



L'actualité de la Psychiatrie Publique

Lettre IDEPP Janvier – février 2024

EDITO

Nous consacrons ce numéro à l'« Entretien annuel des PH » prévu par le décret du 05/02/2022.

Il semble s'agir d'une mesure anodine ou de second ordre. En fait, c'est une mesure de la plus haute importance sur le plan politique et symbolique.

Il faut prendre ce décret très au sérieux et en mesurer toutes les implications et les conséquences institutionnelles.

Voyons donc ce qu'il en est.

La rédaction

**Jacques Glikman, Psychiatre hospitalier, GHU Paris.
Stéphane Bourcet, Psychiatre hospitalier, Vice-Président IDEPP**

ENTRETIEN ANNUEL DES PH

Nous appelons à la plus grande vigilance à l'heure de sa mise en place

La bonne pratique managériale médicale n'est pas un management d'entreprise

Un certain nombre de chefs de services n'avaient pas attendu le décret du 5 février 2022, pour réaliser des entretiens réguliers avec les praticiens de leur service, en accord avec les bonnes pratiques managériales médicales que l'IDEPP soutient de longue date.

En effet déjà dans les années 2015-2017, suite à des conflits internes dans certains hôpitaux dont l'AP-HP, les CME avaient fortement conseillé de réaliser ce type d'entretien annuellement, sans pour autant le formaliser.

Dans le cadre du suivi du "Séguir" un groupe de travail, piloté par le CNG, a défini des outils managériaux permettant de resserrer les liens au sein des équipes et d'anticiper les conflits.

Lors de la réunion préparatoire avec la DGOS, l'IDEPP avait bien souligné que l'entretien professionnel ne devait pas être une évaluation.

Ces travaux ont ensuite été associés avec la réforme du statut de PH : dynamisation de la carrière des PH, accélération d'échelons, passerelles avec l'enseignement et la recherche, voire même direction de l'hôpital par des médecins. On sait ce qu'il est advenu de ces diverses pistes et de ces négociations.

L'entretien professionnel pour les personnels médicaux a été depuis précisé par l'article R 6152-825 du CSP "Les praticiens bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu... Cet entretien est conduit par le chef de service ou le praticien responsable de la structure interne d'affectation ou, à défaut, par le chef de pôle. Il est assuré par les chefs de pôle pour les chefs de service ou responsables de structures internes et par le président de la commission médicale d'établissement pour les chefs de pôle".

Nous ne pouvons l'accepter en l'état : en l'absence de toute mesure d'attractivité, incitative, de promotion de la carrière, cet entretien, peut au mieux, permettre aux intéressés d'échanger autour d'un café, au pire d'être par exemple une vérification d'emploi du temps ou de zèle. Le praticien et son chef de service n'ont pas besoin d'un décret pour parler, communiquer, échanger et mettre en place des projets d'avenir!

Les bonnes pratiques managériales médicales recommandées par l'IDEPP répondent à des principes d'échanges et de communications constructives au sein des équipes médicale hospitalières. Elles permettent de répondre aussi à des objectifs d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins .

Le médecin responsable du service a pour mission, entre autres, de coordonner l'équipe médicale afin de mettre en place le projet médical. Cet entretien doit s'effectuer dans tous les cas dans le respect de la déontologie de chaque praticien et de son indépendance professionnelle.

Si cet échange singulier permet le plus souvent de renforcer les motivations de chacun, il peut aussi être l'opportunité d'aborder les éventuelles difficultés d'exercice professionnel au sein de l'équipe. D'autre part il permet aussi d'échanger sur les projets d'évolution professionnelle du praticien.

Nombre de praticiens n'ont pas la culture de ces entretiens : on s'y forme et on s'y prépare. Il s'agit de favoriser la meilleure adaptation possible entre les projets professionnels du praticien et le projet du service.

L'entretien annuel des PH peut notamment porter sur :

- Le bilan de l'année écoulée (fonctions cliniques, PDS, coordination médicale, formation, conduite de projet)
- Les souhaits et les commentaires du CDS
- Les souhaits du praticien pour l'année à venir en terme de besoins de formation
- Les projets et les perspectives d'évolutions professionnelles, avec d'éventuelles modifications de quotité d'exercice
- Des projets individuels ou collectifs d'amélioration de la qualité des soins.

La réalité de ces entretiens, même s'ils sont chronophages dans les grandes structures, donne une vision prospective permettant de gérer au mieux le partage des tâches, les activités transversales, les mobilités.

Or certains directeurs et certaines administrations hospitalières semblent faire pression avec insistance pour détourner ce dispositif de bonne pratique managériale médicale de son objet initial. Avec l'article R.6152-825, il y a un risque de dérapage vers un processus "managérial d'entreprise" qui consiste à tracer et évaluer le praticien et à lui faire signer une synthèse. Selon le texte celle-ci doit être archivée au service des affaires médicales de l'établissement, ce qui n'est pas acceptable.

Si l'entretien professionnel annuel du PH se situe dans un cadre de type "management d'entreprise", alors il devient une dangereuse sortie de route dans le contexte de marasme hospitalier actuel.

Nous appelons donc tous les collègues à la plus grande prudence quant à la gestion de cet "entretien" prévu par le décret du 5 février 2022. La CME et l'hôpital où le praticien exerce doivent permettre que l'entretien annuel professionnel des PH ne devienne pas une procédure d'évaluation de type "RH d'entreprise".