

CNCDP, Avis N° 2024 - 29

Avis rendu le 8 février 2025

Principes : 2 ; 3 ; 5 - Articles : 5 ; 7 ; 16

Le code de déontologie des psychologues concerne les personnes habilitées à porter le titre de psychologue conformément à la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 (JO du 26 juillet 1985). Le code de déontologie des psychologues de 1996 a été actualisé en février 2012, puis en septembre 2021, et c'est sur la base de celui-ci que la Commission rend désormais ses avis.

RÉSUMÉ DE LA DEMANDE

La demande est adressée à la Commission par la présidente d'une association de psychologues du travail, salariés par un établissement public.

Récemment un « service de prévention des conflits et de médiation interne » a été créé par une Direction régionale. Ce service est rattaché à une nouvelle direction mais reste cependant sous la responsabilité du Directeur régional. Cette structure a notamment pour mission de prévenir et de gérer les conflits internes individuels ou collectifs, les situations de harcèlement, de discrimination. Il est composé de cinq personnes dont une psychologue du travail.

Selon le descriptif du poste, les missions et activités de la psychologue du travail recrutée dans ce service concernent, entre autres, la santé psychique des salariés, les conditions et organisation du travail, la prévention, la gestion des conflits, un accompagnement individuel ou collectif.

La demandeuse précise que « la personne recrutée sur ce service au poste de psychologue du travail est l'épouse du Directeur régional ».

Les membres de l'association souhaitent avoir l'avis de la Commission nationale consultative de déontologie des psychologues sur ce recrutement « qui interpelle fortement sur le plan déontologique ». Ils s'interrogent sur un possible conflit d'intérêts, compte tenu de ce lien entre le directeur régional et cette psychologue.

AVIS

AVERTISSEMENT : La CNCDP, instance consultative, rend ses avis à partir des informations portées à sa connaissance par le demandeur, et au vu de la situation qu'il décrit. La CNCDP n'a pas qualité pour vérifier, enquêter, interroger. Ses avis ne sont ni des arbitrages ni des jugements : ils visent à éclairer les pratiques en regard du cadre déontologique que les psychologues se sont donné. Les avis sont rendus par l'ensemble de la commission après étude approfondie du dossier par deux rapporteurs et débat en séance plénière.

La Commission se propose de traiter du point suivant :

- L'intervention du psychologue face à un risque de conflit d'intérêts

L'intervention du psychologue face à un risque de conflit d'intérêts

Quel que soit le statut d'emploi dans lequel un psychologue du travail exerce il peut être soumis à d'éventuelles pressions qui peuvent s'avérer contradictoires. En effet, il doit concilier d'une part les « commandes » de la direction sur ce qu'elle perçoit des besoins de l'entreprise ou de l'établissement, et d'autre part les attentes des salariés qu'il rencontre, leurs demandes d'amélioration de leurs conditions de travail, la prévention, gestion des conflits, etc.

Dans tous les cas, il est de sa responsabilité de se donner les moyens adéquats de faire respecter son autonomie professionnelle pour être en accord avec le Principe 5 du Code :

Principe 5 : Responsabilité et autonomie professionnelle

« [...] Elle·il défend la nécessité de cette autonomie professionnelle inhérente à l'exercice de sa profession notamment auprès des usagers, employeurs ou donneurs d'ordre. Au préalable et jusqu'au terme de la réalisation de ses missions, elle·il est attentif·ve à l'adéquation entre celles-ci et ses compétences professionnelles.

Elle·il peut exercer différentes missions et fonctions. Il est de sa responsabilité de les distinguer et de faire distinguer leur cadre respectif ».

Quand il est, de plus, salarié, le lien de subordination accroît les risques d'une atteinte à cette autonomie.

Dans la situation présentée, il est important de noter que ce service est entièrement dédié aux autres personnels du même établissement qui peuvent donc s'adresser directement à lui. Les missions assignées à la psychologue dans cette structure concernent principalement « la préservation de la santé psychique et l'amélioration des conditions de travail » des personnels.

Ce peut être notamment détecter des facteurs de stress, des situations de conflits interpersonnels ou de groupes. Ses missions lui permettent également de proposer des accompagnements individuels ou collectifs.

Pour qu'un salarié d'une même entreprise s'adresse directement à un tel service et porte l'alerte sur sa situation malgré les risques de jugements par ses collègues et de réactions négatives de sa hiérarchie, il convient de lui offrir un maximum de garantie. La psychologue qui exerce dans ce service ne peut réaliser ses missions auprès des autres salariés sans qu'un lien de confiance s'établisse entre elle et eux. Il est indispensable qu'ils soient assurés de la confidentialité de leur propos et du respect de leur vie privée, et donc que le psychologue respecte ce qui est énoncé dans le Principe 2 et l'article 7 du code.

Principe 2 : Respect de la vie privée, du secret professionnel, de la confidentialité

« La·le psychologue est soumis·e à une obligation de discrétion. Elle·il s'astreint au secret professionnel et à la confidentialité qui doivent être garantis dans ses conditions d'exercice. En toutes circonstances, elle·il en informe les personnes concernées et recherche leur consentement éclairé. Elle·il respecte le principe fondamental que nul ne peut être contraint de révéler quoi que ce soit sur lui-même ».

Article 7 : *« La·le psychologue est tenu au secret professionnel dans les conditions et les limites des dispositions du code pénal (articles 226-13 et 226-14). Le secret professionnel couvre tout ce dont la·le psychologue a connaissance dans l'exercice de sa profession : ce qui lui est confié comme ce qu'elle·il voit, entend ou comprend ».*

La psychologue recrutée pour ce poste a un lien direct avec le Directeur régional puisqu'elle en est l'épouse. Malgré ce contexte familial de proximité et les risques qui en découlent, il est de sa responsabilité de s'en tenir aux cadre et règles de sa profession, énoncés ci-dessus. Cependant la représentation que peut avoir le personnel de ce lien familial direct avec la hiérarchie risque de susciter de la défiance, faisant ainsi obstacle aux demandes en introduisant un doute quant à son impartialité et au respect de l'article 5 :

Article 5 : *« En toutes circonstances, la·le psychologue fait preuve de mesure, de discernement et d'impartialité. La·le psychologue accepte les missions qu'elle·il estime compatibles avec ses fonctions et ses compétences dans le respect du présent Code. Si elle·il l'estime utile, elle·il peut orienter les personnes ou faire appel à d'autres professionnels ».*

Dans un contexte complexe et à risque de conflits d'intérêts, le psychologue reste tenu de respecter les principes éthiques, les valeurs d'intégrité et de probité indiqués par le Principe 3 du Code. Ses interventions, ses dires et comportements peuvent être aisément soupçonnés d'utilisation contraire à l'intérêt des personnes et constituer un frein possible aux demandes des agents et, cela, aux dépens de ses missions.

Le Code, à ce sujet, dans son Principe 3, rappelle, outre le devoir de probité, l'attention à porter aux utilisations des interventions du psychologue, utilisations qu'il ne contrôle pas mais qu'il doit prendre en considération avec discernement au moment de l'acceptation des missions qu'on lui propose.

Principe 3 : Intégrité et probité

« En toutes circonstances, la·le psychologue respecte les principes éthiques, les valeurs d'intégrité et de probité inhérents à l'exercice de sa profession. Elle·il a pour obligation de ne pas exploiter une relation professionnelle à des fins personnelles, religieuses, sectaires, politiques, ou en vue de tout autre intérêt idéologique. Elle·il prend en considération les utilisations qui pourraient être faites de ses interventions et de ses écrits par des tiers ».

La situation de cette psychologue pose aussi la question de sa propre implication personnelle avec une personne qui lui est intimement liée, dans le champ possible de ses interventions. En effet, considérant les fonctions de psychologue du travail, le Directeur régional est l'un des interlocuteurs qui peut être directement concerné par la mise en œuvre de ses missions.

En ce sens, la Commission doit souligner que cette situation professionnelle s'avère délicate au regard du Code, notamment de l'article 16 :

Article 16 : *« La·le psychologue n'engage pas d'intervention impliquant des personnes auxquelles elle·il est personnellement lié·e. Face à un risque de conflits d'intérêts la·le psychologue est amené à se récuser ».*



Pour la CNCDP
La Présidente
Marie-Claude GUETTE-MARTY

La CNCDP a été installée le 21 juin 1997 par les organisations professionnelles et syndicales de psychologues. Ses membres, qui peuvent être parrainés par les associations de psychologues, siègent à titre individuel, travaillent bénévolement en toute indépendance et sont soumis à un devoir de réserve. La CNCDP siège à huis clos et respecte des règles strictes de confidentialité. Les avis rendus anonymes sont publiés sur les sites des organisations professionnelles avec l'accord du demandeur.

Toute utilisation des avis de la CNCDP par les demandeurs se fait sous leur entière responsabilité.