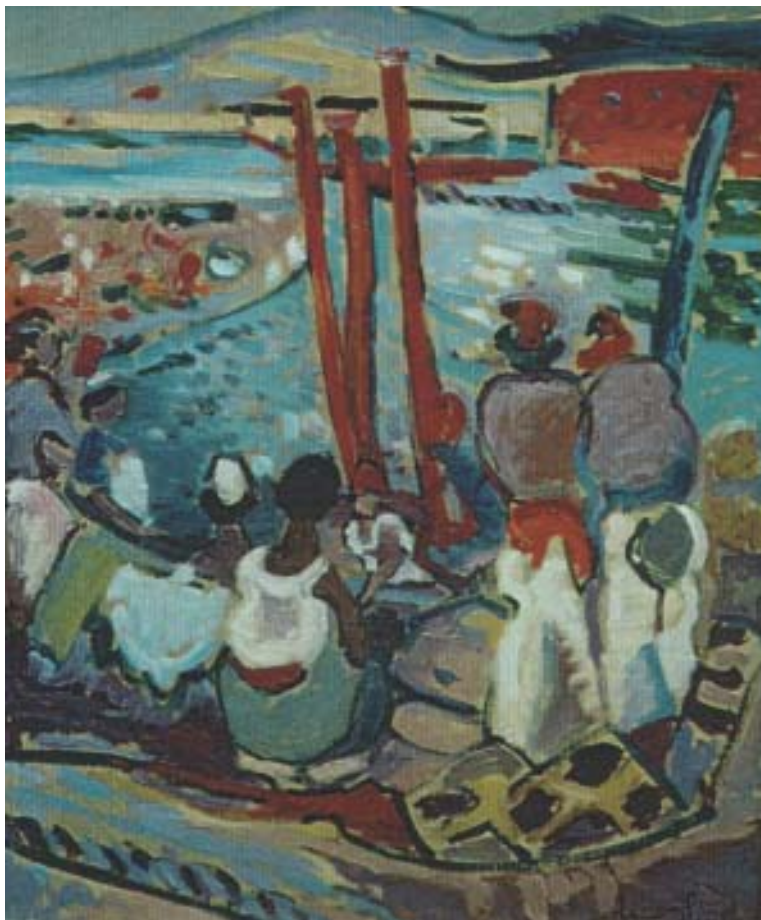


Université de Provence
Master professionnel 2^{ème} année
de psychologie clinique et pathologique
PSY S 21

Lionel Diébold
Marie-Dominique Houdry
Marinette Illiano
Mélanie Maurin

Ethique, déontologie,
préparation à la vie professionnelle et aide à
l'insertion professionnelle



« *Le statut professionnel du psychologue* »

30 mai 2005

Sommaire

1. Dispositions statutaires de l'agent fonctionnaire psychologue et position hiérarchique dans les différentes fonctions publiques

1.1. Définition du cadre A

1.2. La place du psychologue dans l'organigramme institutionnel

1.2.1. Les organigrammes de la fonction publique hospitalière

1.2.1.1. Situation de titularisation

1.2.1.2. Situation de contrat à durée déterminée (CDD)

1.2.2. L'organigramme de la fonction publique territoriale

1.2.3. L'organigramme de la fonction publique

1.2.3.1. Le ministère de la Justice

1.2.3.2. Le ministère de la Défense

1.2.3.3. Le ministère de l'Intérieur

1.3. Les positions statutaires

1.3.1. L'activité

1.3.2. Le détachement

1.3.3. La position « hors cadre »

1.3.4. La disponibilité

1.3.5. La position du congé parental

2. Modalités d'emploi du psychologue dans la position statutaire d'activité

2.1. Temps complet ou non complet

2.2. Les autres formes de temps de travail

2.2.1. Le CDD à temps partiel

2.2.2. Le vacataire

2.3. La fonction de formation information recherche (FIR)

2.3.1. Le FIR dans la fonction publique

2.3.2. La fonction FIR dans les conventions collectives

2.3.2.1. La convention collective du 31 octobre 1951

2.3.2.2. La convention collective du 15 mars 1966

3. Modalités de concours et de titularisation

3.1. Les concours

3.1.1. Le concours sur titre de psychologue de la fonction publique hospitalière (FPH)

3.1.1.1. Les conditions d'accès au concours de la FPH

3.1.1.2. La composition du jury

3.1.1.3. Les épreuves du concours

3.1.2. Le concours sur titres de psychologue de la fonction publique territoriale

3.1.2.1. Les conditions d'accès au concours

3.1.2.2. La composition du jury

3.1.2.3. Les épreuves du concours

3.1.3. Le concours de psychologue de la fonction publique d'Etat

3.1.3.1. Les conditions d'accès au concours

3.1.3.2. La composition du jury

3.1.3.3. Les épreuves du concours

3.2. A l'issue du concours : le stage

3.3. La titularisation

3.3.1. Titularisation des psychologues de la Fonction Publique Hospitalière

3.3.2. Titularisation des psychologues territoriaux

4. Grille de salaires (privé *versus* public)

4.1. Le secteur privé

4.1.1. La convention collective FEHAP du 31 octobre 1951

4.1.2. La convention collective du 15 mars 1966

4.1.3. La convention à but lucratif

4.2. La fonction publique

4.2.1. La fonction publique hospitalière

4.2.2. La fonction publique territoriale

4.2.3. La fonction publique d'Etat

Conclusion

Bibliographie

Webographie

INTRODUCTION

Alors que les acteurs de la profession de psychologue s'animent curieusement sur les questions des techniques, psychothérapeutiques ou non psychothérapeutiques, en appui sur la validité scientifique ou en appui sur la mise à l'épreuve de la parole, ou encore sur les questions de paradigmes, psychanalytique, systémique, cognitiviste ou humaniste, il nous a paru important et intéressant de considérer un aspect méconnu et plus fédérateur, celui que le législateur a mis en place pour garantir au psychologue une existence légale, ce qui permet de délimiter les droits du psychologue. Non content de s'appliquer à questionner les lois, les décrets, les arrêtés, les circulaires, nous considérons essentiel de rappeler que le droit n'exclut en rien les devoirs du psychologue.

Dans ce travail de recherche et de réflexion éthique, nous allons nous questionner sur le statut professionnel du psychologue ; Pour cela, nous décrirons différents aspects de cette position statutaire.

Nous aborderons ainsi différents points auxquels nous articulerons notre pensée de la façon suivante :

- Dans un premier temps, nous étudierons les dispositions statutaires de l'agent fonctionnaire psychologue et sa position hiérarchique au sein des diverses fonctions publiques.
- Dans un second temps, nous détaillerons les différentes modalités d'emploi du psychologue dans la position statutaire d'activité.
- Dans un troisième temps, nous aborderons les modalités de concours et de titularisation.
- Enfin, dans une quatrième partie, nous présenterons différentes grilles de salaire du psychologue.

1. Dispositions statutaires de l'agent fonctionnaire psychologue et position hiérarchique dans les différentes fonctions publiques

1.1. Définition du cadre A

Dans l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959, les corps et emplois des salariés de la fonction publique sont répartis en quatre catégories : A, B, C et D. La catégorie A représente 4 % des effectifs, elle est appelée *niveau de direction*. Les catégories B : niveau d'encadrement. Les catégories C et D sont appelées : niveaux d'exécution [Source : ministère de la Solidarité et de l'Emploi ; remontées du bilan social 1998 ; cité par Stingre, D. (1999) « la fonction publique hospitalière », Paris, PUF, 3511].

S. NICOLAS, psychologue clinicien, précise sur le site Web (<http://www.psychologue.fr/psychologue-clinicien.php>) en ce qui concerne le psychologue : « *Dans la fonction publique hospitalière, il est cadre A (cadre supérieur) mais il ne donne pas d'ordre... et n'en reçoit pas. Cela peut être perturbant parfois dans un mode de fonctionnement habituellement très hiérarchisé* ».

Cette prise de position nous semble fortement inexacte car cette définition semble placer le psychologue hors de toute hiérarchie. Nous allons tenter de vous montrer en quoi, dans la fonction publique, le psychologue est toujours situé dans une hiérarchie ; pour les titulaires, il s'agit de l'autorité qui l'a nommée. Cette même autorité lui permettra d'accéder au rang de psychologue hors classe ou de rester psychologue normal. En outre, cette autorité décide aussi du non-renouvellement ou du renouvellement de son contrat lorsqu'il est sous CDD.

Cette même autorité peut lui infliger des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement à la révocation (article 66 de la loi 8416 du 11 janvier 1984). Cela renforce l'intérêt d'établir la place du psychologue dans l'organigramme institutionnel. C'est pourquoi nous avons été amenés à vous présenter six organigrammes simplifiés.

1.2. La place du psychologue dans l'organigramme institutionnel

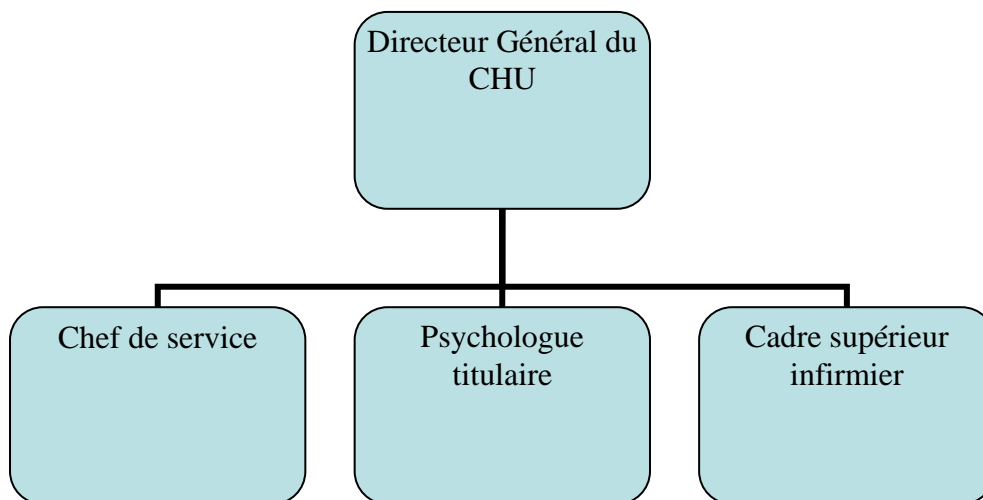
Nous proposons pour décrire un organigramme institutionnel de la fonction publique hospitalière, de privilégier celui du CHU.

En CHU, nous nous référons au décret n° 91-129 du 31 janvier 1991, dans son article 65 qui prévoit que « *l'autorité investie du pouvoir de nomination est compétente pour procéder à la notation des psychologues* ». L'autorité de notation indique l'autorité compétente pour

évaluer le psychologue. Avant de le noter, cette autorité s'enquière préalablement de l'avis des seuls chefs de service et éventuellement du directeur de l'établissement. Aussi, pour le psychologue titulaire, cela donne l'organigramme institutionnel et administratif suivant.

1.2.1. Les organigrammes de la fonction publique hospitalière

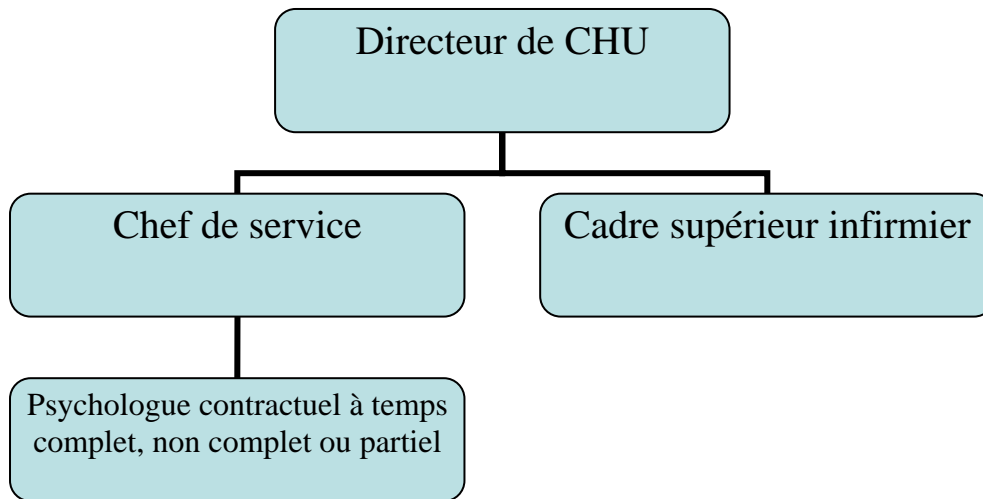
1.2.1.1 Situation de titularisation



Nous sommes contraints de proposer un organigramme différent pour le psychologue en situation contractuelle, afin d'être au plus près de la réalité.

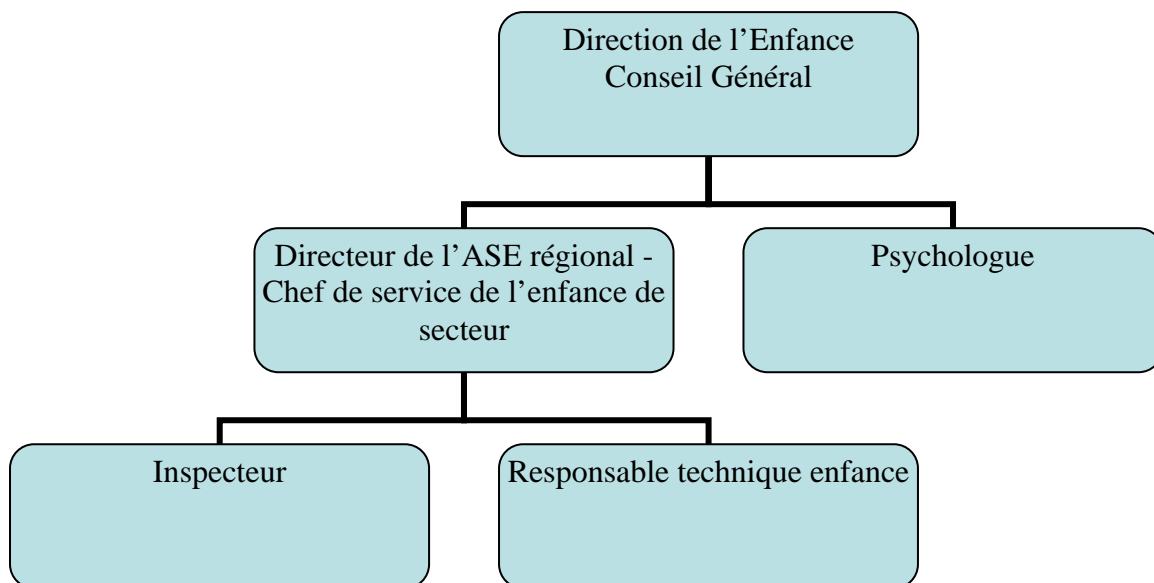
1.2.1.2. Situation de CDD

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminé, le psychologue ne bénéficie pas de la même indépendance que le titulaire. Ainsi, le renouvellement ou non de son contrat dépend, en tout premier lieu de l'avis du chef de service. Dès lors, la pression de la dépendance institutionnelle se fait sentir, en raison du risque de non renouvellement de contrat. Cette précarité renforce, de notre point de vue, la dépendance du psychologue. Aussi, pour rendre compte finement de cette réalité, en tenant compte de la situation du temps partiel, nous proposons l'organigramme institutionnel suivant.



Le vacataire du fait qu'il est recruté pour effectuer une tâche particulière, limitée dans le temps, n'est subordonné qu'à la réalisation et à la bonne exécution de cette tâche.

1.2.2. Organigramme de la place du psychologue dans la fonction publique territoriale

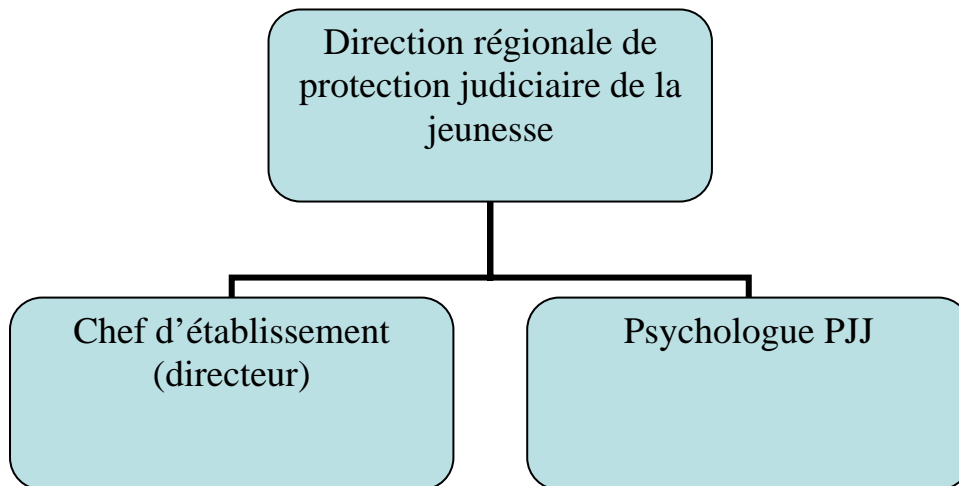


Le chef de service de l'enfance de secteur n'émet qu'un avis pour la titularisation du psychologue. A ce titre, le psychologue dépend hiérarchiquement du Directeur de l'Enfance qui décide et note annuellement ce fonctionnaire.

1.2.3. Organigramme de la place du psychologue dans la fonction publique d'Etat

En ce qui concerne la fonction publique d'Etat, nous proposons trois exemples de ministères pour illustrer la place du psychologue dans sa hiérarchie.

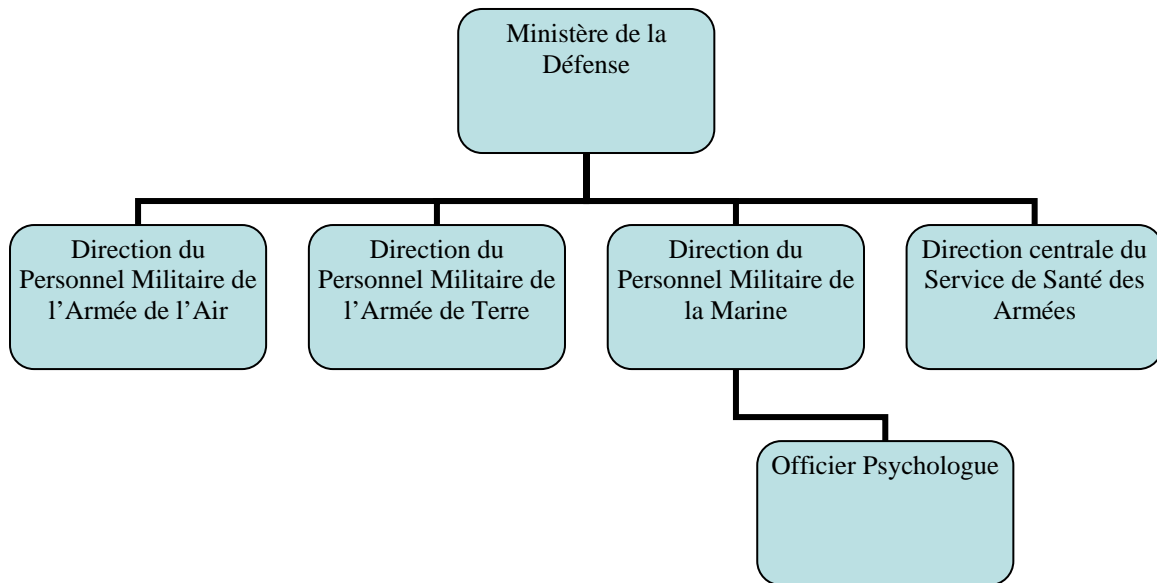
1.2.3.1. Le ministère de la justice



Aux psychologues de la PJJ qui se destinent à intervenir dans les foyers et les centres éducatifs, sont associés deux autres catégories de psychologues, ceux qui dépendent du ministère de la Justice et les psychologues d'exécution de peine, PEP, qui interviennent de façon contractuelle. La dernière catégorie intervenant dans les maisons d'arrêt, concerne les psychologues de l'Unité Chirurgicale de Soins Obligatoires, UCSO. Ces derniers dépendent du ministère de la Santé et sont mis à disposition du ministère de la Justice. Ils sont aussi contractuels.

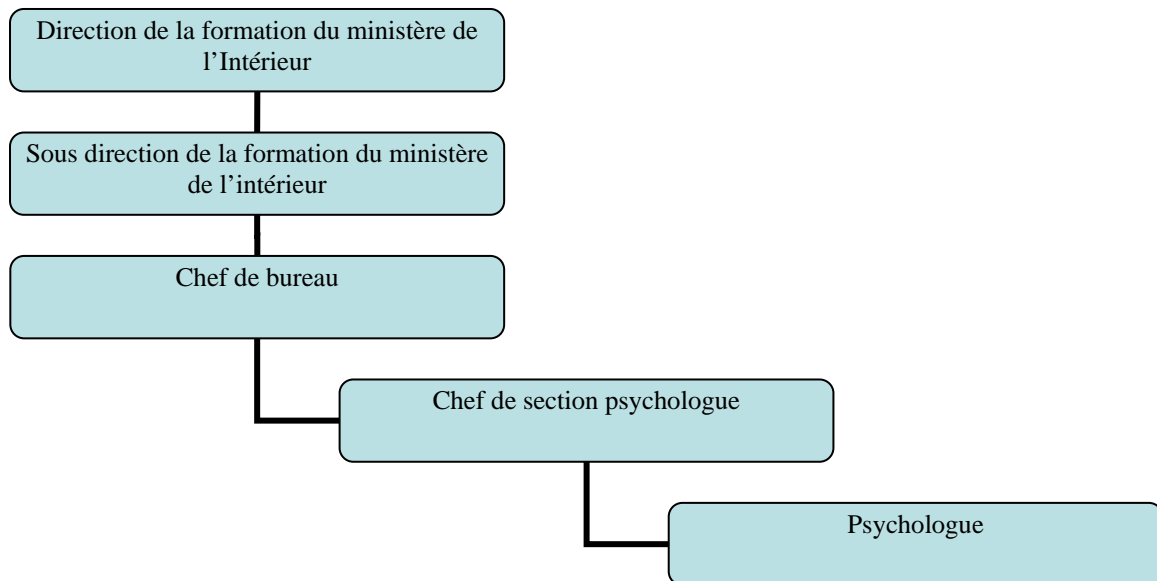
1.2.3.2. Le ministère de la Défense.

Le statut du psychologue, dans le ministère de la Défense, est spécifique. Si le titre est requis pour occuper un emploi à temps complet, le psychologue est avant tout un officier. Cette première fonction l'intègre complètement dans un rôle hiérarchique, à un grade donné. Ce rôle d'officier le subordonne à un organisme qui est la direction du personnel militaire, et son emploi de psychologue à un autre, qui est la direction centrale du service de santé des armées.



De nombreux décrets sont accessibles gratuitement sur le site Web du Ministère de la Défense Legifrance. L'arrêté du 31 décembre 1993 et le décret n° 90-259 du 22 mars 1990, déterminent une partie des emplois possibles pour les psychologues. Ces emplois se répartissent à un niveau national. Pour illustrer l'organigramme demandé, incluant la place du psychologue, nous proposons un exemple ciblé : l'officier psychologue recruté pour les établissements hospitaliers du service de santé des armées. L'officier est recruté avec le titre de psychologue dans un corps d'Armée. Par exemple dans la Marine Nationale, l'Armée de mer, il rejoint le corps des officiers de Marine, en qualité d'officier de réserve en situation d'activité. Il signe un contrat compris entre 3 et 8 ans. La durée maximale des contrats renouvelés ne peut excéder 20 ans. Soit l'officier de réserve en situation d'activité est en fin de contrat à l'issue de cette période (licenciement), soit il peut intégrer le corps des officiers de carrière de sa filière d'appartenance, celui des officiers de Marine. Il devient titulaire non pas en tant que psychologue mais en tant qu'officier. Sa titularisation et ses renouvellements de contrat sont conditionnés par deux critères majeurs, la qualité des services rendus (disponibilité, ...) et les besoins en effectif du ministère.

1.2.3.3. Le ministère de l'Intérieur



Le psychologue appartenant à la section de psychologie du Ministère de l'Intérieur est un agent non titulaire de la fonction publique d'Etat. Le recrutement s'effectue sur dossier.

1.3. Les positions statutaires

Il convient de distinguer les positions statutaires des modalités d'emplois. Si la question à laquelle nous répondons semble concerner la vacation et la titularisation, nous insisterons sur le fait que ces deux concepts, vacation et titularisation, renvoient à des modalités d'emplois. La vacation et la titularisation se réfèrent de façon implicite à une position statutaire, (de) l'activité. Le détachement est anormalement rapproché de ces deux modalités d'emplois, dans la question qui nous est soumise. En effet, le détachement est une position statutaire, au même titre que l'activité. Nous soulignerons et développerons, ci-dessous, les diverses positions statutaires pour éviter toute confusion. Le détachement est une position statutaire, comme l'activité, la position hors cadre et la position de disponibilité. Ces positions concernent toute la fonction publique qu'elle soit d'Etat, Territoriale ou Hospitalière. Nous présenterons, en appui de l'excellente étude de Didier Stingre (1999), une illustration centrée sur la fonction publique hospitalière.

1.3.1. L'activité

L'activité du fonctionnaire titulaire d'un grade, qui exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade. Cette position du fonctionnaire est définie par la loi du 12 janvier 1984, dans son chapitre 5. L'activité se définit de la façon suivante : « *Il s'agit de*

la position du fonctionnaire qui régulièrement titulaire d'un grade, exerce effectivement ses fonctions dans l'un des emplois correspondants (intégrant congés annuels, maladies...)» (cf. article 33 de la loi citée). Nous relevons que l'emploi renvoie toujours à un grade, dans la fonction publique. Nous ajoutons aussi que parfois le fonctionnaire peut être considéré « mis à disposition ». Cette flexibilité nous semble intéressante. La mise à disposition n'est qu'une variante de la position d'activité, selon la loi n° 86-33 du 9 janvier 1988, art. 48 et 50. Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988, art. 1 à 12 et 38-39.

Il s'agit de la « *situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante et qui effectue son service dans une autre administration que la sienne* ».

La mise à disposition ne peut intervenir qu'auprès d'établissements publics de santé ou de maisons de retraites publiques ou d'établissements sociaux ou médico-sociaux. La mise à disposition est de trois ans minimum.

1.3.2. Le détachement

« *Le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine mais continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite* ». Le détachement n'est accordé que sur demande des fonctionnaires titulaires. Le détachement est de droit pour exercer une fonction publique élective ou un mandat syndical [Décret n°88-976 du 13 octobre 1988, art. 13 à 24-38-39].

Tous les cas de détachements sont accordés par l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction de l'intérêt du service. Le refus éventuel doit être motivé. La FPH ne prévoit pas de détachement d'office qui n'est envisagé que pour la fonction publique d'Etat. Il existe deux sortes de détachements :

- de courte durée : il ne peut excéder six mois, il est non renouvelable. Pas de remplacement pendant la durée. Le fonctionnaire est réintégré obligatoirement dans son emploi antérieur.
- de longue durée : il ne peut excéder cinq ans mais peut être renouvelé par périodes quinquennales. L'agent est remplacé par un agent titulaire.

La loi du 9 janvier 1986, art. 54, al. 13, soutient la « prise en charge » en surnombre de l'agent détaché réintégrant son emploi d'origine ; une telle disposition intervient lorsque le détachement a eu lieu « *pour exercer une mission publique à l'étranger dans le cadre des dispositions de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972* » (fonctionnaires détachés pour exercer des

missions de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'états étrangers). Il en va de même pour un fonctionnaire détaché dans l'administration d'un état membre de l'Union Européenne (loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, art. 78).

A titre d'exemple, les directeurs généraux de CHU sont détachés sur leur emploi (loi du 31 juillet 1991, art. 22-II).

1.3.3. La position « hors cadre »

Cette position a été créée par la loi du 9 janvier 1986. C'est la position « *dans laquelle un fonctionnaire détaché auprès d'une administration ou d'une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension, peut être placé sur sa demande, s'il réunit quinze années de service effectif accomplies en position d'activité ou sous les drapeaux, pour continuer à servir dans la même administration ou la même entreprise* ».

Dans cette position, qui prolonge la position de détachement, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement ainsi que de ses droits à la retraite.

1.3.4. La disponibilité

L'article 62 de la loi du 9 janvier 1986 précise qu'il s'agit du « *fonctionnaire placé hors des cadres de l'établissement et qui cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite* » Cette position peut intervenir à la demande de l'intéressé ou d'office (par exemple après l'expiration du congé de maladie).

La fin de la disponibilité se traduit soit par une réintégration soit par un licenciement.

1.3.5. La position du congé parental

L'article 64 du titre IV de la loi désigne le fonctionnaire placé hors de son établissement d'origine pour élever son enfant. Ce congé est accordé de droit à la demande du père ou de la mère à chaque naissance ou adoption. Au terme, le fonctionnaire est réintégré de droit dans son établissement d'origine.

2. Modalités d'emploi du psychologue dans la position statutaire d'activité

Les questions de la titularisation et de la vacation renvoient à la position statutaire de l'activité que nous avons abordée précédemment. Aussi, nous détaillons, dans ce sous-chapitre, les différentes formes d'emplois de l'activité.

2.1. Temps complet ou non complet

Dans cette position statutaire, les fonctionnaires hospitaliers peuvent exercer des fonctions à temps complet ou à temps non complet ; de même, ils peuvent être « mis à disposition ».

La loi du 9 janvier 1986 a introduit la distinction entre emploi à temps complet et emploi à temps non complet : ces emplois se caractérisent par un temps de travail au moins supérieur ou égal au mi-temps. Le temps non complet n'est donc pas le temps partiel : le temps non complet n'est qu'une variante de la position statutaire de psychologue titulaire. Le temps partiel ne peut excéder 49 % tandis que le temps non complet s'échelonne entre 50 et 99%. Le temps partiel ne peut être occupé que par des agents contractuels.

2.2. Les autres formes de temps de travail

Le décret 83-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat précise les différentes modalités contractuelles. L'article 4 du présent décret définit que « *l'agent non titulaire est recruté par contrat ou engagement écrit* ».

Il nous est paru pertinent de distinguer ces différentes possibilités contractuelles : les contrats à durée déterminée, les contrats à durée indéterminée et les vacations.

2.1.1. Le CDD à temps partiel

Le CDD à temps partiel, c'est à dire inférieur ou égal à 49% d'un emploi à temps complet, est délimité par l'article 5 dans lequel le législateur considère que « *la durée du contrat conclu pour occuper un emploi ne peut excéder trois ans* ». Ce contrat est renouvelable une fois. A l'issue de ces contrats dont la durée maximale ne saurait excéder six ans, le CDI à temps partiel, est prononcé.

L'agent non titulaire en activité, c'est à dire ayant signé un contrat à durée déterminée, à temps complet, peut demander à accomplir un service à temps partiel, c'est à dire inférieur à 49% du temps complet, dès lors qu'il a effectué une année continue (art. 34 du décret du 19 janvier 1986). Pour devenir titulaire d'un emploi à temps complet, son poste est mis au concours par le chef de service, à la DRASS (cf. chapitre sur la titularisation).

2.1.2. Le vacataire

La situation du vacataire nous paraît plus précaire. La vacation est une modalité contractuelle qui est régie par l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ce recours à la qualification

de vacataire ne se justifie que dans des cas bien spécifiés par la loi et la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Un vacataire est un collaborateur occasionnel, employé pour une tâche déterminée qui n'est pas appelée à se reproduire.

La jurisprudence reconnaît la qualité de vacataire aux agents dont l'emploi répond au moins à 3 conditions :

- Spécificité de l'engagement : le vacataire est recruté pour une tâche précise.
- Discontinuité de l'engagement dans le temps : la vacation n'est pas assimilable à un emploi permanent.
- Rémunération attachée à l'acte : autant d'actes, autant de vacations.

Si l'une des trois conditions manque, l'agent recruté n'est pas considéré comme un vacataire mais comme un agent non titulaire.

L'agent vacataire est régi par un **contrat à tâche**. Le vacataire est donc un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps ; par ailleurs, il ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son employeur. Il est rémunéré pour une tâche particulière, avec un taux horaire plus avantageux. L'article 52 du décret 83-83 du 17 janvier 1986 précise même que « *l'indemnité de licenciement n'est pas dû à l'agent ... lorsqu'il ... a été engagé pour effectuer des vacations* ». De nombreux employeurs publics ou privés proposent quelques heures hebdomadaires d'intervention sous le statut de vacataire. Il s'agit d'emplois précaires, payés à l'heure faite, qui doivent être régis par un contrat écrit comme tout emploi. Nous relevons qu'il est souvent fait, dans la pratique, un recours abusif du terme de « vacataire ».

2.2. La fonction de formation information recherche (FIR)

2.2.1. Le FIR dans la fonction publique

Le F.I.R. signifie Formation, Information et Recherche. Il nous semble inapproprié de considérer cette fonction comme un temps chronologique, même s'il est commun de parler du « temps FIR » au sujet de cette fonction. La fonction FIR est, en substance, déjà présente dans le décret du 31 janvier 1991. En effet, dans l'article 2, le législateur a prévu que le psychologue contribue « *à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives assurées par les établissements* ». Si cette phrase cautionne, sans aucun doute l'autonomie, le législateur a prévu de définir cette collaboration des

psychologues sur deux plans : « *leurs projets thérapeutiques ou éducatifs tant sur le plan individuel qu'institutionnel* ». Pour mettre en œuvre ce programme ambitieux, il convient de s'intéresser aux moyens donnés au psychologue par le législateur. L'article 2 est très riche, à ce propos : « *Ils entreprennent, suscitent ou participent à tous travaux, recherches ou formations qui nécessitent l'élaboration, la réalisation ou l'évaluation de leur action* ». Ces possibilités sont centrées autour de la réflexion, de la création, et de l'auto évaluation de l'action et des projets. Il semble pertinent de remarquer que ces trois domaines sont de véritables pourvoyeurs de temps ; ils soutiennent la fonction FIR et le temps qui lui est consacré. Mais la mission du psychologue ne s'arrête pas là, puisque celui-ci peut aussi, comme le prévoit le décret, « *collaborer à des actions de formation organisées par les écoles...* ». Cette modalité correspond bien à la description que recouvre la fonction FIR.

Il est à mentionner, que de manière générale, en droit, un décret ne trouve sa totale expression que par les circulaires d'application qui détaillent, délimitent plus finement la portée et l'idée que le législateur soutenait à la promulgation de son texte. Une circulaire régit, cette répartition du temps, au niveau de la FPH. Il s'agit de la Circulaire DH/FH3/92 n°23 du 23 juin 1992, relative à l'application du décret du 31 janvier 1991 portant statut particulier des psychologues de la Fonction Publique Hospitalière.

Dans le chapitre III intitulé RÉPARTITION DU TEMPS DE SERVICE HEBDOMADAIRE, il est précisé que « *Comme l'ensemble des agents relevant du titre IV du statut général des fonctionnaires, les psychologues sont soumis à une obligation hebdomadaire de travail de 39 heures (cf. ordonnance n° 32.272 du 26 Mars 1982)* ». Ce temps de travail hebdomadaire a été réduit à 35 heures (code du travail).

Du fait de la collaboration du psychologue dans les projets thérapeutiques ou pédagogiques du service, la répartition suivante organise les modalités d'application de la loi : la fonction clinique et la fonction FIR.

- a) Une fonction clinique qui peut s'adresser à des personnes et des groupes. La mise en œuvre de ces actions individuelles fait appel aux méthodes, moyens et techniques correspondant à la qualification issue de la formation reçue par les psychologues. Cette fonction qui s'exerce dans le cadre des structures intra et extra hospitalières comporte, par ailleurs, une approche globale de la personne accueillie. En ce sens, le psychologue a une fonction de prévention. Il contribue à l'analyse et à l'aménagement des rapports entre la personne accueillie, les professionnels et l'environnement, favorisant ainsi une bonne articulation des différentes interventions.

b) Une fonction de formation, d'information et de recherche. Ce temps est nécessaire pour les psychologues car il permet le maintien d'un niveau de formation tout au long de leur carrière professionnelle, ce qui est une obligation faite au psychologue. Il se doit d'actualiser sa formation sur les évolutions des méthodes et connaissances. Ce devoir a généré un droit, prévu dans la circulaire. La mission du psychologue s'articule entre droit et devoir d'un cadre de niveau de direction. Toutes facilités doivent lui être données pour permettre cette formation et notamment, pour rendre possible le suivi d'enseignements ou de formations, le cas échéant à l'extérieur de l'établissement. Aux termes des alinéas 3 et 4 de l'article 2 du décret du 31 janvier 1991 précité, pour assumer sa démarche professionnelle propre, pour élaborer, réaliser et évaluer de façon continue son action, le psychologue effectue une démarche personnelle qui comprend les éléments suivants :

- Travail d'évaluation prenant en compte sa propre dimension personnelle, effectué par évaluation mutuelle ou par toute autre méthode spécifique.
- Actualisation de ses connaissances concernant l'évolution des méthodes et l'information scientifique.
- Participation, impulsion, réalisation et communication de travaux de recherche.

En outre, le psychologue peut, le cas échéant, participer et collaborer à des actions de formation, notamment auprès des personnels des établissements visés à l'article 2 du titre IV et auprès des écoles ou centres de formation qui y sont rattachés. Il peut également être chargé de l'accueil d'étudiants en psychologie effectuant un stage hospitalier. Les tableaux prévisionnels de service doivent respecter les deux séquences ainsi définies, l'une et l'autre comprenant des fonctions inhérentes à la démarche professionnelle propre au psychologue.

Ce temps destiné à la fonction de Formation Information Recherche correspond à 1/3 du temps de travail effectif soit 11h40 environ de temps FIR et 23h20 de temps de travail " classique " pour un emploi à temps plein de 35h00. Dans la réalité, les psychologues à contrat déterminé ou les vacataires, bénéficient rarement de ces dispositions en raison de la précarité de leurs emplois et sous le risque d'un non-renouvellement de contrat. Qualitativement, nous considérons la nécessité du maintien de ce temps pour les psychologues. En effet, la fonction FIR est décriée, dans une politique de résultats à court terme. Mais à plus long terme, un psychologue qui n'en bénéficie pas ne peut pas rendre les

services attendus. Dans la fonction publique, les titulaires bénéficient de cette disposition. Les contrats à durée déterminée qui correspondent au temps partiel ou les vacataires ne sont pas réglementés par les mêmes dispositions. Lors des négociations, il convient de rappeler à son futur employeur, la nécessité et l'intérêt de cette fonction, pour la formation du psychologue, comme participant dans les colloques, les congrès, mais aussi pour la qualité des interventions du psychologue dans son institution. Ce point là concerne l'employeur.

Autrement dit, le législateur a prévu un texte clair, par lequel le psychologue utilise ce temps pour actualiser ses connaissances (lectures, Internet, colloques, etc) et éventuellement travail de supervision, de formation, d'accueil de stagiaires, mais aussi de publication, de recherche. Il convient de rappeler que les publications favorisent le rayonnement scientifique et clinique de l'organisme employeur. De la même façon, les colloques, les conférences, dans lesquels intervient le psychologue, ont un effet bénéfique sur la dynamique de recherche de toute l'institution.

2.2.2. La fonction FIR dans les conventions collectives

2.2.2.1. La convention collective du 31 octobre 1951

Cette convention prévoit que l'activité du psychologue se répartit en principe en deux activités :

- Une activité technique représentant 3/5 de l'activité au service de l'employeur. Cette activité est dite technique car elle concerne les enfants, les adolescents, les adultes du service.
- Une activité complémentaire. Cette activité intègre notamment les réunions de synthèse, la tenue des dossiers, la documentation. Ce temps représente 2/5ème de l'activité au service du même employeur, peu importe que le psychologue soit à temps partiel ou à temps plein.

Si l'activité technique avec les enfants, adolescents, adultes, les réunions de synthèse et la tenue des dossiers s'effectuent dans l'établissement, ceci n'est pas forcément le cas pour le temps FIR. En effet, avec l'accord du chef de l'établissement, le psychologue pourra alors effectuer son travail de documentation ou de recherche en dehors de l'établissement.

2.2.2.2. La convention collective du 15 mars 1966

Cette convention prévoit, dans son article 4, relatif à la durée hebdomadaire de travail une durée hebdomadaire de 40 heures, pour le psychologue à temps plein. Cela donne la répartition suivante :

« Soit 24 heures de travail technique + réunion de synthèse + rapport terminal + travail de documentation personnelle = 40 heures ».

Dans un but de réactualisation de cette convention qui se réfère à la convention nationale, nous adaptons, avec la durée hebdomadaire de 35 heures, les précédentes mesures de la convention collective. En fait, il s'avère que le psychologue effectuait 2/3 de travail technique et 1/3 de travail complémentaire qui concerne les réunions de synthèse, les rapports terminaux et le travail de documentation personnelle. Cela signifiait 16 heures de temps complémentaire – dont une partie pour la documentation personnelle - et 24 heures de travail technique, que nous appelons communément clinique, c'est-à-dire travail technique avec les enfants, les adolescents ou les adultes.

La loi sur les 35 heures ne modifie pas le rapport entre le temps complémentaire et le temps technique. Le psychologue effectue environ 23 heures vingt minutes de travail technique et 11 heures quarante minutes de travail complémentaire.

3. Modalités de concours et de titularisation

Pour accéder à la Fonction Publique, quelque soit le ministère ou l'autorité de compétence, les candidats doivent remplir les conditions spécifiques suivantes :

- posséder la nationalité française,
- jouir de leurs droits civiques,
- ne pas avoir un casier judiciaire (bulletin N° 2) portant des mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions,
- remplir les conditions d'aptitude physique pour l'exercice de la fonction.

3.1. Les concours

3.1.1. Le concours sur titre de psychologue de la fonction publique hospitalière

3.1.1.1. Les conditions d'accès au concours de la FPH

Peuvent faire acte de candidature les personnes de nationalité française et les ressortissants de l'union européenne titulaires :

- de la licence et de la maîtrise en psychologie ou de la licence obtenue conformément à la réglementation antérieure à l'application du décret n°66-412 du 22 juin 1966 relatif à l'organisation des deux premiers cycles d'enseignement dans les facultés de lettres et sciences humaines, qui justifient en outre, de l'obtention de l'un des diplômes d'études supérieures spécialisées délivrés dans les domaines suivants : psychologie clinique, psychologie pathologique, psychologie de l'enfance et de l'adolescence, psychologie gérontologique, psychologie appliquée à la formation d'adultes et de formateurs d'enfants.

- ou de l'un des titres figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel du 1^{er} août 1996 paru au Journal officiel du 9 août 1996 relatif aux titres exigés pour l'accès au concours sur titres de psychologue de la fonction publique hospitalière.

- ou de diplômes étrangers reconnus équivalents aux diplômes mentionnés ci-dessus dans les conditions fixées par l'article 1 du décret n°90-255 du 22 mars 1990 fixant la liste des diplômes permettant de faire usage du titre de psychologue, modifié par le décret n°93-536 du 27 mars 1993.

- ou du diplôme de psychologie délivré par l'école des psychologues praticiens de l'Institut catholique de Paris.

3.1.1.2. Composition du jury

Le jury des concours sur titres prévus à l'article 3 du décret du 31 janvier 1991 susvisé pour le recrutement des psychologues de la fonction publique hospitalière est composé comme suit :

1. le médecin inspecteur régional ou le médecin inspecteur départemental désigné par lui.

2. deux membres représentant les personnels de direction tirés au sort par le directeur régional des affaires sanitaires et sociales.

3. deux psychologues titulaires.

4. deux praticiens hospitaliers chefs de service.

Les membres du jury mentionnés aux points 2, 3 et 4 ne peuvent être désignés pour siéger dans plus de trois jurys consécutifs.

Les membres du jury mentionnés aux points 2 et 4 doivent être désignés parmi des agents autres que les membres du ou des établissements dans lesquels seront recrutés le ou les psychologues au titre du concours.

3.1.1.3. Les épreuves du concours

Le concours comporte :

- une admissibilité prononcée par le jury après examen sur dossier des titres, des travaux et de l'expérience du candidat.
- une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury destiné à apprécier les motivations et aptitudes des candidats déclarés admissibles.

3.1.2. Le concours sur titres de psychologue de la fonction publique territoriale

3.1.2.1. Les conditions d'accès au concours

Ce concours est ouvert aux candidats titulaires :

- de la licence et de la maîtrise en psychologie.
- de diplômes étrangers reconnus équivalents aux diplômes mentionnés au 1 dans les conditions fixées par l'article 1 du décret du 22 mars 1990.
- du diplôme de psychologie du travail délivré par le conservatoire national des arts et métiers.
- du diplôme de psychologie délivré par l'école des psychologues praticiens de l'Institut catholique de Paris.
- du diplôme d'état de conseiller d'orientation-psychologue.

3.1.2.2. Composition du jury

Les membres des jurys des concours sont nommés par Arrêté de l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement qui organise le concours.

Le jury comprend au moins :

- un fonctionnaire territorial de catégorie A et un fonctionnaire désigné dans les conditions prévues à l'article 14 du décret du 20 novembre 1985 susvisé.
- deux personnalités qualifiées.
- deux élus locaux.

3.1.2.3. Les épreuves du concours

L'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'un rapport, à partir d'un dossier portant sur une situation en relation avec les missions du cadre d'emplois, et notamment la déontologie de la profession.

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury permettant d'apprécier la motivation du candidat et son aptitude à exercer sa profession dans le cadre des missions dévolues au cadre d'emplois (durée : 20 min ; coeff.2.)

Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.

Le jury détermine le nombre total de points nécessaires pour être admissible et, sur cette base, arrête la liste des candidats admis à se présenter à l'épreuve d'admission.

3.1.3. Le concours de psychologue de la fonction publique d'Etat

Chaque ministère d'Etat fixe ses propres critères de recrutement externe, et parfois interne. Le site du gouvernement récapitule les différents ministères concernés et tous les décrets régissant les ministères susceptibles d'intéresser les futurs demandeurs d'emploi sont en accès libre sur le site de Légifrance.

Nous proposons à titre d'exemple, d'illustrer les conditions externes du recrutement dans un ministère qui est celui de la justice, pour l'emploi de psychologue de la protection judiciaire de la jeunesse.

3.1.3.1. Les conditions d'accès au concours

Les psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse sont recrutés par la voie de deux concours distincts :

I - Un concours externe ouvert aux candidats âgés de quarante-cinq ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaires :

1. soit de la licence et de la maîtrise en psychologie ou de la licence en psychologie obtenue conformément à la réglementation antérieure à l'application du décret n°66-412 du 22 juin 1966 relatif à l'organisation des deux premiers cycles d'enseignement dans les facultés de lettres et sciences humaines. Les intéressés doivent en outre justifier de l'obtention d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en psychologie, ou d'un diplôme d'études approfondies en psychologie comportant un stage professionnel dont les modalités sont fixées dans les conditions prévues par le décret n°90-255 du 22 mars 1990 susvisé, ou de l'un des diplômes dont la liste est fixée par le même décret.

2. soit d'un diplôme étranger reconnu équivalent aux diplômes mentionnés ci-dessus dans les conditions fixées par le décret n°90-255 du 22 mars 1990 susvisé.

3. Soit du diplôme de psychologie délivré par l'école des psychologues praticiens de l'Institut catholique de Paris.

Les candidats qui ont atteint la limite d'âge fixée ci-dessus au cours d'une année pendant laquelle aucun concours n'a été ouvert peuvent se présenter aux épreuves du concours suivant.

II - Un concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, justifiant de cinq années au moins de services publics accomplis dans les services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse et remplissant les conditions de diplôme prévues au point I du présent article.

3.1.3.2. Composition du jury

La composition du jury, qui est présidé par le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse ou son représentant, est arrêtée par le garde des sceaux, ministre de la justice.

Il peut comprendre :

- des magistrats, des médecins psychiatres ou des fonctionnaires de catégorie A en fonction à l'administration centrale du ministère de la justice.
- des directeurs territoriaux ou des services de la protection judiciaire de la jeunesse.
- des enseignants-chercheurs des universités assurant notamment des enseignements du troisième cycle en psychologie.
- des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse.
- des examinateurs qualifiés, sans voie délibérative, peuvent être adjoints au jury.

3.1.3.3. Les épreuves du concours

Une épreuve d'admissibilité comprenant :

- une épreuve de psychologie clinique comportant l'étude d'un cas de mineur (5h-coef 2.)
- une série de questions portant sur la psychologie de l'enfant (2h-coeff 1.)
- une dissertation portant, au choix du candidat, soit sur un sujet de psychologie sociale, soit sur un sujet de psychopathologie (3h-coeff 1.)
- une épreuve d'admission consistant en un entretien avec le jury sur la fonction de psychologue ayant pour point de départ la présentation d'un travail personnel théorique ou pratique (30 min-coeff 2.)

3.2. A l'issue du concours : le stage

Son recrutement effectué, tout agent subit une période probatoire d'un an, année de stage préalable à sa titularisation. Le décret n° 97-487 du 12 mai 1997 fixant « les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la FPH » rappelle qu'il appartient à l'établissement de faire connaître au stagiaire, au fur et à mesure du déroulement du stage, son appréciation sur la manière de servir, conditionnant ainsi son éventuelle titularisation.

Trois possibilités sont offertes à l'autorité investie du pouvoir de nomination :

- le licenciement pendant le stage.
- le refus de titularisation à l'issue du stage.
- la titularisation.

L'autorité de nomination de la Fonction Publique peut, à titre exceptionnel et après avis du président du centre national de la fonction publique, décider que la période de stage soit prolongée d'une durée maximale de six mois, avant l'ultime décision de titularisation ou non du psychologue.

3.3. La titularisation

3.3.1. Titularisation des psychologues de la fonction publique hospitalière

Avant sa titularisation, donc avant l'obtention du concours sur titre de la fonction publique hospitalière (FPH), le psychologue peut travailler au sein de l'hôpital en tant que psychologue contractuel. (Nous avons développé précédemment ces contrats).

Il faut savoir qu'il n'est pas très bien vu (de façon générale, mais plus particulièrement de son chef de service) de rester trop longtemps contractuel et qu'il semble plus judicieux de postuler pour le concours dès que possible. L'intérêt d'obtenir une titularisation est d'autant plus grand, que le contractuel est toujours payé au même échelon même si il reste 10 ans dans le même poste, alors que le titulaire intègre la grille d'avancement des psychologues de classe normale, puis celle des psychologues hors classe.

Après son admission au concours de la FPH, et après son stage d'une durée de douze mois, le psychologue pourra être titularisé.

Le chef du service auquel le psychologue est rattaché peut à titre exceptionnel décider que la période de stage se prolonge d'une durée maximale de six mois, avant de décider de la titularisation ou non du psychologue.

Cette titularisation permettra au psychologue de gravir le premier échelon de psychologue de classe normale de la fonction publique (Article 8 du décret n° 71-988 du 3 décembre 1971, modifié par décret 96-881 du 2 octobre 1996, article 3).

Certains psychologues, même si cela est rare, après l'obtention du concours, peuvent ne pas être titularisés ; cette décision de non-titularisation relève de l'autorité du chef de service où le psychologue devait intégrer son poste. Le chef de service se prononce à l'issue du stage du psychologue, ce qui aboutit soit à la titularisation du psychologue, soit au licenciement du psychologue si ce dernier n'appartient pas à une autre corporation de la fonction publique. Si le psychologue dépend de la fonction publique avant le concours sur titre de psychologue, il est remis à la disposition de son administration d'origine.

Après sa titularisation, le psychologue ne pourra plus avoir d'activité privée, alors qu'en tant qu'agent contractuel de la fonction publique cela lui est encore possible.

Cependant, il serait inconvenant de pouvoir bénéficier en même temps des avantages des agents titulaires (temps FIR, stabilité de l'emploi) et des avantages des agents contractuels (possibilité d'avoir une activité publique et privée, en raison de la précarité de l'emploi non complet).

3.3.2. Titularisation des psychologues territoriaux

Tout comme pour les psychologues de la fonction publique hospitalière, ce n'est qu'après l'obtention du concours sur titre et après une durée de stage de douze mois en qualité de psychologue que la titularisation au poste de psychologue territorial pourra être obtenue.

La titularisation ou la non titularisation, dans le cadre de la fonction publique territoriale, est prise par décision de l'autorité territoriale à la fin du stage, au vu d'un rapport établi par le président du centre national de la fonction publique territoriale.

Toutefois, lorsque les psychologues sont titularisés, ils sont placés, sous réserve des règles définies aux articles 8 à 12, à l'échelon du grade de psychologue territorial de classe normale correspondant à l'ancienneté acquise depuis leur nomination dans le cadre d'emploi sans qu'il soit tenu compte de la prolongation éventuelle de la période de stage prévue au deuxième alinéa de l'article 6 ci-dessus.

(cf. l'article 7 du décret n° 71-988 du 3 décembre 1971, modifié par le décret 94-1157 du 28 décembre 1994 art. 27).

4. Grille de salaires (privé *versus* public)

Nous proposons, ci-dessous, des tableaux qui montrent les différences indiciaires, dans le secteur privé et dans le secteur public.

4.1. Le secteur privé

Le calcul indiciaire, dans le privé, s'articule autour de deux conventions collectives et d'une convention à but lucratif. Nous vous en présentons les différentes répartitions. (La mise à jour des données est d'octobre 1998).

4.1.1. La convention collective FEHAP, du 31 octobre 1951

La convention collective FEHAP, du 31 octobre 1951, fixe les conditions particulières de rémunération de l'emploi de psychologue. Elle s'appuie sur les conditions d'accès à l'emploi de psychologue définies par le décret n° 71-988 du 3 décembre 1971, dont l'article 3-10 est complété par les arrêtés du 25 février, du 24 mars et du 15 septembre 1972, du 2 février 1973 et du 29 juillet 1974.

Echelon	Durée	Indice
1 ^{er}	1 an	402
2 ^{ème}	2 ans	432
3 ^{ème}	2 ans	462
4 ^{ème}	2 ans	492
5 ^{ème}	2 ans	522
6 ^{ème}	2 ans	552
7 ^{ème}	3 ans	582
8 ^{ème}	3 ans	612
9 ^{ème}	3 ans	642
10 ^{ème}	4 ans	672
11 ^{ème}	-	710

(Source : dossier psychologue UFMICT-CGT, octobre 1998) un indice vaut 4,151 euros au 1 juillet 2003 (avenant 2002-02 du 25 mars 2002), c'est-à-dire qu'un psychologue gagne entre (402 x 4,151) 1668,702 euros et (710 x 4,151) 2947,21 euros.

4.1.2. La convention collective du 15 mars 1966

La convention collective du 15 mars 1966 détermine les dispositions particulières des psychologues en nature de rémunération.

Déroulement de carrière	Périodicité	Coefficient
Début	1 an	497
Après un an	1 an	537
Après deux ans	1 an	565
Après 3 ans	2 ans	597
Après 5 ans	3 ans	629
Après 8 ans	3 ans	669
Après 11 ans	3 ans	709
Après 14 ans	3 ans	760
Après 17 ans	3 ans	811
Après 20 ans	4 ans	875
Après 24 ans	-	940

Un indice vaut 3,49 euros (avenant du 265 du 1^{er} décembre 2002) (référence dossier UFMICT-CGT).

4.1.3. Convention à but lucratif

Chaque employeur peut, en tentant de se rapprocher des conventions principales, convenir d'une rétribution salariale particulière.

Nous proposons ci-dessous un exemple de calcul indiciaire, provenant de l'enseignement privé, qui s'appuie sur cette convention à but lucratif : la convention collective des psychologues de l'enseignement privé.

Le premier échelon est acquis après une ancienneté de un an et trois mois. Valeur du point indiciaire (1.1.2004) = 4.396 euros

Echelon	Durée	Indice
1 ^{er}	3 mois	348
2 ^{ème}	9 mois	375
3 ^{ème}	1 an	394
4 ^{ème}	2 ans	415
5 ^{ème}	3 ans	438
6 ^{ème}	3 ans	466
7 ^{ème}	3 ans	509
8 ^{ème}	3 ans	549
9 ^{ème}	3 ans	589
10 ^{ème}	4 ans	629
11 ^{ème}	4 ans et 6 mois	672
12 ^{ème}		712

L'ancienneté acquise au 12^{ème} échelon est de 28 ans et 6 mois. La valeur du point d'indice échelonne un montant salarial compris en 1529,81 (en début de contrat) et 3129,95 euros (en fin de contrat).

4.2. Fonction publique

4.2.1. Fonction publique hospitalière

Le décret n° 91-129 du 31 janvier 1991, relatif au statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière, le décret n° 96-882 du 2 octobre 1996, relatif au classement indiciaire des psychologues de la fonction publique hospitalière, et l'arrêté du 2 octobre 1996, concernant l'échelonnement indiciaire des psychologues de la fonction publique hospitalière déterminent la valeur des indices en fonction de l'échelon et du grade.

Nous présentons ci-dessous les tableaux récapitulatifs.

Psychologue hors classe

Echelon	Durée	Indices
7 ^{ème}		966
6 ^{ème}	-	910
5 ^{ème}	4 ans	850
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	780
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	726
2 ^{ème}	2 ans 6 mois	672
1 ^{er}	2 ans 6 mois	587

Psychologue de classe normale

Echelon	Durée	Indices
11 ^{ème}	-	801
10 ^{ème}	4ans 6 mois	741
9 ^{ème}	4 ans	682
8 ^{ème}	4 ans	634
7 ^{ème}	3 ans	587
6 ^{ème}	3 ans	550
5 ^{ème}	3 ans	510
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	480
3 ^{ème}	1 an	450
2 ^{ème}	9 mois	423
1 ^{er}	3 mois	379

4.2.2. Fonction Publique Territoriale

Le décret n° 2002-1295 du 1^{er} décembre 2002 fixe les modalités de répartition par grade et échelon dans la Fonction Publique Territoriale.

Psychologue territorial hors classe

Echelon	Durée maximale	Indices
7 ^{ème}	-	966
6 ^{ème}	3 ans 1 mois	910
5 ^{ème}	3 ans 1 mois	850
4 ^{ème}	2 ans 7 mois	780
3 ^{ème}	2 ans 7 mois	726
2 ^{ème}	2 ans 7 mois	672
1 ^{er}	2 ans 7 mois	587

Psychologue territorial de classe normale

Echelon	Durée	Indices
11 ^{ème}	-	801
10 ^{ème}	5 ans	741
9 ^{ème}	4 ans 4 mois	682
8 ^{ème}	4 ans 4 mois	634
7 ^{ème}	3 ans 3 mois	587
6 ^{ème}	3 ans 3 mois	550
5 ^{ème}	3 ans 3 mois	510
4 ^{ème}	2 ans 9 mois	480
3 ^{ème}	1 an	450
2 ^{ème}	9 mois	423
1 ^{er}	3 mois	379

4.2.3. Fonction publique d'Etat

Pour la fonction publique d'Etat, des décrets particuliers organisent, dans chaque ministère, les durées d'ancienneté requises et les indices fixés pour les grades de psychologue. La grille indiciaire du Ministère de l'Intérieur est identique à celle du Ministère de la Justice.

En ce qui concerne les psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse, nous proposons une répartition par grade. Cette distinction s'appuie sur le décret n° 96-158 du 29 février 1996, portant statut particulier du corps des psychologues de la protection judiciaire de la

jeunesse et l'arrêté du 29 février 1996, fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse.

Psychologue hors classe

Echelon	Durée	Indices
6 ^{ème}	-	901
5 ^{ème}	4 ans	840
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	773
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	720
2 ^{ème}	2 ans 6 mois	667
1 ^{er}	2 ans 6 mois	587

Psychologue de classe normale

Echelon	Durée	Indices
11 ^{ème}	-	801
10 ^{ème}	4 ans 6 mois	741
9 ^{ème}	4 ans	682
8 ^{ème}	4 ans	634
7 ^{ème}	3 ans	587
6 ^{ème}	3 ans	550
5 ^{ème}	3 ans	510
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	480
3 ^{ème}	1 an	450
2 ^{ème}	9 mois	423
1 ^{er}	3 mois	379

CONCLUSION

Effectuer cette recherche collective sur le statut professionnel du psychologue nous a permis d'envisager les différentes modalités civiques, pratiques et législatives de notre profession à venir.

Nous avons pu nous questionner sur des points qui étaient jusqu'ici encore obscurs, et tenter ainsi d'éclairer notre représentation de ce statut. Il nous est apparu pertinent d'être au clair avec notre future profession et ce à quoi elle nous engage.

Le travail en groupe a permis une mise en commun de nos idées et conceptions mais aussi de nos questionnements et de nos savoirs individuels afin de tendre vers une conceptualisation et une articulation collective pour aboutir à une pensée commune, mais pas monolithique. En ce sens, ce travail nous prépare à nos futures échéances dans les contributions multi-disciplinaires demandées mais surtout ce travail a dégagé et permis de mieux cerner notre identité de psychologue, en appui sur une législation riche.

Notre préoccupation finale pour clôturer nos débats s'est centrée sur les devoirs que la position du psychologue sous-tend. En effet, si nous considérons majeur la protection juridique soulignée dans le droit, et que nous venons de présenter, nous soutenons cependant que les devoirs ont permis l'émergence du droit. Aussi, cela nous rend plus soucieux de la position et de l'éthique qui doit animer chaque psychologue dans sa pratique et nous sommes sensibles à l'effort consenti par l'Université pour maintenir une unité d'enseignement consacrée à ce sujet.

BIBLIOGRAPHIE

Stingre, D. (1999) « *la fonction publique hospitalière* », Paris, PUF, 3511.

Psychologues dans la fonction publique hospitalière *Psychologues et psychologies*. Bulletin du Syndicat National des Psychologues. Hors série N°3.

WEBOGRAPHIE

Site web de S. NICOLAS (<http://www.psychologue.fr/psychologue-clinicien.php>)

Sur le site de *Legifrance*, les textes de lois sont accessibles en libre accès.

Les textes de lois :

Convention collective FEHAP, du 31 octobre 1951

Ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959

Convention collective du 15 mars 1966

Décret n° 71-988 du 3 décembre 1971

Loi n° 72-659 du 13 juillet 1972

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Loi du 9 janvier 1986

Décret 83-83 du 17 janvier 1986

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1988

Décret n°88-976 du 13 octobre 1988

Décret n° 90-259 du 22 mars 1990

Décret 91-129 du 31 janvier 1991

Loi du 31 juillet 1991

Arrêté du 31 décembre 1993

Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996

Décret n° 2002-1295 du 1^{er} décembre 2002