 2021 ce taux de promotion a été fixé à 9%¹⁹, ce qui signifie qu'il faudra **prendre le nombre total de la liste des psychologues de l'établissement ayant atteint au minimum le 6ème échelon avec deux années d'ancienneté et y appliquer les 9%** (l'ordre dans la liste des psychologues pouvant y prétendre étant effectué selon des critères d'ancienneté).

Exemple : Pour l'année 2021, on comptabilise dans un établissement lambda tous les psychologues de la classe normale ayant au moins atteint les 2 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon de ce grade, plus tous ceux au-dessus (soit le 7, 8, 9, 10 et 11ème échelon). Imaginons un total de 15 psychologues éligibles dans cet établissement auquel va être appliqué le taux de 9%.

On effectue alors le calcul suivant : $(15 \times 9) \div 100 = 1,35$ qui est donc le ratio obtenu.

Nous aurons donc 1 psychologue sur les 15 qui accédera à la hors classe, les 0,35 restant servant de reliquat qui sera ajouté au résultat du ratio obtenu l'année suivante.

Précision ! En cas de ratio trop bas ne permettant pas pendant au moins 2 années consécutives le passage d'un psychologue à la hors classe, une nomination d'un psychologue à la hors classe peut être prononcée la 3ème année²⁰ (dite clause de sauvegarde).

Propositions CGT dans le cadre des discussions sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) :

-Le ratio n'est qu'une indication **pouvant ne pas être suivie par l'administration**. Nous proposons que les élus CGT de la Commission Administrative Paritaire Locale numéro 2 (la CAPL des psychologues entre autres) **revendiquent un dépassement de ce ratio** en précisant que la profession est **injustement sanctionnée par un décrochage salarial au regard du haut niveau de formation en psychologie**. Une précision peut être donnée sur le nombre de docteurs en psychologie dans l'établissement et dont le titre n'est pas pris en compte comme le précise le Code de la recherche²¹.

-Il est également possible en cas de ratio trop bas **de demander d'arrondir au point supérieur**. **Exemple :** un ratio à 2,7 peut être négocié à 3, ce qui permettra à 3 psychologues de passer hors classe plutôt que de faire passer 2 psychologues et garder un reliquat de 0,7 pour l'année d'après.

-Enfin, une fois le ratio appliqué, il est également possible **de négocier « des cascades ascendantes »**, c'est à dire de prendre le nombre de psychologues hors classe partis en retraite l'année X et de faire alors monter automatiquement cette année X le même nombre de psychologues classe normale rentrant dans les critères en fonction de leur classement dans la liste des promus.

¹⁹ Arrêté du 8 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2007 déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière.

Nota Bene : suite aux fortes mobilisations de 2010 contre le Décret psychothérapeute et contre la Circulaire DGOS/RH4 no 2010-142 du 4 mai 2010 excluant les contractuels du bénéfice de la fonction FIR, les négociations ont apportés quelques maigres améliorations pour la profession quant aux taux de promotions passés de 6% (de 2007 à 2011) à 12% pour 2012 à 2015. Il n'a fait que décroître par la suite passant à 11% pour 2016, 10% pour 2017, pour rester fixé à 9% depuis 2018.

²⁰ Article 2 du Décret n°2007-1191 du 3 août 2007 relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière.

²¹ Article 78 de la LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche et article L412-1 du Code de la recherche.

-Négocier également des ascendantes automatiques **lorsqu'un psychologue est depuis au moins 3 ans au 11ème échelon de la classe normale**²² et que le ratio obtenu et son classement dans la liste des promus ne lui permettent pas de faire partie des psychologues qui passeront hors classe.

5/ Conséquences de l'évaluation qui remplace la notation²³ :

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 ont remplacé la notation par **l'évaluation** qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2021 au titre de l'année 2020 via **un entretien professionnel**.

-La prise en compte de l'entretien professionnel aura **une incidence sur l'avancement de grade**, quant au **classement les promouvables** à la grille hors classe.

En revanche, cela n'aura pas d'impact sur les avancements d'échelon qui sont accordés de plein droit, en fonction de l'ancienneté requise pour chaque échelon.

-Il aura également **une incidence sur des régimes indemnitaires**, donc **sur la prime de service** (dite prime de fin d'année) en fonction des résultats individuels ou de la « *valeur professionnelle* » de l'agent.

Propositions CGT dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion :

Se référer à notre stratégie de subversion de la notion d'entretien professionnel et de l'évaluation individuelle²³ qui impose une démarche de soumission et de consentement à la politique néolibérale de compétition interindividuelle et de groupe en dépit des besoins de la population.

6/ La prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu :

Une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu²⁴ peut être attribuée aux fonctionnaires exerçant au sein des établissements publics de santé. Elle a vocation « *à renforcer la qualité du service rendu* » et à « *valoriser l'engagement* » des équipes **dans des projets collectifs**.

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent de l'équipe concernée, à la justification d'une durée de présence effective dans l'équipe porteuse du projet.

Le montant²⁵ **de référence** de la prime d'intéressement collectif liée à « *la qualité du service rendu* » est de **300€ brut avec possibilité de modulation de ce montant via un coefficient multiplicateur pouvant aller de 0,66 à 2** selon la complexité du projet. **Le montant annuel maximal est fixé à 1 800€ brut** par agent au titre de **sa participation à plusieurs projets**.

Attention ! À partir du 1er janvier 2021, l'avancement des fonctionnaires n'est plus soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP)²⁶.

²² Article 4 II. du Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 en matière de promotion définies par les lignes directrices de gestion.

²³ Voir notre dossier **L'évaluation des psychologues dans la FPH : histoire, législation, contestation - 2021**, pages 10 et 11 : <http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/10/Dossier-Evaluation-des-psychologues-dans-la-FPH-janvier-2021.pdf>

²⁴ Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

²⁵ Arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

²⁶ Avancements d'échelon et de grade dans la fonction publique : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F568>

Pour les psychologues contractuels

Contrairement aux fonctionnaires recrutés par concours, les contractuels ne sont pas titulaires d'un grade. **Ils sont recrutés par contrat écrit de droit public fixé avec l'employeur. La référence au mode de rémunération est fixée dans le contrat.** Tout comme les titulaires, la rémunération est également fonction de la quotité de temps de travail (temps complet, non complet ou partiel) et se fait au prorata de cette quotité.

1/ Les critères fixant la rémunération :

Les contractuels n'étant pas régis par les règles statutaires, **ils ne bénéficient pas de droit** des règles définies par les grilles des psychologues de la FPH. Sous la restriction budgétaire imposée par les Projets de Lois de Financement de la Sécurité Sociale²⁷ (PLFSS) et de l'Objectif National des Dépenses de l'Assurance Maladie²⁸ (ONDAM), il a été donné aux administrations **le pouvoir de fixer librement** (en langage concret « de diminuer ou limiter ») la rémunération en prenant en compte notamment²⁹ :

- Les fonctions occupées,
- La qualification requise pour l'exercice de ces fonctions,
- La qualification détenue par l'agent,
- L'expérience de l'agent.

De plus, la jurisprudence a déjà considéré qu'**il appartient à l'administration de fixer**, sous le contrôle du juge, **la rémunération de ses agents recrutés par contrat CDD ou CDI, en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent ou exerçant des fonctions équivalentes**³⁰.

Propositions CGT :

Le contrat est ce qui lie l'employé-e et l'employeur, c'est la raison pour laquelle, **préalablement à sa signature nous vous conseillons vivement de prendre contact avec le syndicat CGT** pour faire préciser dans votre contrat ce à quoi vous pourriez avoir droit.

Rien n'étant défini dans les textes sur le fait que cette rémunération doit se calquer **sur les indices des grilles statutaires** du corps des psychologues de la FPH, nous conseillons donc vivement de faire préciser dans le contrat de travail que **la rémunération se fera en référence à la grille de la classe normale des psychologues de la FPH**, ceci n'étant pas une obligation pour l'employeur si non précisé.

²⁷ Déclaration des Administrateurs-trices CGT dans les caisses nationales de Sécurité sociale sur le PLFSS 2021 : <https://www.cgt-ccrf.net/droits-et-garanties/la-protection-sociale/la-securite-sociale/article/declaration-des-administrateurs-trices-cgt-dans-les-caisses-nationales-de>

²⁸ ONDAM, arme de destruction de l'assurance maladie :

<https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/analyses/ondam-arme-de-destruction-de-l-assurance-maladie/>

²⁹ Articles 1-2 et 4 du Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

³⁰ Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 09/04/2013, 11MA00840, Inédit au recueil Lebon.

De plus il **pourra y être figuré le régime indemnitaire d'une prime de service** en référence à celle des agents titulaires³¹, aucun texte ne s'opposant à ce que cet élément soit stipulé dans le contrat.

2/ L'évolution de la rémunération :

Le Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié par le Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015²⁹ précise que la rémunération des contractuels CDI ou CDD employés de manière continue **fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans**, notamment au vu **des résultats de l'entretien professionnel** annuel ou de **l'évolution des fonctions**.

Propositions CGT :

Néanmoins **rien n'étant défini dans les textes** sur le fait que cette rémunération doive se calquer **sur les avancements des grilles statutaires** du corps des psychologues de la FPH, rien ne contraint pour autant les directions à **réévaluer correctement la rémunération par une augmentation automatique**. Aussi nous conseillons vivement de faire préciser dans le contrat de travail que **l'évolution de la rémunération se fera en référence aux durées d'avancements des indices de la grille de la classe normale des psychologues de la FPH** au vu de l'expérience professionnelle acquise, les directions n'y étant pas contraintes si non précisé.

3/ La négociation :

Aucune disposition législative ou réglementaire n'imposant que la rémunération soit limitée à celle correspondant au premier échelon d'un grade³², un agent contractuel **est libre de négocier** sa rémunération avec l'administration, notamment en se basant et en faisant valoir les critères du **1/**, cette négociation se faisant de gré à gré. Néanmoins, faites-vous accompagner par un représentant du personnel CGT pour ce type de négociation.

Si le contrat initial **ne précise pas** que le traitement se fait **en référence** aux grilles, indices, et avancements statutaires des psychologues de la classe normale, il est tout à fait envisageable **de demander une annexe ou un avenant au contrat mentionnant cette référence indispensable** afin que le psychologue ait la possibilité d'évoluer dans sa rémunération.

4/ Contractuels et PPCR³³ :

Le protocole PPCR est venu modifier les premières grilles indiciaires des psychologues de la FPH datant de 1991 en intégrant certaines primes dans le salaire de base. **Ce dispositif appelé « transfert primes/points »³⁴** relevant du protocole PPCR **ne concerne pas les personnels contractuels**, mais concerne **uniquement les fonctionnaires** civils des trois fonctions publiques³⁵.

³¹ Conseil d'Etat, Section des finances, 30 janvier 1997, n° 359964.

³² Conseil d'Etat, Avis 3 / 5 SSR, du 28 juillet 1995, 168605, publié au recueil Lebon.

³³ Protocole PPCR et personnels contractuels :

<https://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gestion-du-personnel-non-medical/Protocole-PPCR-et-personnels-contractuels>

³⁴ Qu'est-ce que le transfert primes/points dans la fonction publique ?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33689>

³⁵ Article 148 de la LOI n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Ainsi, même s'il est fait référence à la grille des psychologues de la classe normale de la FPH dans le contrat de travail de l'agent, **le contractuel ne peut bénéficier des indices en référence aux nouvelles grilles PPCR du fait de ce « transfert primes/points »³⁶.**

Propositions CGT :

-Pour les grilles et indices :

Les négociations sont souvent difficiles pour un agent seul, c'est pourquoi nous préconisons une négociation collective portée avec le syndicat CGT et les représentants du personnel en CTE (renommé Comité Social et Economique (dit CSE) à partir de janvier 2023), afin d'entériner le fait que les contractuels **puissent automatiquement bénéficier des indices de références définis par la nouvelle grille** statutaire des psychologues de la classe normale de la FPH induite par le PPCR **en faisant valoir le fait que l'administration a le pouvoir de fixer la rémunération des agents recrutés par contrat CDD ou CDI, en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent ou exerçant des fonctions équivalentes³⁰.**

S'agissant de l'impossibilité d'appliquer stricto sensu et à la lettre les nouvelles grilles du protocole PPCR pour les contractuels du fait du « transfert primes/points » (TPP, qui correspond à 7 points indiciaires³⁷) ne concernant que les titulaires (ce que les directions rappelleront), la proposition devra être faite **de remanier les indices de la nouvelle grille des psychologues de la classe normale FPH en retranchant ces points TPP** afin de rester dans une conformité et une équité de traitement, selon la formule :

(Indice nouvelle grille indiciaire - nombre de points du TPP) = nouvel indice de rémunération des contractuels.

Exemple : Prenons la grille des psychologues de la classe normale applicable au 1er janvier 2021¹⁴. A chaque échelon correspond un Indice Majoré (IM), et c'est à cet indice qu'il faudra retrancher les 7 points correspondant au « transfert primes/points » des titulaires.

Nous aurons donc à l'échelon 1 : 390 (IM) - 7 (TPP) = 383.

Ainsi 383 deviendra pour les psychologues contractuels en référence à l'échelon 1 le chiffre correspondant à l'indice de leur rémunération.

Et ainsi de suite pour l'ensemble des autres échelons.

-Pour les avancements :

Parallèlement, il s'agira de négocier également le fait que les contractuels **puissent bénéficier d'avancements d'indices** (ou d'échelons) en référence aux durées requises indiquées sur la nouvelle grille statutaire des psychologues de la classe normale FPH, **en faisant valoir le critère de l'expérience**

³⁶ Note d'information relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « Transfert primes-points » (TPP) pour les personnels civils du 10 juin 2016 - 1. Champs d'application :

http://www.ardeche.gouv.fr/IMG/pdf/2016-06-10_note_information_tpp.pdf

³⁷ Le 2° de l'article 3 au du Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » indique pour les catégories A (celles spécifiques aux psychologues) un montant maximal annuel brut d'abattement fixé à 389€ soit 32,42€ par mois (ceci correspondant à 7 points d'indice).

professionnelle³⁰, afin de ne pas rester figé à l'indice remanié de l'échelon 1 (voir exemple ci-dessus) sans possibilité de réelle évolution de la rémunération et évitant ainsi les pièges du **2/** quant à la réévaluation possible au minimum tous les trois ans et dépendante des résultats de l'entretien professionnel annuel.

A noter que beaucoup d'administrations sont déjà dans cette dynamique d'équité pour adapter les grilles PPCR aux agents contractuels, au motif réglementaire d'absence de discrimination entre agents publics³⁸.

-Pour la prime de service :

Enfin, il s'agira de négocier le fait que les contractuels **puissent bénéficier chaque année d'une prime de service**, au titre qu'ils exercent les mêmes fonctions que les agents titulaires.

La prime de service (dite prime de fin d'année) rémunère la qualité des services rendus, et concerne statutairement les agents titulaires³⁹, **les contractuels étant exclus du champ statutaire quant à l'automatisme de cette prime⁴⁰.**

Néanmoins, **dans le silence des textes, aucun principe n'interdit (mais ne fait pas obligation)** aux directions, détenant seules la compétence pour instaurer une prime en faveur des agents contractuels, **de faire bénéficier les agents non titulaire d'un régime indemnitaire** en référence à celui prévu pour les titulaires, même si non prévu par un texte législatif ou réglementaire⁴¹. Comme spécifié aux **Propositions CGT du 1/**, même si ceci peut être précisé dans le contrat de travail, **nous préconisons plutôt une négociation collective afin que cette prime bénéficie au plus grand nombre.**

Parallèlement à ces négociations, il sera important de **faire inscrire ces différents principes dans les lignes directrices de gestion, dans le cadre de la promotion et l'évolution professionnelle des agents contractuels**, en ne retenant que le critère de la durée passée dans un indice.

6/ La prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu :

Tout comme les fonctionnaires cette prime d'intéressement peut être attribuée aux contractuels exerçant au sein des établissements publics de santé et selon les mêmes modalités.

Se reporter au **6/** du chapitre **Pour les psychologues titulaires.**

³⁸ Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

³⁹ Le Conseil d'Etat refuse le bénéfice de la prime de service aux agents contractuels de la fonction publique : <http://infosdroits.fr/le-conseil-detat-refuse-le-benefice-de-la-prime-de-service-aux-agents-contractuels-de-la-fonction-publique/>

⁴⁰ Conseil d'État, 1ère et 6ème sous-sections réunies, 23/03/2009, 312446.

⁴¹ Instruction DGOS/RH4 no 2015-108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière - I. – RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS EN MATIÈRE DE PRIMES ET INDEMNITÉS pages 1 et 2 :

https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2015/15-04/ste_20150004_0000_0059.pdf

Pour les titulaires et contractuels

1/ La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)⁴² :

Cette disposition a été mise en place en 2008 et permet aux agents de percevoir **une indemnité financière brute si le traitement indiciaire brut de l'agent a évolué moins vite que l'inflation** sur une période de 4 ans.

Elle est versée **1 fois par an en 1 fois** à l'ensemble des agents de la fonction publique qui sont rémunérés **sur un indice inférieur à 963, de manière automatique** si l'agent remplit les conditions pour en bénéficier, et **sans avoir de démarche à effectuer**.

➤ Conditions d'attributions :

- Agents publics rémunérés sur un emploi public pendant **au moins 3 ans sur la période de 4 ans**.
- Pour les contractuels CDI et CDD : avoir été employés **de manière continue sur la période de 4 ans par le même employeur public**.
- Pour les fonctionnaires et contractuels : **sur la période des 4 ans être restés respectivement, fonctionnaires et agents contractuels**.

➤ Pour la mise en œuvre de la GIPA en 2020 :

Pour l'année 2020, la période de référence est fixée **du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019**.

Pour l'année 2021, la période de référence sera fixée **du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020**.

➤ Calcul de la GIPA 2020 :

IM = Indice Majoré de l'agent

TIB = Traitement indiciaire Brut en 2015 = 55,5635 €

TIB = Traitement indiciaire Brut en 2018 = 56,2323 €

Taux de l'inflation : + 3,77 %

La formule⁴³ GIPA 2020 = (IM au 31-12-2015 x TIB 2015 x 1,0377) – (IM au 31-12-2019 x TIB 2019).

2/ Les différentes primes et indemnités :

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public qui travaillent dans les établissements de la fonction publique hospitalière **peuvent prétendre, sous conditions, au versement de différentes primes ou indemnités. Toutes ne concernent pas le corps des psychologues**.

Les conditions d'attribution sont donc dépendantes de chaque situation individuelle :

Cadre d'emploi, lieu d'exercice, déplacement, situation personnelle et familiale etc...

⁴² Décret 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

⁴³ Fonction publique : garantie individuelle du pouvoir d'achat (voir Calcul, Éléments de calcul, exemple) :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32517>

A lire : Les primes et les indemnités des agents titulaires - stagiaires - contractuels dans la fonction publique hospitalière :

<http://www.sante.cgt.fr/Les-primes-et-les-indemnite-des-agents-titulaires-stagiaires-contractuels-dans>

Attention ! Les primes ne sont prises en compte pour la retraite⁴⁴ que dans la limite de 20 % par an du montant de votre traitement indiciaire⁴⁵.

⁴⁴ Livret "Ma retraite, c'est mon droit !" Informations et revendications CGT :

<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/organismes-paritaires/cnracl/elections-cnracl-2021/article/livret-ma-retraite-c-est-mon-droit-informations-et-revendications-cgt>

⁴⁵ Les primes sont-elles prises en compte pour la retraite des agents publics ?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35124>

Les accords du Ségur de la Santé pour les psychologues⁴⁶

Un complément de traitement indiciaire⁴⁷ (CTI) est instauré pour les fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public de la fonction publique hospitalière (à l'exception des services et des établissements sociaux et médico-sociaux, hors EHPAD à ce jour toujours exclus du CTI⁴⁷). L'ensemble des psychologues, qu'ils soient titulaires ou contractuels (CDI et CDD, et quelle que soit la durée ou la nature du poste : vacant ou non vacant) **bénéficient de cette mesure.**

Ce complément, tout comme la rémunération, est également fonction de la quotité de temps de travail de l'agent (temps complet, non complet ou partiel) et se fait au prorata de cette quotité. Le montant⁴⁸ du CTI était fixé à 24 points d'indices majorés (soit +112,46€ brut) à compter du mois de septembre 2020. Ce montant a été augmenté de 25 points d'indices majorés (soit +117,15€ brut) supplémentaires à compter du 1er décembre 2020.
Soit un total cumulé à compter de décembre 2020 de +229,61€ brut par mois pour un plein temps.

Revendications CGT :

Les accords du Ségur sont bien loin de la revendication de la CGT à la suite de la période du premier confinement d'une augmentation de 300€ net par mois pour tous les professionnels de la santé et de l'action sociale⁴⁹.

Et bien loin également de la revendication du Collectif des psychologues Ufmict CGT⁵⁰ s'agissant du rattrapage de la rémunération des psychologues de la FPH avec un salaire démarrant à 2 850€ brut (soit 2 300€ net) en début de carrière, avec son doublement en fin de carrière.

Cette revendication fait suite au décrochage patent de nos grilles depuis la création du statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière en 1991⁵¹. Rappelons qu'à ce jour, le salaire initial au premier l'échelon ne s'élève qu'à 1 827€ brut (1 475€ net).

De plus les accords du Ségur de la Santé ne prévoient qu'une refonte des grilles salariales limitée à certains corps, celles des psychologues de la FPH étant pour le moment exclues des négociations. De surcroît, les taux de promotion ont été doublés pour tous les soignants, mais pas pour les administratifs, techniques, travailleurs sociaux et psychologues¹⁹.

Enfin, si la LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 via son article 48 stipule bien la prise en compte du CTI lors de la liquidation de la pension, aucun décret s'agissant des modalités d'application n'étant paru à ce jour, le calcul de la pension retraite ne peut légalement intégrer le CTI⁵².

⁴⁶ Psychologues en colère. L'enfumage des concertations du Ségur :

<http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/06/Psychologues-en-col%C3%A8re.-L'enfumage-des-concertations-du-S%C3%A9gur.pdf>

⁴⁷ Article 1 du Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements [...].

⁴⁸ Articles 1 et 2 de l'Arrêté du 31 octobre 2020 modifiant l'arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant du complément de traitement indiciaire applicable aux agents des établissements publics de santé, des groupements [...].

⁴⁹ SEGUR DE LA SANTE : un mensonge de plus - La grande entourloupe de l'année :

<http://www.ud37.cgt.fr/wp-content/uploads/2020/10/4-pages-segur-de-la-sante-1.pdf>

⁵⁰ Cahier revendicatif des psychologues UFMICT-CGT :

<http://www.sante.cgt.fr/Cahier-revendicatif-des-psychologues-UFMICT-CGT>

⁵¹ Intervention des psychologues de la CGT au Conseil Supérieur de la Fonction Publique - Mars 2017 :

<http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/06/Intervention-psychologues-CGT-au-CSFPH-16-mars-2017.pdf>

⁵² Protocole Ségur : Le versement du CTI aux agents de la FPH - La prise en compte du CTI dans le calcul de la pension :

<http://www.sante.cgt.fr/Protocole-Segur-Le-versement-du-complement-de-traitement-indiciaire-aux-agents>

Références textes

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-10-09/>
En particulier l'article 3.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/2020-10-09/>
En particulier les articles 2, 9, 9-1, 66 à 69-1 et 78-1.

Décret n°91-129 du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077193&dateTexte=20200904>
En particulier les articles 4, 5, 6 et 8.

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231>
En particulier les articles 1-2 et 4.

Décret n°2007-1191 du 3 août 2007 relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006056731/2020-10-16/>
En particulier l'article 2.

LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche :
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000027735139#LEGIARTI000027736663
En particulier l'article 78.

LOI n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 :
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000031734652/2015-12-31/
En particulier l'article 148.

Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032520735/2020-10-27/>
En particulier l'article 3 - 2°.

Note d'information relative aux modalités de mise en œuvre du mécanisme « Transfert primes points » (TPP) pour les personnels civils du 10 juin 2016 :
http://www.ardeche.gouv.fr/IMG/pdf/2016-06-10_note_information_tpp.pdf

Instruction no DGOS/RH4/DGCS/4B/2016/237 du 21 juillet 2016 relative à la mise en œuvre de la réforme « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » au bénéfice des personnels de la fonction publique hospitalière :

https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2016/16-08/ste_20160008_0000_0002.pdf

Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033067197/#:~:text=Aucune%20mesure%20discriminatoire%2C%20directe%20ou,non%2Drenouvellement%20du%20contrat%20ne>

Décret n° 2017-658 du 27 avril 2017 modifiant le décret n° 91-129 du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034512664/>

En particulier les articles 6 et 7.

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-11-02/>

Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722873/2020-10-23/>

Arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à la qualité du service rendu dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041722894/#:~:text=En%20application%20du%201%C2%B0,est%20de%20300%20euros%20bruts.>

Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041991080>

En particulier les articles 4 II. et 8.

Arrêté du 8 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2007 déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042319953/>

Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042345102>

En particulier l'article 1.

Arrêté du 31 octobre 2020 modifiant l'arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant du complément de traitement indiciaire applicable aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042483596>

En particulier les articles 1 et 2.

Décret 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042460929#:~:text=Copier%20le%20texte%20du%20pouvoir%20d'achat&text=Objet%203A%20prolongation%20jusqu'en%202021,individuelle%20du%20pouvoir%20d'achat.>

Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042460948>

LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042665307/2021-01-25/>

En particulier l'article 48 III.

Code des pensions civiles et militaires de retraite :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070302

En particulier les articles L.13 et L.15.

Code de la recherche :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071190/LEGISCTA000006151315/#LEGIARTI000027748392

En particulier l'article L412-1.

Jurisprudences :

Conseil d'Etat, Avis 3 / 5 SSR, du 28 juillet 1995, 168605, publié au recueil Lebon :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007877586/>

Conseil d'Etat, Section des finances, 30 janvier 1997, n° 359964 :

<https://www.rajf.org/spip.php?article1059>

Conseil d'État, 1ère et 6ème sous-sections réunies, 23/03/2009, 312446 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020471463/>

Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 09/04/2013, 11MA00840, Inédit au recueil Lebon :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000027297319>