

Mars 2023

Ce document a été élaboré **afin de défendre la fonction FIR des psychologues dans la FPH**, espace de liberté et d'autonomie dans le choix des thèmes de travail. Ce positionnement doit impérativement s'articuler à l'action qui doit être menée entre le corps des psychologues des établissements FPH et le syndicat CGT (parmi lesquels les élus, représentants du personnel aux CSE, CAP, F3SCT etc.) lesquels, ensemble, ont à élaborer des stratégies et propositions afin de permettre une clarification et une plus grande reconnaissance de **la fonction FIR dans les établissements**.

1/ Qu'est-ce que la Fonction FIR¹ et son contenu ?

Le Décret n°91-129 du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière² précise les dispositions concernant les psychologues.

On y trouve notamment énoncées les fonctions issues de leur qualification, à savoir **une fonction clinique** « *tant sur le plan individuel qu'institutionnel* » et **une fonction de Formation-Information-Recherche** couramment appelée « Temps FIR » du fait qu'« *Ils entreprennent, suscitent ou participent à tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action* ».

Ainsi dès la création du statut il est fait obligation aux psychologues de mettre en œuvre l'actualisation des outils nécessaires à l'exercice clinique et institutionnel. Cependant cette fonction aura fait l'objet dès le départ d'un manque de précision qui sera plus ou moins, selon les époques, comblé par des circulaires reflétant le rapport de force en faveur ou non des psychologues.

Ce document vise à rétablir cet équilibre à l'avantage de la profession.

La CIRCULAIRE N°DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012³ vient entre autre préciser les contours de cette Fonction FIR et son contenu dont :

- « - **un travail d'évaluation** prenant en compte la propre dimension personnelle du psychologue, effectué par toute méthode spécifique librement choisie,
- **une actualisation des connaissances** concernant l'évolution des méthodes et l'information scientifique,
- **une participation, impulsion, réalisation et communication de travaux de recherche.**

¹ Sur l'Histoire du FIR, lire notre intervention « **FIR : ses origines et son devenir - La pratique psychologique éprouvée par le management** », soirée-débat au Mans, 05 octobre 2017 :

<https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2017/10/FIR-ses-origines-et-son-devenir-psychos-FPH-octobre-2017.pdf>

² Décret n°91-129 du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière, Article 2 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006077193>

³ CIRCULAIRE N°DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012 relative aux conditions d'exercice des psychologues au sein des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, Chapitre 2. Disposition relatives au temps de travail des psychologues et accès au temps lié à la fonction de formation, d'information et de recherche (FIR) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=35185>

En outre, les psychologues peuvent, le cas échéant, participer et **collaborer à des actions de formation**, notamment auprès des personnels des établissements visés à l'article 2 du titre IV et auprès des écoles ou centres de formation qui y sont rattachés. Ils sont également chargés de **l'accueil d'étudiants en psychologie effectuant un stage hospitalier**. »

Par ailleurs, elle précise que « Les activités liées à la fonction FIR ne peuvent donner lieu à rémunération autre que celle liée au service fait du fonctionnaire dans le cadre de ses obligations de service. ». Elles doivent donc **être dissociées des activités s'inscrivant dans le cadre d'un cumul d'activité**⁴, lesquelles peuvent être rémunérées puisque soumises à des règles spécifiques.

Enfin la circulaire spécifiant 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** [...] », celle-ci vient rappeler que le psychologue bénéficie de toute autonomie s'agissant du contenu du FIR, en lien avec sa pratique, et qu'à ce titre il ne peut lui être imposé, ni par l'autorité hiérarchique²⁰ ni par l'autorité fonctionnelle²¹, les choix des thèmes de travail.

Propositions CGT :

Si la fonction FIR peut comprendre un volet formation pour le psychologue, **certaines administrations cherchent souvent à confondre et à superposer la fonction FIR avec le droit à la formation continue**. En effet, la circulaire rappelle bien que « *certaines actions de formation peuvent être prises en charge sur le budget de la formation continue* ». Néanmoins, il faudra veiller à ce que le temps de la formation pris en charge sur le budget de la formation continue de l'établissement et celui réparti dans les pôles cliniques, qui relève du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie de l'agent⁵, ne vienne pas systématiquement en lieu et place du temps consacré à la fonction FIR. Ce temps doit apparaître sur le planning et être clairement différencié par un item « FIR » d'avec celui de la formation continue lequel sera identifié par un autre item.

En fonction des besoins du psychologue, notamment sur des formations nécessitant parfois des absences sur plusieurs jours et cadencées sur plusieurs mois, rien n'empêche, en accord avec le chef de pôle/service, que **des combinaisons puissent être trouvées** entre temps consacré à la formation professionnelle se complétant avec temps consacré à la fonction FIR (ou inversement).

Attention ! Penser à bien faire valider en CSE (Comité Social d'Établissement) et faire inscrire ces différences dans une partie spécifique « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement.

⁴ Lire notre dossier **CUMUL d'activité : mode d'emploi pour les psychologues dans la FPH - Octobre 2020** :

<https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2018/10/Psychologues-cumul-dactivit%C3%A9-FPH-Mise-%C3%A0-jour-octobre-2020.pdf>

⁵ Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019354799>

S'abonner à la newsletter du Collectif en envoyant votre e-mail à ufmict@sante.cgt.fr

Actualité de la profession : <http://chsevrey.reference-syndicale.fr/category/specifiqueprofessions/psychologues/>

Page Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/CollectifNationalDesPsychologuesUfmictCgt/>

UFMICT-CGT, tél : 01 55 82 87 57, Courriel : ufmict@sante.cgt.fr

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

2/ Quels sont les psychologues soumis à la Fonction FIR ?

S'agissant de la fonction FIR, la circulaire du 30 avril 2012 écrite dans un contexte de la montée de la contractualisation, précise qu'« *Elle n'est pas liée au statut de fonctionnaire et concerne aussi bien les psychologues titulaires de la Fonction Publique Hospitalière que les contractuels sur emploi permanent qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps non complet. Ne sont pas considérés comme occupant des emplois permanents les contractuels recrutés sur la base de l'article 9-1 de la loi 86-33 du 9 janvier 86.* »

Les psychologues contractuels sur emploi non permanent se trouvent en conséquence statutairement exclus du champ de la Fonction FIR. Ce qui était exceptionnel au moment de la création du statut devient un outil managérial pour attaquer le statut spécifique des psychologues. L'article 9-1⁶ définit ainsi 3 types d'emplois non permanents pour faire face à des besoins temporaires :

- Remplacement momentané** d'un agent absent (remplacement d'agents à temps partiels ou indisponibles),
- Vacance temporaire d'emploi** (dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire),
- Accroissement temporaire** ou saisonnier **d'activités**.

Propositions CGT :

Il existe une contradiction dans le texte de la circulaire, lequel à la fois précise que le FIR n'étant pas lié au statut de fonctionnaire, les contractuels y sont également soumis, pour finalement en extraire les contractuels sur emplois non permanents.

Il faudra être vigilant à ce que le contractuel embauché le soit bien sur un contrat comportant **une définition précise du motif de recrutement**, avec le cas échéant **le descriptif précis du poste vacant à pourvoir** annexé au contrat⁷. Ce qui est fréquemment observé c'est que l'emploi soit finalement permanent. Ainsi pour lutter contre les abus de l'administration visant à précariser les agents, une démarche voire une mobilisation locale dans le cadre syndical, doit permettre d'imposer une requalification pour reprendre la main sur les conditions de travail et d'exercice.

Des négociations entre la direction et le syndicat CGT de l'établissement en lien avec le corps des psychologues, doivent aboutir à une règle générale valable pour toutes nouvelles embauches s'agissant des emplois non permanents, pour parer ainsi à toute discrimination et abus de l'administration.

Exemple : Tout psychologue embauché sur emploi non permanent bénéficiera de la fonction FIR à partir d'une durée de 6 mois d'exercice dans l'établissement, et quel que soit le nombre de contrats.

⁶ L'article 9-1 a été depuis abrogé et remplacé par les Article L332-19, L332-20 et L332-23 du Code général de la fonction publique :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421854/2022-03-01/#LEGISCTA000044426726

⁷ Conditions d'emploi d'un contractuel dans la fonction publique :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13117>

Attention ! Penser à bien faire valider en CSE et faire inscrire ces négociations dans une partie spécifique « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement.

3/ Quelle quotité de temps consacrer à la Fonction FIR ?

Le Décret du 31 janvier 1991 ne définit aucune quotité de temps relative à la fonction FIR. C'est pourquoi, il faut s'en référer à la circulaire du 30 avril 2012 stipulant que « *La circulaire DH/FH3/92 n°23 du 23 juin 1992 avait proposé une répartition des fonctions sur la base de 2/3 du temps de travail consacrées aux fonctions cliniques et 1/3 aux activités de formation, information, recherche. De principe, les activités du FIR doivent être organisées en cohérence et complémentarité avec les besoins du service et dans le respect du temps d'accueil des patients. Le temps consacré à cette démarche doit être dorénavant défini chaque année dans le cadre d'un entretien entre le psychologue et son responsable hiérarchique désigné, à partir de l'expression de ses besoins individuels et de son investissement dans les projets institutionnels, dans la limite d'1/3 du temps de travail.* »

Propositions CGT :

- Sur l'opposabilité de la circulaire du 30 avril 2012 :

Certaines directions usent et abusent du fait qu'une Circulaire n'aurait pas force de loi et n'aurait pas de caractère d'opposabilité contrairement à un Décret ou un Arrêté.

Or, depuis la Loi Essoc⁸, « **Font l'objet d'une publication les instructions, les circulaires ainsi que les notes et réponses ministérielles qui comportent une interprétation du droit positif ou une description des procédures administratives. Les instructions et circulaires sont réputées abrogées si elles n'ont pas été publiées, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret.** »⁹.

De plus, « **Toute personne peut se prévaloir des documents administratifs mentionnés au premier alinéa de l'article L. 312-2, émanant des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat et publiés sur des sites internet désignés par décret** »¹⁰.

Ainsi, le décret du 28 novembre 2018 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires « **détermine les conditions dans lesquelles les instructions et circulaires sont réputées abrogées si elles n'ont pas été publiées dans un délai de quatre mois à compter de leur signature. Il précise les modalités selon lesquelles les documents émanant des services centraux et déconcentrés de l'Etat doivent être publiés pour être opposables à l'administration, en particulier les sites ministériels sur lesquels ils sont recensés.** »¹¹.

⁸ LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037307624/>

⁹ Code des relations entre le public et l'administration - Article L312-2 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037313045?idSecParent=LEGISCTA000031367694

¹⁰ Code des relations entre le public et l'administration - Article L312-3.

¹¹ Décret n° 2018-1047 du 28 novembre 2018 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires - Notice :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037662501>

Enfin, « **Les documents administratifs mentionnés au premier alinéa de l'article L. 312-2 émanant des administrations centrales de l'Etat sont, sous réserve des dispositions des articles L. 311-5 et L. 311-6, publiés dans des bulletins ayant une périodicité au moins trimestrielle et comportant dans leur titre la mention " Bulletin officiel ".** »¹².

S'agissant de la Circulaire DGOS/RHSS n° 2012-181 du 30 avril 2012, celle-ci est bien :

- recensée sur le site www.solidarites-sante.gouv.fr¹³, notamment publiée dans le Bulletin Officiel du Ministère des Affaires sociales et de la Santé - N° 5 - 15 juin 2012,
- ainsi que recensée sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>¹⁴.

En conséquence, **il est impératif de rappeler que la circulaire du 30 avril 2012 est parfaitement opposable aux directions.**

Par ailleurs, dans l'ensemble des Arrêts qui ont été rendus relatifs à la profession de psychologue FPH et la question du FIR, les juges des cours administratives d'appel se sont systématiquement appuyés sur les circulaires existantes¹⁵, **ces décisions de jurisprudence donnant par là-même à celles-ci un caractère d'opposabilité.**

➤ Sur la quotité de temps :

La circulaire de 2012 spécifiant « **dans la limite d'1/3 du temps de travail** » définit ainsi une limite haute d'1/3 temps, **sans pour autant ne définir de limite basse**, ceci permettant à certaines directions d'introduire arbitrairement, parfois via des notes de service, **un plancher au-dessous du seuil d'1/3 temps.**

Rappelons qu'un Arrêt de la cour administrative d'appel de Douai¹⁶ a clairement établi qu'« **en limitant de manière générale et absolue le temps de formation et de recherche des psychologues à un jour par semaine, sans prévoir la possibilité de dérogations ni justifier cette règle par les nécessités du service, le directeur du centre hospitalier Isarien a méconnu les dispositions précitées. Il y a par suite lieu d'annuler la note de service en tant seulement qu'elle limite à une journée par**

¹² Code des relations entre le public et l'administration - Article R312-3-1.

¹³ Site : <https://solidarites-sante.gouv.fr/>

Ministère/Documentation et publications officielles/Bulletins officiels et documents opposables/Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité - Depuis 1998/ Bulletins Officiels Santé - Protection sociale - Solidarité 2012/Bulletin Officiel Ministère des Affaires sociales et de la Santé - N° 5 - 15 juin 2012 - pages 187 à 192 :

https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2012/12-05/ste_20120005_0001_p000.pdf

¹⁴ Circulaire N°DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=35185>

¹⁵ Circulaire n° DH/FH3/92 du 23 juin 1992,

Circulaire DGOS/RH4 n° 2010-142 du 4 mai 2010,

Circulaire N°DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012.

¹⁶ Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Douai, 8 juin 2021, N°20DA00575 :

<https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2022/06/Arret-N%C2%B020DA00575-de-la-CAA-de-DOUAI-du-8-juin-2021.pdf>

semaine les activités de formation et de recherche. », ceci ayant été définitivement confirmé par le Conseil d'État¹⁷ ayant rejeté le pourvoi du directeur du centre hospitalier.

Aussi, nous préconisons de faire inscrire dans la partie spécifique « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement qu'il revient au psychologue la responsabilité de gérer la quotité de FIR en fonction de ses besoins puisqu'« **il appartient à chaque psychologue de déterminer, dans la limite de la proportion ainsi fixée et en tenant compte des nécessités du service telles qu'elles sont définies par son directeur, la part de son temps qu'il estime devoir consacrer aux activités de formation et de recherche.** »¹⁸ comme rappelé par le Conseil d'État.

➤ Sur le calcul du temps et l'inscription sur les plannings :

Depuis l'Arrêté du 22 avril 2022¹⁸ **tous les psychologues de la FPH sont maintenant soumis au forfait jours**, alors qu'auparavant ils avaient le choix entre forfait jours et décompte horaire s'agissant du temps de travail.

Conséquence : le « **décompte en jours est fixé à 208 jours travaillés par an après déduction de 20 jours de réduction du temps de travail** »¹⁹.

Pour autant, le temps de travail peut différer d'un psychologue à l'autre selon que l'agent est à temps plein, temps partiel ou temps non complet.

C'est pourquoi, et afin d'être exhaustif, nous préconisons **d'établir un tableau** permettant qu'au sein de l'établissement une règle générale cadre **la quotité de temps disponible consacrée à la fonction FIR, au prorata et en fonction du temps de chaque psychologue, sur la base d'1/3 du temps de travail.**

Exemple : Le calcul s'effectuera donc pour un temps plein (100%) sur la base de 208 jours de travail (sur l'année) qu'il faudra diviser par 3 (le FIR correspondant au 1/3 du temps de travail) :

$$208 \div 3 = 69$$

Soit 69 jours de FIR totalisés sur une année pour un agent à temps plein.

Il s'agira ensuite d'effectuer un lissage par mois/semaine, afin de pouvoir réaliser un prévisionnel sur les plannings. Aussi, pour des questions de commodité, nous préconisons de raisonner en journée pleine ou en demi-journée.

¹⁷ Conseil d'État, 5ème chambre jugeant seule, 30 décembre 2021, n° 455280 :

<https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2022/06/Conseil-Etat-5e-ch.-jugeant-seule-30-dec.-2021-n-455280-1.pdf>

¹⁸ Arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045743357>

¹⁹ Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000044394263/

Tableau de correspondance :

Temps en %	100	90	80	70	60	50	40	30	20
Temps en jours	208	187	166,5	145,5	125	104	83	62,5	41,5
Jours/an	69	62	55,5	48,5	41,5	34,5	27,5	21	14
Jours/mois	5,5	5	4,5	4	3,5	3	2,5	1,5	1

Nota bene ! Pour des facilités dans la lisibilité du tableau, les calculs ont été établis en prenant en compte des résultats arrondis, tantôt au point supérieur, tantôt au point inférieur.

De plus, la circulaire précisant « *De principe, les activités du FIR doivent être organisées en cohérence et complémentarité avec les besoins du service et dans le respect du temps d'accueil des patients.* », les chefs de pôle ayant autorité fonctionnelle²⁰ (et non pas l'autorité hiérarchique²¹), donc de gestion des plannings des agents des pôles, **seront amenés à devoir prendre en compte** le/les jour-s qui a/auront été arrêtés²² **conjointement** entre le psychologue et le chef de pôle s'agissant du FIR sur le planning hebdomadaire.

Les jours définis peuvent être posés **de manière fixe** chaque semaine, ou encore **de manière glissante** (on parlera alors de **jours flottants**). Il s'agira surtout de partir des besoins individuels de chaque psychologue en veillant à ce qu'ils soient en adéquation avec l'organisation du service/de l'unité.

Enfin, la circulaire précisant que « *Le temps consacré à cette démarche doit être dorénavant défini chaque année dans le cadre d'un entretien entre le psychologue et son responsable hiérarchique désigné, à partir de l'expression de ses besoins individuels et de son investissement dans les projets institutionnels* », cette formulation ambiguë ne concerne nullement une négociation mais **une information de votre droit et devoir à exercer votre fonction FIR**. Il faudra veiller à rappeler que, si certaines actions ou travaux peuvent s'anticiper et se prévoir, il n'est pas toujours possible de tout envisager et planifier sur une année entière du fait des contingences logistiques et matérielles, et de celles liées aux souhaits du psychologue.

Attention ! Penser à bien faire inscrire cette souplesse de l'exercice de la fonction FIR dans une partie spécifique « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement.

²⁰ Article L6143-7 du Code de la Santé Publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031929367&cidTexte=LEGITEXT000006072665>

Concerne le **pouvoir de nomination et de gestion des carrières**. S'agissant des psychologues titulaires et contractuels, cette autorité hiérarchique intervient sur l'**avancement** (et la rémunération pour les contractuels), le **mutation et l'évaluation**.

²¹ Article R6146-8 du Code de la Santé Publique :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000022348362/2020-06-15

Concerne l'**organisation des soins et le fonctionnement du pôle**. Cette autorité fonctionnelle intervient dans l'affectation des psychologues au sein du pôle, la gestion du tableau de service (les plannings), la définition des profils de poste et, en partie, la participation aux plans de formation continue (en tant que conforme ou pas aux objectifs du pôle).

²² **Et non pas le nombre de jours** lequel reste à l'appréciation du psychologue en fonction de sa pratique et de ses besoins.

4/ Où exercer la Fonction FIR ?

La circulaire d'avril 2012 précise : « *Sur la base des objectifs qui auront été arrêtés chaque année, les psychologues doivent bénéficier de toutes les facilités pour exercer leur fonction FIR et notamment de l'établissement d'un ordre de mission annuel.* » ; l'ordre de mission suppose ainsi la possibilité d'exercer le FIR **en dehors du service ou de l'unité**. L'expression « *doivent bénéficier de toutes les facilités* » a toujours été défendue comme le droit indissociable du statut des psychologues depuis sa création.

Aussi **rien ne fait obligation à ce que le FIR se fasse systématiquement sur site ou en dehors du site** ; ceci peut être variable en fonction de la forme et du contenu du FIR, certaines actions ou travaux du fait de leur spécificité ne pouvant être effectués qu'à l'extérieur de l'établissement.

Exemple : supervisions, colloques, séminaires, cours universitaires/diplômes universitaires, doctorat, soutenance d'un étudiant-stagiaire, travail de recherche, bibliothèques/services documentation etc.).

De plus, les moyens pour travailler dans le service/l'unité dans le cadre du FIR peuvent se révéler incompatibles avec l'action à mener.

Exemple : manque de bureau, manque de matériel, connexion internet inadaptée/déplorable, isolement impossible, recherche en bibliothèque/centre de documentation, etc.

Enfin, il peut arriver, en fonction du contenu et de certaines actions menées sur le FIR que celui-ci s'exerce également **en dehors des jours et/ou plages horaires habituels définis en journée**.

Exemple : des formations ou actions qui auront lieu en soirée, pendant les week-ends etc.

Propositions CGT :

En complément de l'argumentaire précédent, s'appuyer sur la notion de « **Télétravail** » comme spécifié par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

L'article 2 précisant que « *Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.*

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités. », et l'article 3 précisant que « *La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine.* »²³ ceci permettra d'ouvrir les négociations

²³ Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983>

Article L1222-9 du Code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>

Article L430-1 du Code du travail :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044422444/

S'abonner à la newsletter du Collectif en envoyant votre e-mail à ufmict@sante.cgt.fr

Actualité de la profession : <http://chsevrey.reference-syndicale.fr/category/specifiqueprofessions/psychologues/>

Page Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/CollectifNationalDesPsychologuesUfmictCgt/>

UFMICT-CGT, tél : 01 55 82 87 57, Courriel : ufmict@sante.cgt.fr

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

accompagné du syndicat CGT afin que la réalisation d'une partie du FIR puisse se faire au domicile ou ailleurs et pas systématiquement ni obligatoirement sur site.

Exemple : le FIR en télétravail est autorisé à raison d'une journée par semaine ou une journée et demie.

Enfin, si avec l'Arrêté du 22 avril 2022¹⁸ les psychologues sont censés bénéficier d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, s'agissant des formations ou actions relatives au FIR qui auront lieu en dehors des jours et/ou plages horaires habituels définis en journée, **le psychologue pourra ainsi récupérer ce temps sur un jour indiqué « RH » (Repos Hebdomadaire) ou « R » (Récupération) sur son planning prévisionnel/réalisé.** Afin de sécuriser au maximum ces temps de récupération, nous conseillons **de produire tout document justifiant cette utilisation** (type attestation par exemple).

Attention ! Penser à bien faire valider en CSE et faire inscrire cette souplesse de l'exercice de la fonction FIR dans une partie spécifique sur « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement.

5/ Comment en rendre compte et sous quelle forme ?

La circulaire d'avril 2012 précise : « *Chaque psychologue rend également compte individuellement chaque année de l'utilisation de ce temps et de son apport pour sa pratique à son responsable hiérarchique.* ».

Rappelons que le responsable hiérarchique des psychologues, à savoir l'autorité hiérarchique, se trouve être le directeur ou la directrice de l'établissement. **C'est donc à lui/elle que le rendre compte doit être adressé en priorité.** Mettre en copie le chef de pôle permettra toutefois que ce dernier soit informé, en tant que représentant l'autorité fonctionnelle.

Proposition CGT 1 :

Pour renforcer institutionnellement la fonction FIR, **le Projet Psychologique d'Établissement²⁴**, dans le cadre d'une Structuration de l'activité des psychologues (souvent appelée Collège), dont les modalités sont à défendre syndicalement en CSE et dans le cadre des réunions relatives aux Lignes Directrices de Gestion (LDG), est un des outils sur lequel s'appuyer en priorité pour consolider **le caractère collectif** de la fonction FIR et de la fonction institutionnelle parmi **les trois fonctions du statut du psychologue.**

Aussi, nous préconisons que le compte rendu se fasse collectivement et non individuellement. En effet, la circulaire **ne précisant pas la forme type du « rendre compte »**, en conséquence **la forme collective dans le cadre du projet psychologique d'établissement** (que chaque psychologue pourra cependant transmettre individuellement) nous paraît être la plus adaptée et pourra être évoquée lors de l'entretien annuel d'évaluation, permettant ainsi de valoriser institutionnellement cette fonction,

²⁴ Code de la santé publique, Article L6143-2 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044317163/2022-11-28/

S'abonner à la newsletter du Collectif en envoyant votre e-mail à ufmict@sante.cgt.fr

Actualité de la profession : <http://chsevrej.reference-syndicale.fr/category/specifiqueprofessions/psychologues/>

Page Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/CollectifNationalDesPsychologuesUfmictCgt/>

UFMICT-CGT, tél : 01 55 82 87 57, Courriel : ufmict@sante.cgt.fr

Document diffusable et protégé (articles L112-1 à 112-3 du Code de la propriété intellectuelle)

celle-ci pouvant de plus être utilisée davantageusement pour permettre la mise en œuvre de colloques, tables rondes, journées d'étude, etc.

Attention ! Penser à bien faire inscrire cette spécificité dans une partie spécifique « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement.

Proposition CGT 2 :

Les directions sont souvent friandes dans la production de notes de service et documents administratifs afin d'harmoniser et objectiver le travail.

Dans le cas où localement la « **Proposition CGT 1** » n'aurait pu aboutir, un document administratif peut être envisagé, prenant alors **la forme d'un écrit** sur lequel le psychologue pourra répertorier le contenu (travail de recherche, supervision, accueil de stagiaire, action de formation, lectures théoriques, actualisation des connaissances etc.).

Dans le cas de la mise en place d'un tel document relatif au FIR, **les psychologues doivent impérativement demander à participer à l'élaboration de celui-ci pour garder la maîtrise de cette fonction**, et suffisamment border les choses afin de ne pas tomber dans le piège de l'évaluation individuelle quantitative. **Attention aux aspects quantitatifs qui ne doivent être au service que de l'aspect qualitatif** et de l'apport pour la pratique du psychologue, et par là-même de celui du service rendu aux usagers.

Si alors la mise en place d'un document type peut apparaître pertinente, néanmoins en fonction des situations locales, laisser libre la possibilité à chaque psychologue de faire son propre format de document peut aussi s'avérer plus adapté, permettant de neutraliser les pièges institutionnels de « mise en concurrence » des uns avec les autres et ainsi éviter de créer des clivages au sein du corps des psychologues.

Attention ! Penser à bien faire inscrire ou le document type en annexe ou le libre format dans une partie spécifique « Le temps de travail des psychologues » dans la Charte du Temps de Travail de l'établissement.

Nota Bene ! En fonction des situations locales et du rapport de force, l'alternative de combiner aspect collectif et aspect individuel peut s'avérer un choix équilibré.

Références textes

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006077193>

En particulier l'Article 2.

Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000044394263/

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019354799>

CIRCULAIRE N°DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012 relative aux conditions d'exercice des psychologues au sein des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=35185>

En particulier le Chapitre 2. Disposition relatives au temps de travail des psychologues et accès au temps lié à la fonction de formation, d'information et de recherche (FIR).

Site : <https://solidarites-sante.gouv.fr/>

En particulier Ministère/Documentation et publications officielles/Bulletins officiels et documents opposables/Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité - Depuis 1998/ Bulletins Officiels Santé - Protection sociale - Solidarité 2012/Bulletin Officiel Ministère des Affaires sociales et de la Santé - N° 5 - 15 juin 2012 - pages 187 à 192 :

https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2012/12-05/ste_20120005_0001_p000.pdf

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983>

LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037307624/>

Décret n° 2018-1047 du 28 novembre 2018 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires - Notice :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037662501>

Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Douai, 8 juin 2021, N°20DA00575 :

<https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2022/06/Arret-N%C2%B020DA00575-de-la-CAA-de-DOUAI-du-8-juin-2021.pdf>

Conseil d'État, 5ème chambre jugeant seule, 30 décembre 2021, n° 455280 :

<https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2022/06/Conseil-Etat-5e-ch.-jugeant-seule-30-dec.-2021-n-455280-1.pdf>

Arrêté du 22 avril 2022 relatif aux personnels de la fonction publique hospitalière soumis à un régime forfaitaire du temps de travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045743357>

Code du travail :

Article L1222-9 du Code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>

Article L430-1 du Code du travail :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044422444/

Code de la santé publique :

Article L6143-2 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044317163/2022-11-28/

Code des relations entre le public et l'administration :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037313045?idSecParent=LEGISCTA000031367694

En particulier les Articles L312-2, L312-3 et R312-3-1.

Code général de la fonction publique :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421854/2022-03-01/#LEGISCTA000044426726

En particulier les Articles L332-19, L332-20 et L332-23.