

Réunion du 7 avril 2018- Psychologues unis par et pour leur déontologie

Reprise notes ETM, 07/04/2018

Validation le 18/04/2018

Remerciement à Paris 7 pour son accueil (grâce à Mme Héloïse HALIDAY, doctorante Paris 7)

Sont représentés

ACOP France

AEPU

AFPEN

AFPTO

ANPEC

ANPsyCT

CFDT

CNCDP

Collectif-CGT

CPCN

Fenepsy

FFPP

PELT

PsyCliHos

Psy SE-UNSA

SFP

SFP

Collectif des PsyEN SNES-FSU

SNP

Collectif des PsyEN SNUipp-FSU

Absents excusés : OFPN, SPPN

Introduction et rappel du contexte initiant la table ronde

- Journée organisée dans la suite des échanges GIRÉDÉP + Contacts FFPP SNP
- Rappel de la journée GIRÉDÉP du 20 janvier : pour l'essentiel, tout le monde se pose les mêmes questions, ce qui est rassurant.
- Suite à cela Communiqué diffusé en février qui représente une base minimale avec des objectifs communs (11 signataires initiaux + 4 ont rejoint), notamment de remettre autour de la table toutes les organisations et syndicats ayant travaillé la question de la déontologie des psychologues sur les dernières années
- Démarche de partage (collaboration par rapport aux objectifs du communiqué)

- **Premier constat :** nombreuses associations présentes ce jour (20 représentées) + Forte attente-volonté de collaboration. Ouverture de voies possibles pour un travail ensemble.

Quelles démarches aujourd'hui pour conclure sur de grandes options ?

3 registres qui s'articulent :

1. Contenu du code s'il devait être légalisé
2. Stratégies vis-à-vis institution et Etat
3. Instance pour accompagner le code
Méthodologie envisagée : séminaires et consultation d'experts

But ce jour : définir une méthode de travail

Points abordés lors du tour de table, synthèse par thématique

Question de la temporalité

- Temps de travail à durée déterminée : stratégie mais pour aller vers des objectifs et une réalisation concrète et rapide
- Temps qui doit s'appuyer sur un historique travaillé de longue date par les psychologues dans différents axes (le contraire d'une démarche à marche forcée mais bien un appui sur ce que chacun a déjà travaillé, une mise en commun, une réflexion commune sur des risques) devrait aller vers des propositions pouvant convenir à tous les psychologues
- Temps doit donc être à la fois pensé comme un temps fini mais qui ne doit pas empêcher la pensée de se déployer
- Temps limité en lien avec un temps politique qu'il ne faut ni négliger, ni méconnaître pour ce qu'il est : ne pas se laisser mettre « en urgence » mais tenir compte de l'urgence face à un gouvernement construisant sa politique en imposant ses choix qui sont prédéterminés idéologiquement.
- Temps est à mettre en balance d'une temporalité nécessaire pour obtenir un accord commun
- Divergences qui ne sont pas éteintes mais la déontologie doit maintenant passer à un stade opposable. Et il y a un consensus sur ce point.

Défense de la déontologie, protection du public et de la profession

- Participation ouverte aux autres organisations (au sens de collectifs organisés)
- Objectif : solution ou moyen pour faire avancer le dossier de manière unie et collective (crédibilité, peu audible jusque-là en raison des divisions antérieures)
- Acquis et matériel possible (nombreuses réflexions dans chacune des organisations), socle à partir duquel travailler
- Protection du titre est un premier point d'ancrage solide ; ainsi ne pas s'inscrire sur liste = contravention, usurper le titre relève du pénal (art 433.17, section 9)
- Idées ayant progressé chez chacun avec des modulations par rapport aux positions de départ qui apparaissaient comme irréconciliable : nouvelle étape possible
- Force du nombre doit pouvoir compter si le front reste commun sur la question déontologique
- Force d'un code repose aussi sur le fait que la profession dans son ensemble s'en saisit
- Notion d'opposabilité du code abordée sous l'angle juridique

- Haut niveau hiérarchique de normes pour faire entrer l'opposabilité dans la Loi : (décret, Conseil d'Etat au moins), de manière à trouver les moyens juridiques pour que le code s'impose aussi employeurs
- Notion d'opposabilité envers quelqu'un : l'employeur qui ne donne pas les possibilités aux psychologues de travailler de manière déontologique
- Donc deux points à différencier : la question de tout ce qui devrait entrer dans la déontologie (à penser par les psychologues) et la question de la forme réglementaire que doivent prendre les points clefs d'une déontologie pour être opposables
- Double niveau : un code mais aussi une instance pour faire respecter le code
- Déontologie représente aussi une chance pour la visibilité de la profession elle-même qui devient plus rassurante pour le public grâce à une déontologie forte avec un moindre risque qu'ils s'adressent à d'autres professions
- Risque sur le plan individuel mais contrebalancement par l'engagement de toute la profession et le renforcement de l'image auprès du public
- Utilisation d'une jurisprudence qui existe déjà et qu'il faut recenser, notamment à partir d'avis émis par la CNCDP et qui représente un corpus essentiel pour la profession mais aussi de situations portant sur l'impossibilité professionnelle pour les Psychologues de respecter le code du fait de conditions d'exercice.
- Instances qui pourraient faire respecter mais dont nous n'arrivons pas à définir collectivement la coque
- Avancées de plusieurs groupes de psychologues (inscription du code de déontologie dans des conventions collectives Cf. pôle emploi, dans les fiches de poste Cf. collectivité territoriale, dans un statut de corps professionnel cf. psyEN...) mais restent des initiatives isolées, exemplaires, parcellaires qui ne protègent que peu et pas l'ensemble de la profession
- Et ne protègent pas du tout les psychologues isolés
- Initiatives permettant toutefois de faire appel à des instances internes de régulation pour certaines catégories de professionnels
- Initiative de Colored qui relève d'un collectif en PACA mais n'engage les personnes qu'individuellement et pas au titre de leur organisation. L'importance de l'action commune et concertée est révélée par ce type d'initiative qui vient diviser les forces de travail et crée de la confusion au sein de la communauté professionnelle, notamment chez les psychologues plus isolés
- En dehors de l'opposabilité, il ne faut pas négliger d'autres moyens d'actions notamment pédagogiques (cf. étude réalisée par Fénépsy sur la connaissance du code de déontologie chez les étudiants) et l'utilisation des nombreuses ressources comme les avis consultatifs rendus déjà existant et rendus par la CNCDP-organe reconnu par tous)
- Se référer ainsi aussi au droit disciplinaire est une autre ressource qui aider à défendre la déontologie
- Disciplinaire à l'avantage de pouvoir décliner des niveaux : (cf. Québec) si manquement, proposition d'un enseignement obligatoire à suivre. Les sanctions plus lourdes ne sont prises que si la personne ne se plie pas à ce qui lui a été demandé sur le plan pédagogique d'abord
- Vision maintenant précise du type de plaintes qui remontent à la CNCDP : surtout le public, surtout dans des affaires impliquant le JAF-Juge aux Affaires Familiales. Très peu de plaintes de psychologues eux-mêmes mais les conflits avec les employeurs eux sont remontés vers les organisations et les syndicats
- Site du GIRÉDÉP : ressource qui peut être utilisée, outil en place et qui pourrait servir de coque à de nouvelles actions.

Difficultés, risques, achoppements

- Tentatives anciennes (Anzieu 68-71) mais achoppement sur rassemblement insuffisant de la profession
- Jeu de la division chez nos interlocuteurs pour ne pas avancer
- Mais aussi risque d'une division réelle des psychologues sur cette question de la déontologie. Psychologues qui, préférant ne pas être contraint par une déontologie forte, choisiraient une autre voie
- Ambition des administrations de nous instrumentaliser ou d'imposer des techniques/ des outils
- Contexte politique actuel particulièrement piégeant et inquiétant dans ce qu'il essaie d'imposer sur le terrain
- Contexte qui paraît aussi très peu favorable à la négociation ou au soutien d'une profession comme la nôtre
- Existence de plusieurs codes : travail de comparaison à réaliser. Y a-t-il de vraies incompatibilités ?
- Difficultés d'un code qui s'adresse aux psychologues mais doit être rendu opposable à l'employeur
- Les différents codes ont laissé de côté la question des conflits entre employeurs et psychologues ; or la défense de la déontologie doit aussi pouvoir aider la profession face aux employeurs
- Envahissement de l'espace de travail par d'autres professionnels qui ont accès aux outils (isolement de données, utilisation sans connaissance de la construction de ces outils, analyse sans contextualisation, notamment psychologique)
- Profession et titre mieux protégés, mais exercice n'est pas protégé et déontologie n'est pas protégée. Ce sont deux niveaux à différencier également (déontologie et exercice) ; les traiter ensemble accroît les divergences entre organisations
- Point d'achoppement central : la question de la sanction
- Nombreux mésusages qui découlent d'une méconnaissance de la déontologie par des psychologues de bonne foi ; les aspects pédagogiques sont donc à soutenir, y compris dans les sanctions envisagées
- Risque de voir un psychologue contraint dans ses conditions de travail qui se retrouverait doublement en porte à faux : attaqué sur sa propre déontologie alors qu'il n'a pas les moyens de travailler ; ce dans un contexte où précarité et manque de postes conduisent à des aménagements par le psychologue pour conserver son emploi
- Question du libéral à traiter de manière importante car pas d'instance possible en dehors de la loi classique donc réglementation déontologie fondamentale pour ce secteur
- La déontologie doit concerner aussi les psychologues isolés qui n'ont personne pour les défendre
- Nombreux modèles travaillés par les organisations mais les missions et la forme de l'instance possible restent en débat

Transition et propositions de travail pour la suite

- Dimension jurisprudence à travailler (réunion de spécialistes dans les différentes organisations sur cette question) : base de données de tout ce qu'on a déjà
- Travail sur le code à rassembler et à comparer
- Instances : quels modèles existants, quels modèles déjà travaillés par les organisations, mise en commun des consultations de juristes

- Place des universitaires dans la question de la déontologie : pas de dissociation possible car ce sont les EC qui donnent le titre. Organisation d'une démarche collective pour soutenir les universités dans leur enseignement de la déontologie. Cf AEPU qui dans le cadre du groupe peut piloter et proposer des lignes de réflexions sur la question de la formation et les modalités de la transmission de la déontologie : actions concrètes pour promouvoir l'enseignement de la déontologie
- Remontée des situations connues problématiques au regard de la déontologie par chacune des organisations
- Remonter des situations d'usurpation et de difficultés autour de la liste ADELI : mise en commun des dispositifs de lutte contre l'usurpation du titre par toutes les organisations dans une structure collective vers une sorte de dispositif public collectif ADELI (instance partagée entre organisations). Avec l'avantage d'une communication forte pour l'ensemble de la profession à destination du public
- Séminaires qui permettraient de mettre en commun mais aussi de nous ouvrir aux modèles de nos voisins y compris à l'international
- Groupes et collectifs : ouverture pour permettre représentation des différentes pratiques et orientations mais avec un système de délégation possible
- Croisement entre un groupe de travail et un format séminaire : groupe travaillant pdt x mois qui se rassemble en séminaires mais prend dès le départ RDV pour venir présenter ses conclusions
- Point d'objectif commun doit être communiqué en interne mais doit aussi pouvoir devenir communicable vers l'extérieur et les psychologues non adhérents : communiqué commun pour diffusion large, y compris par voie de presse
- Création du groupe de travail et choix du nom :

Construire ensemble la réglementation de la déontologie des psychologues- CERéDéP

Idées argumentaires pour le communiqué à signer par tous les présents, après accord de leurs instances respectives d'organisations (associations ou syndicats) + appel à de nouvelles organisations (NB : *Texte finalisé par Raphaël Trouillet. Ici ne sont repris que les idées qui devaient apparaître de manière consensuelle dans le communiqué.*)

Contexte :

- travail déjà conduit (acquis communs)
- concrétisation devant les risques actuels pesant sur la profession et le titre unique
- urgence ressentie par la profession
- difficultés rencontrées dans le respect de la déontologie,
- difficultés de conditions de travail
- invitation à l'ensemble de la profession à s'engager pour défendre sa déontologie

Objectif commun : réglementation de la déontologie pour déboucher sur une proposition la plus consensuelle possible protégeant les usagers et les psychologues. Envisager des solutions permettant de rendre la déontologie opposable et applicable.

Décision de mise en place d'un séminaire mettant en commun :

- les travaux déjà réalisés par les différentes organisations sur les différents codes et leur contenu,
- de toutes les remontés de questions litigieuses

- la possibilité de la réglementation, de la jurisprudence
- et de l'existant ayant eu lieu dans chacune des organisations
- pour aller vers une base de données + travail réflexif sur cet existant

Appel à nous rejoindre pour toute autre organisation (au sens de collectif de psychologues organisés).

Calendrier :

- Retour sur communiqué par les organisations **jusqu'au 15 avril**, (bien envoyer son accord et son logo)
- Date de démarrage du séminaire : fin juin-début septembre, doodle à venir par Gladys Mondière.
- Nous devons définir une méthode de travail pour organiser ce séminaire.