L'Évaluation des psychologues dans la FPH :

De la notation infantilisante à l'évaluation dégradante

Mise à jour Octobre 2020

Les origines du concept de l'Évaluation :

L'évaluation prend son origine dans l'idéologie du « New Public Management » (ou Nouvelle Gestion Publique) élaborée aux USA et en Grande Bretagne et appliquée dans les années 1970 qui propose d'étendre les règles managériales du secteur privé aux administrations publiques. Cette doctrine rejette toute distinction en matière de gestion entre privé et public.

Ainsi, pour le personnel la « notation chiffrée et l'appréciation générale » exprimant la manière de servir le public, laisse place à « l'évaluation individualisée et qualitative » qui s'appliquera formellement en 2021 en fonction d'objectifs productifs fixés.

Concrètement pour les psychologues titulaires et stagiaires :

Jusqu'en 2019, la notation (et l'appréciation) était toujours en vigueur dans la FPH. La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique[1] a remplacé celle-ci par une évaluation qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2021. **Les nouvelles dispositions relatives aux entretiens professionnels s'appliquent dès cette année au titre de l'année 2020**.

Le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020[2] fixe les modalités de l'*« **entretien professionnel** »* qui vise à analyser en commun le bilan des actions menées et fixer les objectifs à venir en se basant sur :
L'atteinte des objectifs fixés, la manière de servir, les acquis l'expérience professionnelle, les souhaits et perspectives d'évolution professionnelle, les objectifs fixés pour l'année à venir, les besoins de formation.

Il précise également les **critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée** : *Les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs, les compétences et connaissances professionnelles et techniques, la manière de servir et les qualités relationnelles, la capacité d'expertise.*

Quels sont les moyens de recours pour les titulaires et stagiaires ?

L'agent peut **demander la révision** du compte-rendu de l'entretien professionnel auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination, puis dans un second temps la Commission Administrative Paritaire peut, à la demande de l'agent proposer à l'autorité investie du pouvoir de nomination **la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel**.

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

[1] **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :**
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&categorieLien=id

[2] **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

Attention ! Le refus de participer à l'entretien professionnel expose l'agent à une procédure disciplinaire pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

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

Pour les psychologues contractuels :

Les contractuels CDI et CDD de plus d'1 an sont déjà soumis à l'évaluation, légalement depuis 2019. Le Décret 91-155 du 6 février 1991[3], stipule qu'ils sont soumis à une **évaluation annuelle**, via un *« **entretien professionnel** »* qui donne lieu à compte rendu qui portera sur **des objectifs similaires à ceux des titulaires.**

Quels sont les moyens de recours pour les contractuels ?

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

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

Quid de l'évaluateur ?

- **Pour les titulaires et stagiaires :**

Le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020[2] précise que : *« **pour les agents ne disposant pas d'un supérieur hiérarchique direct, l'autorité compétente en la matière est le chef d'établissement ou son représentant**. »* Pour les psychologues, l'autorité désignée pour conduire l'entretien annuel[5] est donc le directeur de l'établissement ou par délégation expresse son représentant : la DRH, voire un autre directeur qui ne peut être issu de la filière médicale ou paramédicale (ex : le directeur des soins).

- **Pour les contractuels :**

Le Décret 91-155 du 6 février 1991[3] précise que *« **Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.** »* C'est donc le directeur qui a la prérogative de mener l'entretien professionnel pour les psychologues contractuels, ou par délégation expresse son représentant : la DRH, voire un autre directeur, qui tout comme les titulaires ne peut être issu de la filière médicale ou paramédicale.

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

[3] **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

[4] **L'Évaluation des psychologues dans la FPH : Histoire, législation, contestation - Mise à jour Octobre 2020 :**
http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/06/Dossier-Evaluation-des-psychologues-dans-la-FPH-octobre-2020.pdf

[5] **Attention !** Pour toute décision concernant les modalités de cet entretien le Comité Technique d'Etablissement (CTE) doit être consulté pour avis.

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

La question de l'autorité hiérarchique et de l'autorité fonctionnelle

Trop souvent, **les psychologues confondent l'autorité hiérarchique détenue par le Directeur avec l'autorité fonctionnelle détenue par le Chef de pôle.**

L'autorité hiérarchique[6] concerne le pouvoir de nomination et de gestion des carrières. S'agissant des psychologues titulaires, ce pouvoir hiérarchique intervient sur l'avancement, la mutation, l'évaluation.

L'autorité fonctionnelle[7] concerne l'organisation des soins et le fonctionnement du pôle. Elle intervient dans l'affectation des psychologues au sein de leur pôle, la gestion du tableau de service (les plannings), la définition des profils de poste, la participation aux plans de formation continue.

Il faut donc être attentif à tout **glissement de l'autorité fonctionnelle en autorité hiérarchique qui pourrait s'opérer.**

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

La question de la délégation

Il existe 2 types de délégations : la délégation de pouvoir et la délégation de signature.

- La délégation de pouvoir, appelée « délégation de compétence », consiste à transférer des compétences d'une autorité administrative à une autorité désignée. Or pour le directeur aucun texte ne prévoit ce type de délégation. Il ne peut donc déléguer son pouvoir hiérarchique.

- La délégation de signature est un acte par lequel « *une autorité administrative autorise […] à signer certaines décisions en son nom, mais sous son contrôle et sa responsabilité* »[8]. Le Code de la Santé Publique (CSP) prévoit par contre la possibilité pour le directeur de *« déléguer sa signature »* sous sa responsabilité.

S'agissant de l'évaluation des psychologues, la jurisprudence de Nancy[9] est venue rappeler que le directeur ***« […] ne pouvait déléguer son pouvoir hiérarchique aux médecins chefs, ni le pouvoir qu'il détient de procéder à leur évaluation professionnelle […] »***. Aucune délégation aux chefs de pôle n'est donc possible **s'agissant de l'évaluation des psychologues[10].**

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

[6] **Article L6143-7 du Code de la Santé Publique :**
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031929367&cidTexte=LEGITEXT000006072665
[7] **Article R6146-8 du Code de la Santé Publique :**
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000022348362/2020-06-15
[8] **Loi HPST – La délégation de signature :**
http://www.jurisante.fr/wp-content/uploads/2011/11/gh_493_fevrier_2010.pdf
[9] **Cour administrative d'appel de Nancy, 1ère chambre - formation à 3, du 22 juin 2006, 04NC00897, inédit au recueil Lebon :** https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?&idTexte=CETATEXT000007573695
[10] **Attention !** En cas de manquement, étudier toutes les possibilités d'un recours au tribunal administratif.

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

L'avis donné par le chef de pôle

Si aucune délégation n'est statutairement possible par la direction au sujet de l'évaluation des psychologues, en revanche, rien ne fait obstacle à ce que celle-ci ou la DRH puisse **prendre des avis auprès du chef de pôle.** Rien ne fait obstacle non plus à ce que le chef de pôle puisse s'entretenir avec le psychologue afin d'échanger sur **l'avis qu'il envisage de notifier**. Cependant, cet entretien **n'a rien d'obligatoire et n'est pas statutaire.**

Le CSP[11] donne la possibilité au chef de pôle de **ne « déléguer » que son autorité fonctionnelle pour partie.** Toute fois même dans le cas où le chef de pôle délègue cet avis au chef de service ou encore à un médecin responsable d'unité dans lequel travaille le psychologue la situation est inchangée.

Aussi, nous rappelons qu'**aucun texte ne s'oppose à ce que le psychologue se fasse accompagner par un représentant du personnel** (lui-même soumis à la confidentialité) **lors de ce type d'entretien statutaire** (avec la direction) **ou non statutaire** (avec un chef de pôle, chef de service ou responsable d'unité).

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

Conséquences de l'évaluation

- **Pour les titulaires et stagiaires :**

Le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020[2] précise que *« Les comptes rendus d'entretiens professionnels sont pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement […] »*, donc s'agissant des psychologues, **cela aura une incidence dans le passage à l'échelon supérieur ainsi que dans le classement des passages de la grille classe normale à la grille hors classe.**

Concernant la prime de fin d'année ?

Le décret précise également que *« Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la valeur professionnelle, ces critères sont appréciés par l'autorité investie du pouvoir de nomination en prenant en compte le compte rendu de l'entretien professionnel ».*

Le nouveau cadre de l'évaluation signifiera donc un impact direct sur la prime de service, devenant ainsi une **prime au mérite selon l'arbitraire de l'évaluateur** dans le but de diminuer la masse salariale.

[11] **Article R6146-9-2 du Code de la Santé Publique :**
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032480385/2020-06-16

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

- **Pour les contractuels :**

Si le Décret 91-155 du 6 février 1991[3] précise pour les contractuels CDI et CDD que le montant de la rémunération doit prendre en compte *« les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. »*, il ne fait pas obligation à ce que celle-ci soit calquée sur les grilles statutaires des psychologues titulaires avec les passages d'échelons automatiques y afférents.

De plus le décret précise que *« La rémunération des agents employés […] fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel »*.

L'évaluation avec ses **objectifs fixés conditionnera ainsi la rémunération dite « au mérite »**.

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

L'évaluation de la fonction FIR :

La circulaire du 30 avril 2012[12] 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** »*.

Cette notion particulière d'évaluation prend le sens ici « de prise de distance » avec son implication personnelle et vise une réelle efficacité clinique. Cette définition est totalement différente de l'évaluation administrative qui vise à soumettre les personnels aux objectifs quantifiés.

[12] **CIRCULAIRE N° DGOS/RHSS/2012/181 du 30 avril 2012 :**
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/05/cir_35185.pdf

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

La stratégie de lutte contre l'évaluation ou comment contrer l'idéologie managériale de la performance des chiffres et de la soumission ?

En préservant l'autonomie professionnelle et en défendant l'inscription de la dimension psychologique à l'hôpital ou dans l'institution dans laquelle nous intervenons. La cohésion de groupe titulaires et contractuels est déterminante dans cette lutte.

Selon le contexte plusieurs stratégies peuvent être utilisées, voire associées :

- **Dans le cadre d'un Collège ou une structuration de l'activité des psychologues validée par les instances CTE, CME :**

  Une présentation collective par service ou unité selon les situations pourraient être faite à la DRH ou à la direction et si possible devant un représentant du CTE ainsi qu'à l'ensemble de la profession. L'évaluation prendrait un caractère collectif dans ce cas. Modalité à défendre en CTE.

- **Autres cas :**

  selon les cas individuels, être accompagné par un tiers (délégué syndical, représentant du personnel ou collègue titulaire, la loi ne le précisant pas) dans la relation hiérarchique et/ou fonctionnelle pour ne pas se retrouver dans une relation totalement déséquilibrée. Modalité à défendre en CTE.

Principes généraux :

- La démarche consiste à ne pas donner d'évaluation quantitative (activité chiffrée) afin de se centrer sur les trois fonctions du psychologue : Clinique, Institutionnelle et Formation Information et Recherche (FIR).
- Décliner les moyens indispensables pour travailler et accomplir les missions et non seulement les tâches ; les « résultats » sont immanquablement liés aux moyens, souvent insuffisants, qui nous sont confiés.
- Se référer au « code » de déontologie des psychologues actualisé en 2012[13], comme support à la défense des valeurs communes à la profession[14].
- Ne pas accepter la contractualisation de la fonction F.I.R (attention le FIR est encadré par la circulaire de 2012[11], à définir avant et rendre compte après) et s'en tenir à l'information des personnes avec qui la/le psychologue travaille.
- Veiller à ne pas s'enfermer dans des mono-activités (tâches) : bilans, consultations ou thérapies courtes, formations…
- Le projet psychologique[15] doit rendre compte de cette cohérence et de l'inscription de la dimension psychologique dans l'établissement.

Pour aller plus loin (lien vers l'accès au dossier complet)[4]

[13] **Code de déontologie des psychologues :** http://www.codededeontologiedespsychologues.fr/LE-CODE.html

[14] **Attention !** Le code de déontologie des psychologues n'étant pas juridiquement opposable, il s'agira de s'appuyer sur des « valeurs » mais qui ne font pas « règles » de droit.

[15] **Article L6143-2 du Code de la Santé Publique :**
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031928443&cidTexte=LEGITEXT000006072665&dateTexte=20160128

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