



La fiche de poste : de quoi parle-t-on ?

Les négociations académiques à l'occasion de l'entrée dans le RIFSEEP pour les médecins de l'éducation nationale ont permis de constater l'absence de fiche de poste dans de nombreux territoires. Associé à la méconnaissance de nos missions, cela a pénalisé de nombreux collègues pour l'affectation dans le groupe 1 et pour le niveau des indemnités, IFSE et CIA.

Règlementairement, la fiche de poste n'a pas un caractère obligatoire. En effet, curieusement, aucune disposition d'ordre général ne l'impose dans les textes sur le statut général des fonctionnaires, que ce soit dans ceux qui concernent la carrière, la notation ou l'avancement d'échelon.

Pour les fonctionnaires, il est important de rappeler le principe de la séparation entre le grade et l'emploi. Les fonctionnaires sont titulaires d'un grade (1^{ère} et 2^{ème} classe), mais pas de leur emploi qui peut être différent au cours de la carrière et suivant les besoins de service. Ceci justifie donc pleinement une fiche de poste qui décrit l'emploi.

La fiche de poste ne figure pas non plus dans le décret n°91-1195 du 27 novembre 1991 portant dispositions statutaires applicables au corps des médecins de l'éducation nationale et à l'emploi de médecin de l'éducation nationale - conseiller technique.

Par contre, il est fait mention de la fiche de poste dans la note de service n°2015-172, « Carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) – 2016 », publiée dans le bulletin officiel spécial de l'éducation nationale n°10 du 19 novembre 2015. Au chapitre 2, « Déroulement de carrière des personnels BIATSS », dans le paragraphe sur l'évaluation, on peut lire : « L'évaluation permet d'adapter les compétences de chacun aux objectifs assignés. Si l'évaluation est un processus continu, les principaux outils de gestion individualisée de la carrière des agents sont la fiche de poste établie en lien avec le REME, Référens, Bibliofil' (annexe R1) et l'entretien professionnel annuel (annexe C8) ».

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat précise que l'entretien professionnel porte principalement sur :

- Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service.

L'arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains fonctionnaires relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du décret n°

2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat s'applique au corps des médecins de l'éducation nationale. Il précise que les médecins bénéficient d'un entretien professionnel annuel qui porte notamment sur l'interprétation de l'écart éventuellement constaté entre objectifs initiaux et résultats obtenus, au regard des conditions réelles d'organisation et de fonctionnement du service dont relève l'agent.

Au cours de cet entretien, l'agent peut, à son initiative, faire une présentation d'un rapport d'activité.

Les deux textes sus-cités sous-tendent bien l'existence d'une fiche de poste avec des objectifs assignés qui sont évalués sur les résultats professionnels obtenus et des objectifs à fixer pour l'année à venir.

La circulaire DGRHC1-2 n° 2016-0002 sur la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice du corps des médecins de l'éducation nationale et de l'emploi de médecin de l'éducation nationale - conseiller technique du 13 janvier 2016 prévoit que le classement des agents dans la cartographie se fasse « sur la base du poste occupé tel que défini dans la fiche de poste ».

Si la fiche de poste apparaît ponctuellement dans la réglementation, elle est un outil de gestion des ressources humaines. Il existe différentes élaborations de fiche métier par la fonction publique d'état. La prise en considération accrue des compétences pour le recrutement et pour la gestion de la carrière et la mobilité des fonctionnaires de l'état a conduit à la construction d'un répertoire interministériel des métiers de l'Etat qui décrit 261 métiers, dits « emplois - référence » répartis au sein de différents domaines fonctionnels. On y trouve une fiche « Médecin de promotion de santé - FPESCS07 ».

http://rime.fonction-publique.gouv.fr/emploi-referance_medecin-de-promotion-de-sante_119.html

Dans la même démarche, il a été créé un répertoire des métiers de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. On y trouve aussi une fiche « médecin de promotion de la santé ».

http://multimedia.education.gouv.fr/2011_repertoires_metiers/HTML/#/86/

La fiche de poste apparaît comme une nécessité : comment faire travailler des agents sans qu'ils sachent précisément ce qu'ils ont à faire? Elle impose à l'administration de définir les postes et l'affectation vers de nouvelles missions doit faire l'objet de modifications de la fiche de poste. C'est une garantie pour l'agent lors de l'affectation à des tâches non assignées sur la fiche de poste. Si la question de la fiche de poste est peu présente dans la réglementation, elle l'est beaucoup dans la jurisprudence. En cas de litige, il est difficile à l'administration de reprocher à un agent tel ou tel comportement s'il n'a pas de fiche de poste. Elle crée donc des droits opposables à la hiérarchie.

Une fiche de poste : pourquoi ? Comment ?

Le SNMSU-UNSA éducation alerte le ministère depuis quelques années sur l'augmentation de l'effectif d'élèves, de l'étendue des secteurs et des missions confiées. Aussi avons-nous élaboré une lettre de responsabilité afin de protéger nos collègues.

L'enquête « Qui sommes- nous ? » de novembre 2015 témoigne que 70% des médecins ont une ou des missions spécifiques, notamment à la MDPH, la gestion d'un district ou d'un bassin, la charge d'un secteur découvert ou un territoire mutualisé. Elle montre que les médecins ont des effectifs d'élèves allant de 8000 à plus de 15000 élèves.

La charge de travail et de responsabilité n'a fait qu'augmenter ces 5 dernières années. Chaque rentrée scolaire est l'occasion de nouvelles négociations sur les territoires afin de redistribuer les secteurs vacants. Mais, en parallèle, la fiche de poste ou un document individuel écrit sur le secteur d'intervention de chaque médecin devient plus rare.

Par ailleurs, ces deux dernières années, le SNMSU a vu émerger des demandes de soutien de collègues concernant :

- l'évaluation professionnelle à propos de territoires élargis où la hiérarchie estimait que les objectifs n'étaient pas atteints,
- des recours devant le conseil départemental de l'ordre des médecins par des familles.

Les négociations académiques RIFSEEP ont montré que les rectorats ne prenaient pas en compte les missions spécifiques confiées aux médecins de secteur telles que décrites pour le groupe 1 et affectaient majoritairement les médecins en groupe 2. L'absence de fiche de poste a permis à l'administration de profiter de l'absence de preuve.

La publication de la circulaire n° 2015-118 du 10-11-2015 «Missions des médecins de l'éducation nationale » précise les champs d'intervention du médecin de l'éducation nationale sur un territoire géographique comprenant des établissements d'enseignement scolaire des premier et second degrés.

La publication des nouvelles orientations de politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves ainsi que l'entrée dans le RIFSEEP pour les corps des médecins de l'éducation nationale sont l'occasion de mettre en place dans chaque service une fiche de poste pour chaque médecin.

Au regard des politiques de santé des élèves académique et départementale retenues, la fiche de poste permet de formaliser et d'officialiser les responsabilités et activités concrètes liées à chaque poste de travail. C'est une photographie du poste actuel, elle est individualisée et contextuelle. Elle a vocation à être révisée régulièrement, par exemple au moment de l'entretien professionnel. La rédaction de cette fiche doit se faire entre le médecin et son supérieur hiérarchique direct. Elle doit décrire le contexte du poste, le contenu du poste et les compétences de l'agent. Il est d'usage que la fiche de poste soit validée par le supérieur hiérarchique et signée par l'employeur. Elle est ensuite notifiée à l'agent.

Le SNMSU-UNSA éducation vous conseille donc de solliciter vos médecins conseillers techniques pour établir ou compléter votre fiche de poste. C'est l'occasion de redéfinir vos secteurs d'intervention. Le secteur d'intervention doit être décrit géographiquement, les établissements doivent être nommés, les effectifs et particularités cités. Nous vous invitons à négocier un secteur d'intervention en concordance avec les recommandations existantes ainsi qu'avec les autres modes d'exercice médical¹, soit 5000 élèves et 3000 en REP/REP+. Pour les territoires ne bénéficiant plus d'un médecin de l'éducation nationale, les DSDEN auront à organiser les réponses aux besoins suivant les départements et à préciser les secteurs découverts ou d'urgence. Dans ce cadre là, l'intervention de chaque médecin sera bien précisée sur sa fiche de poste.

Nous vous rappelons que la récente circulaire des missions des médecins de l'éducation nationale et le décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991 portant dispositions statutaires

¹Il convient de rappeler que l'académie de médecine dans les années 2000 s'était positionnée pour des effectifs d'élèves de 5000 par médecin et de 3000 en ZEP.

Actuellement, l'Assurance maladie retient une patientèle moyenne de 800 patients par médecin généraliste avec 2000 à 3000 actes annuels par médecin.

Les médecins du travail se voyaient attribuer un effectif maximum d'agents chiffré à 3300 et une notion d'actes cliniques maximum par médecin du travail (3200) jusqu'en 2012. Depuis, l'attribution d'un effectif se fait avec l'équipe pluridisciplinaire de médecine du travail (validé par un agrément).

applicables au corps des médecins de l'éducation nationale et à l'emploi de médecin de l'éducation nationale - conseiller technique ne précisent pas l'intervention dans le privé. Le SNMSU-UNSA éducation a interrogé le ministère à de nombreuses reprises sur ce point lors de l'élaboration des circulaires. Le ministère a fait le choix de s'abstenir de toute précision, donc de cibler l'intervention des médecins dans le public.

Par ailleurs, l'intervention auprès des enfants de petite et moyenne section de maternelle (bilan de 4 ans, PAI, PPS, protection de l'enfance etc.) relève de la compétence de la Protection Maternelle et Infantile. Cette approche est réaffirmée dans de nombreux textes réglementaires, même si le constat semble très différent sur le terrain. En l'état de nos effectifs, nous vous invitons donc à centrer nos interventions sur les élèves de grande section de maternelle tout en alertant sur les besoins de vos territoires pour les enfants de petite et moyenne section.

Le SNMSU vous propose un modèle type de fiche de poste. Il s'appuie sur la réglementation concernant le corps des médecins de l'éducation nationale et sur l'annexe R1 de la note de service n° 2015-172 déjà citée ci-dessus qui propose un modèle type de fiche de poste.

http://cache.media.education.gouv.fr/file/MENESR_SPE_10/01/1/annexe1_499011.pdf

Comme pour les négociations académiques RIFSEEP, nous mettons à disposition des correspondants académiques du SNMSU un dossier permettant d'accompagner chaque collègue. Le SNMSU-UNSA éducation a aussi élaboré des courriers types permettant de demander une fiche de poste ou de faire un recours suite à l'affectation en groupe 2 qui sont à disposition des médecins syndiqués.

Jocelyne Grousset