

Paris,
le mardi 20 décembre 2005

Émetteur : Direction des Relations Sociales

Destinataires :

- Mesdames, Messieurs les Directeurs de CPAM gérant ou ayant passé une convention avec les centres d'examen de santé
- Mesdames, Messieurs les Directeurs des établissements de soins et œuvres
- Mesdames, Messieurs les Médecins Responsables des centres d'examen de santé et des œuvres

Objet : Modalités spécifiques de mise en place de l'entretien d'évaluation pour les professions médicales

Madame, Monsieur le Directeur,

Par lettre-circulaire n°24/05 du 9 juin 2005, je vous indiquais que des modalités spécifiques pour l'entretien d'évaluation et d'accompagnement, prévu par le protocole d'accord du 30 novembre 2004, devaient être déterminées, afin de garantir le principe d'indépendance des professions médicales.

En effet, il est essentiel de concilier les modalités d'application du dispositif conventionnel et les règles de déontologie des professions considérées.

La lettre-circulaire n°18/05 du 21 avril 2005 a précisé, pour l'ensemble des salariés, les modalités de mise en œuvre de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement en préconisant l'observation de la tenue de l'emploi au travers de six critères.

Afin de prendre en compte les spécificités des professions de médecins, pharmaciens biologistes et chirurgiens-dentistes, les critères exposés dans la lettre-circulaire devraient dissocier le critère "Technicité" des cinq autres et être appréciés de la manière suivante :

1. Le critère "Technicité"

Ce critère concerne "l'ensemble des savoirs techniques et professionnels nécessaires dans l'emploi".

Il s'agit d'apprécier, non pas la pratique médicale du médecin qui est estimée dans le cadre du dispositif d'évaluation des pratiques professionnelles prévue par les textes en vigueur, mais seulement le respect de l'obligation de maintien des compétences techniques conformément à l'obligation légale, notamment par la formation médicale continue.

2. Les autres critères cités dans la lettre-circulaire

La tenue de l'emploi et des compétences mises en œuvre est examinée au regard de l'efficacité, de l'autonomie, de l'implication et de la dimension relationnelle en-dehors du champ de la pratique d'expertise.

A titre d'exemple les thèmes suivants pourraient être abordés :

- pour l'efficacité, l'optimisation des moyens, le développement de synergie, la mutualisation des ressources,...
- pour l'autonomie, la capacité d'anticipation par la vigilance sur l'environnement,
- pour l'implication, l'impulsion de changements, leur mise en œuvre,...
- pour la dimension relationnelle, la coopération interne à l'unité, à la structure...



3. La dimension managériale pour les salariés en situation d'encadrement de collaborateurs ou d'équipes.

Ainsi développées, ces modalités spécifiques d'application du dispositif d'entretien d'évaluation et d'accompagnement permettent de garantir l'indépendance médicale et pharmaceutique des salariés concernés.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe Renard
Directeur

