

La lettre des psychologues

n° 47, avril 2017

Sites hautement recommandables

www.sante.cgt.fr

www.cgtlaborit.fr

www.wmaker.net/reseaupsycho.fr

et aussi sur Facebook [psychologues CGT](#)



Le formatage de l'ÉVALUATION

Evaluation, notation, appréciation, entretien de formation Comment s'y retrouver ?

- ✓ **L'appréciation et la notation** sur la valeur professionnelle porte sur la manière de servir dans l'esprit du service public, sans obligation d'entretien préalable. Elles ne concernent que les fonctionnaires, *titulaires et stagiaires* [arrêté 6 mai 1959](#). En revanche, pour les psychologues de la FPT, [le décret 2017-63](#) impose aux fonctionnaires territoriaux un entretien portant sur la valeur professionnelle selon les conditions prévues par le [décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014](#). Les psychologues titulaires comme tout fonctionnaire doivent être notés, sans obligation d'un entretien, cette note est attribuée par le chef d'établissement qui a le pouvoir de nomination, lequel peut prendre l'avis du médecin responsable de pôle. **L'appréciation et la notation ne peuvent se faire que par le supérieur hiérarchique conformément à la jurisprudence de Nancy**. L'appréciation et la notation sont toujours en vigueur. Les psychologues sont soumis au même système de notation que l'ensemble des fonctionnaires [loi 1983-634](#). La note influe sur la prime de service, *l'avancement d'échelon et de grade*.
- ✓ **L'évaluation** précisée dans le décret [29 septembre 2010](#) pour les fonctionnaires et contractuel(le)s CDI, s'est achevée en 2014. Cette expérimentation n'a donné suite à aucun texte venant régler cette pratique. Pour tous les agents titulaires, légalement, l'évaluation n'existe plus.
Pour les contractuel(le)s, l'entretien d'évaluation est prévu par le [Décret du 5 novembre 2015](#). Au regard de la [circulaire 2012](#), il ne peut se faire qu'avec le *supérieur hiérarchique, soit le directeur, ou par délégation la DRH* et non avec un cadre de santé. Toutefois, la direction doit spécifier dans une note de service ce qu'elle délègue et à qui ; cette délégation doit avoir été présentée au Comité Technique d'Établissement.
Le [décret du 05/11/2015](#) dans la fonction publique, précise que l'entretien d'évaluation et de formation (pour les CDI et les CDD de plus d'un an) est requis, mais il ne peut cependant avoir lieu faute de publication du décret d'application des nouvelles et futures Commissions Administratives Paritaires spécifiques aux contractuels, qui ne seront élues qu'après décembre 2018, et pourront alors traiter les litiges. Cependant, cette loi oblige l'administration à faire bénéficier le contractuel d'une réévaluation de son salaire, au minimum tous les trois ans.
- ✓ **L'entretien de formation**, souvent amalgamé à l'entretien d'évaluation, détermine les besoins en formation permanente pour tous les personnels, ainsi que pour le Développement Professionnel Continu (DPC), obligatoire seulement pour les médecins et paramédicaux. Les psychologues, eux, ne sont pas concernés par le DPC.

Les véritables buts de l'évaluation individuelle

L'injonction du ministère est d'asservir tous les agents à un entretien annuel professionnel d'évaluation et de formation pour faire accepter le principe de l'évaluation individuelle. Il s'agit de **modifier le rapport au travail par des résultats professionnels au travers d'objectifs définis**, c'est à dire de promouvoir le rendement, la compétitivité, l'individualisme et la rivalité entre agents aux dépens du travail d'équipe pluri-professionnel et de la conception du service public humaniste en réponse aux besoins des usagers. **Le droit à la formation va se restreindre de plus en plus aux objectifs des pôles et aux intérêts particuliers du chef de pôle** au détriment des besoins spécifiques et souhaits d'évolution de carrière des professionnels. Cela entraîne une perte d'autonomie et d'initiative dans l'exercice de son travail réel.

Dans le prolongement de la loi HPST, le [décret de 2012](#) relatif à la prime de fonctions et de résultats des directeurs leur attribue une part variable d'environ 50% de leur salaire à la suite de l'entretien d'évaluation.

Remplacer la notation par l'évaluation permet d'individualiser les salaires afin de les lier aux objectifs économiques fixés par le ministère et l'ARS. Globalement cette méthode est un outil gestionnaire pour diminuer la masse salariale des employés.

Quelle réelle évaluation individuelle pour les psychologues ?

[La circulaire du 30 avril 2012](#), reprenant celle de 1992, rappelle 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** ».

C'est notre conception de l'évaluation, subjective avant tout et non objectivable. Nous sommes cadres de conception, placés sous l'autorité hiérarchique directe du directeur.



Si vous ne pouvez pas lire les liens internet (en bleu) de cette newsletter, renvoyez-la sur votre e-mail personnel

Alors, quelles alternatives ?

L'entretien d'évaluation n'a à ce jour aucune obligation légale ! Refusez collectivement la démarche d'un entretien individuel d'évaluation qui n'a pas lieu d'être. L'expérimentation est terminée !

Demandez aux représentants CGT au CTE de démontrer l'illégalité de la pratique de l'entretien individuel d'évaluation, d'affirmer le refus collectif de s'y soumettre, et de clarifier que seul l'entretien de formation est une obligation.

En réponse à l'intérêt général, imposons collectivement le principe de rendre compte ensemble de notre activité par le bilan d'activité de service et surtout par le projet psychologique d'établissement ! (loi santé [loi 2016-41](#)) en lien avec la structuration institutionnelle de la profession et avec les **moyens pour exercer nos missions**.

Ne vous laissez pas entraîner dans l'acceptation d'un entretien individuel. En dehors de ce contexte d'évaluation pour tout autre entretien, faites-vous **accompagner d'un délégué du personnel** pour faire tiers dans une relation duelle de subordination. L'entretien de formation doit être clairement identifié en tant que tel pour être accepté avec le supérieur hiérarchique.

Si vous souhaitez vous abonner à cette newsletter, envoyez votre e-mail à ufmict@sante.cgt.fr avec votre région et département

Si vous la recevez par un intermédiaire,

Nous vous conseillons de vous abonner pour vous en garantir la diffusion régulière

La force du syndicat, c'est vous. Syndiquez-vous !

Cotisation = 1% du salaire, dont les 2/3 déductibles des impôts