

### Résultats

Mai 2024

### Rappel introductif

En 2021, l'évaluation ou l'entretien professionnel annuel entre légalement en vigueur. En effet, la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en fixe les modalités<sup>1</sup> via son article 27 qui a modifié l'article 65 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et le 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. Il donne lieu à un compte rendu selon une trame type (Arrêté du 23 novembre 2020)<sup>2</sup>.

Il s'agit d'un **changement de paradigme** qui entraîne des questionnements quant à la qualité de cet entretien, de la nature de l'évaluateur, et de ses possibles répercussions sur la carrière du/de la psychologue évalué.e.

C'est dans ce contexte que le collectif national des psychologues UFMICT-CGT s'est proposé de mener une enquête<sup>3</sup>, remplissable directement en ligne, auprès des psychologues de la Fonction Publique Hospitalière à propos de leur évaluation.

Elle a été réalisée entre le dernier semestre 2023 et le premier semestre 2024, soit après plus d'un an de recul de la mise en place de la nouvelle mouture de l'évaluation remplaçant l'ancienne notation.

Nous avons conçu l'enquête sous la forme d'un sondage avec des questions fermées et précises, mais aussi ouvertes permettant aux collègues d'exprimer leurs avis et observations. Elle a été largement diffusée par mail à l'échelle nationale et via les réseaux régionaux du collectif afin de recueillir le plus de réponses possibles.

### 1/L'enquête en quelques chiffres :

- 624 réponses.
- 75 départements représentés.
- Tous types d'établissements FPH : 49% de CH, 26% de CHU, 19% de CHS.
- Entretien individuel réalisé dans 85% des cas.
- Les répondants sont à 68% titulaires, 24% CDI, 8% CDD de plus d'1 an.

<sup>1</sup> Lire notre dossier **L'Évaluation des psychologues dans la FPH : Histoire, législation, contestation - Juillet 2021** :

<http://www.sante.cgt.fr/L-Evaluation-des-psychologues-dans-la-FPH-Histoire-legislation-contestation>

<sup>2</sup> Lire notre dossier **L'entretien professionnel annuel et les Lignes Directrices de Gestion (LDG) - Mars 2021** :

<http://www.sante.cgt.fr/Entretien-professionnel-annuel-et-LDG-Psychologues-FPH-mars-2021>

<sup>3</sup> Enquête - Entretien d'évaluation pour les psychologues FPH :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefrw00KKXNRoDOZr1RHc5he\\_FnnISQ-wlaF07INyfbdzeMkw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefrw00KKXNRoDOZr1RHc5he_FnnISQ-wlaF07INyfbdzeMkw/viewform?usp=sf_link)

## Résultats

- Entretien réalisé dans les règles à 48% par Direction/DRH.
- Entretien non réalisé dans les règles à 52% dont :
  - 13% par médecin chef.fe de pôle.
  - 32% par médecin chef.fe de service ou d'unité.
  - 5% par encadrement.
  - 2% par quelqu'un d'autre (dont 0,6% par un.e psychologue).

## 2/L'analyse des résultats :

### a/Concernant la grille d'auto-évaluation :

Il y a eu une grille d'auto-évaluation préalable dans 68% des situations et 70% des collègues l'ont rempli.

Mais, pour 65% des cas, le contenu n'a pas été travaillé avec le corps des psychologues de l'établissement et pour 19% elle n'a pas été soumise au CTE/CSE (l'instance représentative des personnels).

Nous remarquons par ailleurs que 76% des répondants ne savent pas si le CTE/CSE a été consulté.

Nous pouvons émettre des hypothèses quant à ce fort taux de méconnaissance :

- Les psychologues en majorité ne connaissent pas les rouages institutionnels de l'établissement.
- Les psychologues en majorité ne sont pas informés.es des liens entre l'organisation interne des psychologues et celles des directions.

### b/Concernant l'avis préalable :

Une demande d'avis préalable à l'entretien a été faite dans 42% des situations dont 70% auprès du/de la chef.fe de pôle/service.

Très marginal vers un.e collègue psychologue dans 0,5% des cas, les collègues psychologues (97%) ne sachant pas à quel titre la demande a été faite.

42% des personnes sollicitées ont rédigé un avis préalable et sans la présence du/de la psychologue concerné.e pour 61%.

De plus, dans 11% des situations, plusieurs avis préalables ont été demandés dont 41% auprès d'un/d'une chef.fe de service, ce qui peut s'expliquer par la disparité des services dans lesquels les psychologues interviennent ainsi que leur nombre. A noter que pour 52%, le/la psychologue déclare ne pas savoir qui a émis les autres avis.

### c/Concernant l'entretien :

Comme attendu au vu des résultats précédents, 45% des entretiens ont été réalisés par le/la chef.fe de pôle/service. En regard de ce chiffre, 7% ont été menés par une autre personne que celle de la direction, donc hors cadre légal, ce qui peut poser la question de l'intérêt des psychologues pour leur statut et ce qu'en font les directions<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Lire notre dossier **L'Évaluation des psychologues dans la FPH : Éléments de compréhension - Mars 2022** :  
<http://www.sante.cgt.fr/L-Evaluation-des-psychologues-dans-la-FPH-Elements-de-comprehension-Mars-2022>

## Résultats

Comme pour l'avis préalable, le pourcentage des entretiens réalisés par un.e psychologue est négligeable (0,6%) et 77% des psychologues reçu.es par un collègue ne savent pas à quel titre.

Il apparaît, néanmoins, que lorsque cela est su (23%), il s'agit d'un.e psychologue-coordonnateur-trice désigné.e par la direction ou la DRH, donc également hors cadre légal.

Il est aussi important de noter que 5% des entretiens ont été menés par l'encadrement ce qui est d'autant moins légal. Seuls 10% ont été reçu.es par un autre représentant de la direction qui n'est ni directeur-trice, ni directeur-trice des ressources humaines. Le questionnaire ne nous permet pas de savoir s'il peut s'agir d'un.e directeur-trice des soins ce qui, si cela était le cas, rejoindrait l'illégalité des entretiens menés par les cadres.

La durée de l'entretien varie de 45 minutes (23%) à 1 heure (33%) dans la majorité des situations. 6% ont duré 2 heures et plus.

### **d/Concernant la grille d'évaluation :**

90% des entretiens se sont basés sur une grille d'évaluation déjà établie dont 43% est commune à tous les agents de l'établissement.

Pour 37%, il s'agit d'une combinaison entre la grille commune et une grille de compétences spécifique au corps des psychologues. Une nouvelle fois, le pourcentage de l'utilisation d'une grille spécifique aux psychologues apparaît dérisoire.

Les questions ne débordaient pas de la grille d'évaluation utilisée dans 54% des entretiens et l'avis a été rédigé à 69% pendant l'entretien.

Les psychologues ne savent pas à 57% si l'entretien a validé l'entretien préalable, ni à 56% si l'entretien l'a modifié.

### **e/Concernant le compte-rendu :**

35% des comptes-rendus n'ont pas été transmis dans le délai de 30 jours suivant la date de l'évaluation, pourtant prévu par le décret.

40% n'ont pu compléter ce compte-rendu par leurs observations dans le délai de 15 jours prévu.

21% n'ont pas pris connaissance et signé l'évaluation finale.

La majorité des psychologues (91%) sont évalué.es tous les ans et 7% sur plusieurs années.

### **f/Concernant la phase d'après entretien :**

96% des comptes-rendus n'ont fait l'objet d'aucune demande de révision/modification.

Sur les 4% de demandes de révision/modification, 38% ont fait l'objet de contestations quant à des compétences sous-évaluées et 40 % quant à des réponses « Autre » rassemblant à la fois des problèmes relatifs à l'absence de remise du compte rendu, évaluation faite en l'absence de l'agent, ou encore demandes de l'agent non prises en compte.

Seulement 4% ont pointé la nature de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur.

## Résultats

Seules 21% des demandes ont abouti à la révision du compte-rendu et aucune (0%) n'a donné lieu à un recours au tribunal administratif. 75% ont renoncé par fatalisme et 20% par manque d'argent.

### **g/Concernant les commentaires et la lutte collective :**

La satisfaction du déroulement de l'entretien est mitigée puisque 52% en sont satisfait.e.s et 48% ne le sont pas.

Pour une petite majorité (34%), l'entretien professionnel annuel et ses conditions ne fait pas l'objet d'une lutte collective dans l'établissement.

Nous notons une forte proportion qui ne sait pas s'il y a une lutte (33,5%).

Enfin, 26% continuent de se battre pour un déroulement de l'entretien professionnel dans les conditions spécifiques aux psychologues.

Les collèges/organisations propres aux psychologues sont celles qui portent en majorité (57,5%) la lutte.

Une collaboration entre organisations syndicales et les collègues/organisations des psychologues se fait pour 22%.

Les organisations syndicales portent seules la lutte pour 19%.

### **3/Analyses politiques CGT s'agissant de la « question ouverte » quant au déroulement global de l'entretien annuel d'évaluation :**

#### **a/Etes-vous satisfait.e du déroulement global de l'entretien annuel d'évaluation ? :**

Nous faisons le constat que 52% des répondants sont satisfaits et pensent qu'il s'agit d'un moment d'échange, d'un bilan, aussi bien avec les directions qu'avec les médecins, et d'une manière de faire connaître notre profession.

Cependant, il faudrait faire une analyse précise de ce résultat, car s'agit-il ici du respect des règles ou bien d'une adhésion aux principes de l'évaluation ? Nous ne pouvons pas le dire.

Or l'évaluation, dont la visée est d'imposer une adaptation normative, vise également à ce que les salariés intériorisent le consentement à être dans la soumission à la norme, dans des mécanismes n'étant pas sans rapport avec la servitude volontaire. Il n'en demeure pas moins que la profession devra se questionner sur l'effet de l'intériorisation ou non de ces règles normatives.

#### **b/Quand l'entretien annuel se déroule dans le respect des règles statutaires :**

Le respect du cadre réglementaire avec le recours à un avis préalable d'un chef de service et/ou de pôle, suivi de l'entretien avec la/les direction.s, est le moment pendant lequel la vie institutionnelle, les ressentis par rapport à la pratique, les conditions d'exercice et les demandes de formation sont abordé.es.

Cependant, s'il s'agit d'un moment où les salariés ont l'intention de déposer leurs doléances, il pourrait y avoir une incompréhension majeure entre leurs intentions et celles de l'administration.

## Résultats

Cette incompréhension peut conduire à ce que le/la psychologue se soumette aux objectifs productifs fixés et à l'autorité hiérarchique fût-elle abusive. Il y a une contradiction entre le souhait des salariés de parler de leurs vécus et la finalité productive chiffrée de l'administration.

### **c/Quand la délégation de l'entretien ne respecte pas les règles statutaires :**

Par ailleurs, sur les 48% des répondants non satisfaits quant au déroulement global de l'entretien annuel d'évaluation, la majorité vit mal la trop vive délégation des directions/DRH vers les médecins chefs de pôle/de service car il y a, souvent, une trop grande proximité entre les deux laquelle encourage un lien de subordination des psychologues envers les médecins.

L'indépendance des deux disciplines est clairement posée. Seule une organisation différente des soins, dans le respect des rôles et fonctions de chaque profession, peut permettre une sortie de cette tension.

### **d/Quand les psychologues sont intégré.e.s aux différents champs de l'entretien :**

Il existe des établissements dans lesquels les psychologues sont inclu.s.es dans l'élaboration, dans la mise en œuvre du déroulement des entretiens.

Cependant, s'agit-il d'une participation active qui porte sur les mêmes objectifs que l'administration ou bien d'une manière d'être reconnu.e comme act.rice.eur en impulsant ses propres critères ? Ceci ne manquera pas de créer des zones de conflit entre ces différents acteurs institutionnels.

### **e/Quand la grille d'évaluation n'est pas adaptée à la profession :**

En plus d'une réelle méconnaissance du métier quand il s'agit de répondre à une grille commune à tous les agents des établissements, les souhaits de formation ne sont pas évoqués ou non compris.

Ceci indique que la place de la profession dans le dispositif de soins ne la satisfait nullement. Une autre organisation est donc à rechercher tant avec l'administration qu'avec les médecins.

L'insatisfaction peut être liée à un « trop de Loi » avec un cadre strict uniquement basé sur un questionnaire unique ou à un « pas assez de Loi » avec un non respect du cadre réglementaire comme l'inexistence d'entretien et/ou l'absence de retour.

L'intérêt de la Loi ou des règles est de protéger ; or actuellement le corpus légal est inadapté au contenu du travail des psychologues et ne peut satisfaire leurs besoins spécifiques, notamment en matière de formation. Dès lors, et à titre d'exemple, la formation devient chaque année un peu plus l'instrument des Directions/DRH/chefs de pôles : un outil d'adaptation à l'emploi des agents, un moyen de mise en œuvre et d'accompagnement des réformes par des formations liées à la démarche qualité, à l'accréditation, à la gestion des risques... donc calibrée sur les orientations imposées par l'établissement bien plus que sur les besoins et désirs du salarié.

### f/Que nous enseigne la petite majorité de satisfaction ?

Avec une petite majorité de satisfaction, nous faisons le constat que les psychologues confondent entretien professionnel d'évaluation et échange professionnel, entretien et bilan. En effet, un temps d'échange/de bilan n'est pas une évaluation de la manière de servir. Il semble que les psychologues connaissent bien mal la réglementation en vigueur, celle de la définition de ce qu'est l'évaluation, couplée à celle du statut de la profession de psychologue dans la FPH.

Cette confusion renvoie au commentaire de la question au « chapitre a/ » et à l'analyse au « chapitre b/ », qui montrent une confusion ou incompréhension de ce qu'est l'évaluation dans sa dimension normative et adaptative pour l'administration et les attentes de la profession qui sont d'un tout autre ordre. Ce sont toutes ces attentes de la profession qui restent à bien cerner, et sur lesquelles le collectif des psychologues UFMICT CGT peut construire sa stratégie de lutte pour un autre rapport au travail avec les médecins et les professions de santé plus largement.

## Conclusion

La pratique de l'évaluation des psychologues n'est majoritairement pas conforme aux textes en vigueur (52%). L'entretien d'évaluation doit être réalisé par le supérieur hiérarchique : le directeur ou, par délégation expresse, son représentant, la DRH, voire un autre directeur (non issu de la filière médicale ou paramédicale)<sup>5</sup>.

Or, nous constatons qu'elle est encore majoritairement réalisée par les médecins (45%) ou faiblement par l'encadrement (5%). Nous craignons donc une réduction des objectifs professionnels des psychologues aux objectifs médicaux/paramédicaux.

Nous rappelons notre indépendance disciplinaire vis à vis de l'approche médicale et aussi notre autonomie quant à nos méthodes et nos outils. Notre formation professionnelle nous permet de poser une évaluation psychologique en interaction avec le projet médico-soignant tout en conservant ses spécificités.

Nous rappelons l'intérêt de la pluralité des approches en psychologie afin de mieux appréhender les problématiques des usagers.

**Nous demandons à la DGOS de prendre rapidement les mesures nécessaires afin que l'évaluation soit clairement et définitivement réalisée selon les textes statutaires.**

---

<sup>5</sup> Réponse de la DGOS du 11 juin 2021 sur la désignation du supérieur hiérarchique direct des psychologues : <http://chsevrey.reference-syndicale.fr/2021/07/les-psychologues-ne-peuvent-etre-evalues-par-un-cadre-infirmier-ou-un-medecin/>