

L'Évaluation des psychologues dans la FPH : Éléments de compréhension

Mars 2022

Ce document a été élaboré **afin de simplifier la compréhension de l'évaluation des psychologues dans la FPH**. Il ne peut se substituer 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, CTE, CAP, CHSCT etc.), lesquels, ensemble, ont à élaborer des stratégies et propositions afin de permettre une clarification quant à la place, rôle et fonction du psychologue FPH, dans le respect du statut.

Des liens en bas de page renvoient aux **dossiers techniques déjà existants**, permettant à la fois une compréhension précise en s'appuyant sur les textes, ainsi que l'analyse politique du Collectif Psychologues Ufmict CGT.

1/ Qu'est ce que l'Évaluation¹ ?

Jusqu'en 2019, la notation (et l'appréciation) était toujours en vigueur dans la FPH. Elle avait le mérite d'être encadrée par une réglementation clairement établie (critères d'augmentation d'un quart de point, d'un demi-point, de gel de note, etc.).

Pour les titulaires, l'évaluation entre en vigueur à compter du 1er janvier 2021 via « **un entretien professionnel** ». Les contractuels CDI et CDD de plus d'1 an sont déjà soumis à l'évaluation, légalement depuis 2019.

Pour les titulaires cet entretien n'aura pas d'impact sur l'avancement d'échelon, mais **sur le changement de grade et potentiellement sur la prime de service**. Pour les contractuels la réévaluation de leur rémunération (au moins tous les 3 ans), **sera fonction des résultats de l'entretien professionnel**.

Aussi ses modalités doivent être définies collectivement, en lien avec les représentants CGT du personnel dans le cadre des **lignes directrices de gestion** (LDG).

2/ Qu'est-ce que les Lignes Directrices de Gestion (LDG)² ?

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion **fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**. Les CTE (Comité Techniques d'Établissement) dans lesquels siègent les élus du personnel, doivent donner un avis sur les LDG.

C'est pourquoi nous préconisons que les psychologues aient au préalable travaillé avec le syndicat CGT de leur établissement **afin de faire des propositions quant aux critères retenus**, qui seront à négocier avec la direction, **s'agissant de l'entretien professionnel**, et de ses conséquences sur les carrières.

¹ Lire notre dossier **L'Évaluation des psychologues dans la FPH : Histoire, législation, contestation - Juillet 2021** : <https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2021/03/Dossier-Evaluation-des-psychologues-dans-la-FPH-juillet-2021.pdf>

² Lire notre dossier **L'entretien professionnel annuel Et les Lignes Directrices de Gestion (LDG) - Mars 2021** : <https://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2021/01/Entretien-professionnel-annuel-et-LDG-psychologues-FPH-mars-2021.pdf>

3/ Qui évalue les psychologues ?

L'autorité désignée pour conduire l'entretien annuel est **l'autorité hiérarchique**, c'est-à-dire l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN), donc **le directeur de l'établissement ou par délégation exprime son représentant** : la DRH, voire un autre directeur (non issu de la filière médicale ou paramédicale), ceci ayant été à nouveau confirmé par la DGOS (Direction Générale de l'Organisation des Soins)³. Par conséquent, ni un cadre de santé, ni un directeur des soins, ni un chef de pôle/de service, ni un médecin, ne peuvent donc en la matière évaluer les psychologues, **puisque n'en n'ayant pas la compétence**.

La compétence **en droit administratif** se définit comme le pouvoir de prendre des actes administratifs unilatéraux⁴. Le directeur ou son représentant ayant seuls l'autorité hiérarchique sur les psychologues, ils ne peuvent donc déléguer cet entretien à l'autorité fonctionnelle (chef de pôle/de service/médecin responsable d'unité etc.), puisqu'aucun texte ne permet une telle délégation⁵.

Attention !

Les administrations usent souvent du terme de « **compétence** »⁶ pour le faire glisser sur le sens **d'une meilleure connaissance qu'auraient les médecins** du travail du psychologue, leur conférant ainsi une capacité supérieure de jugement. Ceci, d'une part est formellement et techniquement inexact, le psychologue étant seul compétent à rendre compte de son travail, et d'autre part est infondé au regard du statut, la compétence étant à entendre dans le cadre de l'évaluation comme l'« **Aptitude d'une autorité à effectuer certains actes** », celle-ci étant donc de la compétence exclusive de **l'autorité hiérarchique**.

Toutefois l'autorité hiérarchique peut recueillir l'avis de toute personne qu'elle juge utile pour évaluer l'agent⁷.

4/ Le Projet Psychologique d'Établissement comme outil :

En complément de l'aspect individuelle de l'évaluation, le Projet Psychologique d'Établissement, dans le cadre d'un Collège ou d'une Structuration de l'activité des psychologues, dont les modalités sont à défendre en CTE et dans le cadre des réunions des LDG, peut permettre de faire prendre à l'évaluation **un caractère collectif** et ainsi la décentrer de l'aspect quantitatif (activité chiffrée) afin de

³ 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-évalués-par-un-cadre-infirmier-ou-un-médecin/>

⁴ Compétence (Droit administratif) - Septembre 2020 :

<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=DZ%2FOASIS%2F000222>

⁵ L'autorité compétente pour l'élaboration de l'acte administratif - Septembre 2019 - Cours de droit.net :

<https://cours-de-droit.net/l-autorite-competente-pour-l-elaboration-de-l-acte-administratif-a130485472/>

Particulièrement le chapitre I) La délégation de la compétence, a) Des règles communes.

⁶ Compétence - Définition - Larousse :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/comp%C3%A9tence/17648>

Particulièrement les définitions 1 et 3.

⁷ NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la fonction publique hospitalière :

<https://www.snsi.info/wp-content/uploads/2020/12/note-DGOS.pdf>

se centrer institutionnellement sur **les trois fonctions du psychologue** : Clinique, Institutionnelle et Formation Information et Recherche (FIR).

Ceci permettant de mettre en exergue entre autre la question des moyens insuffisants pour accomplir nos missions, la référence au «code» de déontologie des psychologues réactualisé en septembre 2021, le FIR comme fonction indispensable etc.

A faire ensuite valider par les instances CTE et CME.

5/ Quels sont les moyens de recours ?

-Pour les titulaires :

➤ 1^{er} temps :

L'agent peut saisir l'AIPN d'une **demande de révision** du compte-rendu de l'entretien professionnel dans un délai de 30 jours à compter de la date de notification à l'agent du compte-rendu de l'entretien. Le directeur ou le/la DRH doit notifier sa réponse dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande de révision.

➤ 2^{ème} temps :

La Commission Administrative Paritaire (pour les psychologues la CAP numéro 2) peut, à la demande de l'agent et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision à l'autorité hiérarchique, proposer au directeur **la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel**. La CAP doit être saisie dans un délai d'1 mois à compter de la réponse du directeur.

-Pour les contractuels :

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une **demande de révision** du compte-rendu de l'entretien professionnel dans un délai de 30 jours. En cas de non satisfaction de la réponse apportée, l'agent peut le mois suivant faire une nouvelle requête à la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD) compétente à l'égard des contractuels qui sera chargée **de demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel**.

6/ Que faire en cas de non respect du statut ?

-La médiation :

La question du non respect du statut doit être posée avec le syndicat CGT (d'abord élaboré au cours de réunions préalables entre le corps des psychologues et le syndicat), notamment dans les Instances CTE et CHSCT, afin de faire entendre à la Direction ce qu'il en est des questions statutaires, et permettre ainsi de **mettre en place un cadre légal conforme** (via des notes de service) permettant le **respect des places, rôles et statuts de chacun**.

Les Procès Verbaux qui seront établis à la suite des instances, permettront de constituer un dossier avec des documents sur lesquels s'appuyer en cas de contentieux avec la Direction si celle-ci restait figée sur ses positions.

-Le tribunal administratif⁸ :

Dans ce cadre, saisir le tribunal administratif pour faire valoir ses droits signifie que la médiation a échoué. Un certain nombre d'étapes seront nécessaires **afin de contester la décision via un recours devant le TA⁹**.

Si l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir, pour autant il paraît judicieux **d'avoir recours à un avocat spécialisé en droit administratif** afin d'optimiser ses chances d'obtenir une décision favorable.

⁸ Recours devant le juge administratif :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026>

⁹ Comment saisir le tribunal administratif – procédure :

<https://chantibes.reference-syndicale.fr/2018/03/comment-saisir-le-tribunal-administratif-procedure/>

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)

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 les articles 8 bis II. et 8 ter.

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/>

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>

En particulier le Titre V, articles 80 à 86.

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/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041991080&categorieLien=id>

NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la fonction publique hospitalière :

<https://www.snsf.info/wp-content/uploads/2020/12/note-DGOS.pdf>

Arrêté du 23 novembre 2020 relatif au compte rendu type de l'entretien professionnel de certains agents relevant des corps et emplois de la fonction publique hospitalière :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042672050>