

<http://www.psychologuesenresistance.org/spip.php?article646>



L'entretien annuel professionnel des psychologues

- L'ACTUALITE -

Date de mise en ligne : vendredi 17 juillet 2015

Copyright © PSYCHOLOGUESENRESISTANCE - Tous droits réservés

Le 8 juillet 2015 Fédération de la Santé et de l'Action Sociale Psychologues L'entretien annuel professionnel L'entretien annuel d'évaluation est d'abord et avant tout une évaluation administrative de la manière de servir au regard des missions pour lesquelles nous sommes employés dans la fonction publique hospitalière. Le cadre de la loi prévoit pour la profession de psychologue que l'entretien annuel d'évaluation soit réalisé par le supérieur hiérarchique direct. Les psychologues sont placés directement sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement. Compte tenu de la taille de certains établissements, il est possible que par délégation ce soit le directeur chargé des ressources humaines ou un directeur associé. La circulaire du 30 avril 2012 précise à propos de la procédure de notation, la « mise au point en lien avec la DRH d'une grille de lecture institutionnelle d'évaluation adaptée à la profession » sans laquelle, l'entretien annuel ne peut se réaliser. Ces deux conditions doivent être réunies pour que l'entretien annuel puisse être accepté. Le rapport de force avec l'administration

Nous ne pouvons accepter l'entretien annuel d'évaluation de notre profession par les chefs de pôles et encore moins par les responsables de structures internes, les cadres de santé par exemple car cela cautionne cette volonté de subordination des psychologues au domaine médical.

La jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Nancy en juin 2006 suite au recours de la CGT de CH de Sarreguemines : les médecins chefs n'ont pas compétence à réaliser l'évaluation professionnelle des psychologues, ni de fixer les modalités de contrôle du temps consacré aux activités de la fonction FIR. D'autres professions hospitalières comme les sages-femmes refusent fermement d'être évaluées par les médecins. Ce positionnement qui est indépendant de nos bonnes relations professionnelles avec nos collègues médecins s'ancre dans la ferme volonté d'inscrire institutionnellement la dimension psychologique durant la période de structuration institutionnelle de l'activité des psychologues qui va s'achever en mars 2016. Un renoncement à ce positionnement engagerait notre autonomie professionnelle et notre légitimité à une impossible défense par la suite. Avec la CGT affirmons notre position L'objectif est de consolider la reconnaissance de notre statut et d'affirmer nos revendications (salariales, résorption de l'emploi précaire, reconnaissance de la dimension psychologique, ...), qui se gagnent administrativement, au niveau local et au niveau national dans les négociations avec le ministère. Avec le syndicat CGT et son collectif national des psychologues refusez toute demande des personnes non investies d'un pouvoir de nomination (ou par délégation directeur adjoint ou DRH) et qui vous solliciteraient pour un entretien annuel d'évaluation. Avec le syndicat CGT demandez à porter cette question en CTE pour ouvrir des négociations avec la direction Entretien annuel professionnel des psychologues Pour l'entretien annuel professionnel qui aura lieu dans les mois qui suivent, nous proposons une trame d'évaluation pour mettre en évidence la spécificité de notre profession. Ceci va dans le sens d'une réinscription institutionnelle de la dimension psychologique à l'hôpital votée en amendement à l'Assemblée Nationale au mois d'avril. En référence à notre supérieur hiérarchique, il revient au directeur de l'établissement de nous évaluer ou par délégation au directeur associé, DRH. Ce positionnement est en cohérence avec la structuration institutionnelle de l'activité des psychologues (circulaire du 30 avril 2012) en cours dans certains établissements au niveau national et qui inclut un volet administratif. Nous réaffirmons que l'entretien annuel professionnel ne peut être réalisé par le chef de Pôle ou de service qui assurent des fonctions d'organisation de pôle ou d'unité fonctionnelle (Cour d'appel de Nancy du 22 juin 2006). Cet entretien annuel ne peut porter que sur une évaluation administrative et non sur le contenu professionnel de notre travail qui n'est pas évaluable du point de vue administratif. Avec le syndicat CGT de votre établissement demandez des négociations pour établir cette grille nécessaire à l'entretien annuel pour les psychologues. Voici nos propositions des éléments à prendre en compte dans la grille d'évaluation : Grille pour l'entretien Chaque item renvoie à la question oui ou non, sinon pourquoi ? Principes : " manière de servir, d'exercer la mission, ponctualité/assiduité Fonction clinique : " autonomie des outils. Oui, non si non pourquoi ? " moyens matériels : bureau, ordinateur. Oui, non si non pourquoi ? " moyens humains : accès au secrétariat, contacts avec les équipes. Oui, non si non pourquoi ? " accès du public aux 1ères

consultations, modalités d'accueil des patients. Oui, non si non pourquoi ? Fonction institutionnelle : " participation aux réunions cliniques et institutionnelles Oui, non si non pourquoi ? " participation à l'élaboration des projets individualisés des patients Oui, non si non pourquoi ? " participation au projet de service, de pôle, d'établissement... Oui, non si non pourquoi ? " Participation aux réunions de cadres, médecins ... Oui, non si non pourquoi ? " Accueil des stagiaires Oui, non si non pourquoi ? Fonction FIR. " Formations personnelles (supervision, groupe de travail, séminaires, analyse de la pratique) Oui, non si non pourquoi ? " Formation tournée vers l'approfondissement de notre pratique spécifique (clinique/neuro/santé mentale/tests/Onco/géronto/ethno...) Oui, non si non pourquoi ? " Recherche, publications, thèse, TD, préparation et interventions, colloques, partenariat avec un labo universitaire... Oui, non si non pourquoi ? Remarque : " Formation continue : elle doit faire l'objet d'un traitement spécifique car elle renvoie au statut général des agents.