

Paris le 23.03.2011

**REMARQUES CONCERNANT LE PROJET D'ACCORD  
SUR LA FORMATION CONTINUE À LA P.J.J.**

***PREALABLE***

Nous rappelons que **notre préalable** à cette négociation est, qu'il soit bien entendu que les obligations qui sont les nôtres au plan professionnel et que recouvre la notion de Fonction FIR ne sont pas **pour les psychologues une simple fiction**. Des textes viennent récemment de la confirmer dans une autre Fonction Publique et même s'ils ne s'appliquent pas d'une façon qui s'impose juridiquement à la PJJ, jusqu'à ce jour cette fonction est reconnue à la P.J.J. et cela depuis 1983 par circulaire ; elle fait sens et cela est largement partagé au sein de cette administration. C'est un fait qui ne peut se nier.

Cette fonction ne peut en aucun cas entrer complètement dans le cadre de la Formation Continue, et même si une partie peut y correspondre et justifie d'entrer dans la négociation, elle ne peut pas se confondre avec les dispositions générales régissant la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires.

Cette négociation ne pourra donc nullement se substituer à la nécessité que les différentes composantes de la Fonction FIR soient inscrites :

► Dans la Fiche métier :

- en termes de formations spécifiques renvoyant à l'accord cadre
- en termes de contacts nécessaires avec la profession dans et hors PJJ
- et de conditions permettant la distanciation et l'élaboration nécessaire à l'implication personnelle du clinicien, à la rédaction, à la documentation, au travail de liaison.

► Et dans une circulaire qui **reprenne l'ensemble** de ce que recouvre les différents volets de cette fonction et permette de conserver la souplesse entre ces différents volets.

Nous ne voyons pas du tout en quoi la rédaction d'une nouvelle circulaire sur le sujet pourrait être écartée alors que la FPH vient d'en publier une..

C'est à ce que notre administration pourra soutenir de nos devoirs déontologiques et favoriser de notre exercice que nous évaluerons sa véritable volonté de reconnaissance de nos fonctions cliniques.

## **REMARQUES SUR LE TEXTE PROPOSE À CE JOUR PAR L'ADMINISTRATION POUR LE PROJET D'ACCORD :**

### **1) Définitions et objectifs de la formation continue :**

Par rapport au 2<sup>ième</sup> paragraphe « La formation continue tendant à maintenir ou à parfaire [...] la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :

- « Leur adaptation immédiate au poste de travail »
- « Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers »

Ces formules ne peuvent nous convenir.

Nous savons que cette terminologie est adossée au reste de la terminologie de la loi et de celle des termes administratifs qui définissent la « formation d'adaptation » « fiche métier » et « fiche de poste ».

Cependant nous la récusons **en termes d'objectifs généraux de la formation continue** dans un texte devant porter des valeurs susceptibles de faire l'objet d'un accord entre les syndicats et l'administration.

D'une part par ce que le terme « d'évolution prévisible des métiers » en ce qui concerne notre profession ne nous satisfait pas. Nous admettons que les postes de travail et les fonctions vont évoluer mais notre profession ne se résume pas à un « métier » ayant des compétences techniques précises.

Celles-ci peuvent évoluer mais ce qui reste stable dans notre identité professionnelle de psychologues employés en tant que tels, est une déontologie et une responsabilité qui s'exercent quelque soit le poste de travail, le public, les missions et le cadre de travail.

Nous revendiquons donc le statut de profession au sens juridique du mot, et récusons le terme de métier.

Ensuite ce cadre de travail doit être adapté tout autant qu'on s'y adapte, c'est la raison pour laquelle nous récusons l'objectif « d'adaptation » à un poste prédéfini.

Si les professionnels doivent être en capacité d'assurer leurs fonctions et de remplir les missions qui leur incombent, cela suppose aussi qu'ils soient capables d'adapter par leur action leur environnement professionnel – dont la définition de la fiche de poste fait partie - tout autant que de s'adapter à lui, dans une perspective interactive qui garantit une amélioration du service rendu.

L'efficacité professionnelle est à ce prix – toutes les études dans le champ du travail montrent que la compétence opérationnelle est antinomique avec la soumission étroite à un cadre prédéfini. C'est par la reconnaissance et le soutien de leur contribution active à l'amélioration des méthodes et des processus que se déploient l'intelligence et la motivation des personnes et leur volonté d'acquérir de nouvelles connaissances. Il ne peut s'agir de faire appliquer des techniques à des agents robotisés.

Nous souhaitons que ce texte porte ces notions et ne se cantonne pas à la répétition redondante de mots soi-disant techniques mais en fait porteurs d'une idéologie à la fois « libérale » et néanmoins autoritaire.

Nous proposons d'autres termes :

- « **Leur capacité à assurer en responsabilité** leur prise de fonction et leurs missions »
- « **leur contribution** à l'évolution prévisible des postes de travail »

Ces termes ont l'avantage de pouvoir s'appliquer à tous les agents, dont nous demandons qu'ils soient considérés comme des sujets qui agissent en leur laissant une certaine part de responsabilité dans leur action.

## 2) Principes à retenir :

Nous rappelons que les psychologues sont formés à l'université. « La validation des connaissances acquises au cours de la formation initiale se fait selon des modalités officielles. Elle porte sur les disciplines enseignées à l'université, sur les capacités critiques et d'autoévaluation des candidats et elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues. » **Art 35 du code de déontologie**

**Sur la supposée nécessaire « mise en place des parcours de formation » et de leur lien avec les « parcours professionnels »** nous refusons que les formations spécifiques dont les psychologues ont besoin et qui ne relèvent pas des offres de formation interne à la PJJ entrent dans le dispositif qui va être mis en place pour les formations proposées par la PJJ aux agents.

De façon générale nous ne sommes pas du tout convaincus que l'entretien d'évaluation tel qu'il est construit, puisse permettre une concertation efficace pour identifier les « besoins » individuels de formation ; cela au double regard des aspirations personnelles et des spécialisations professionnelles des agents d'une part et des « besoins » collectifs du service et de l'institution à un échelon plus large d'autre part. L'hypothèse sur laquelle repose toute la construction de cette machinerie bureaucratique en pleine poussée inflationniste dans le domaine de l'ingéniering social est à notre avis, faussée.

Ce système supposé transparent est en fait tout à fait opaque et arbitraire dans son lien à la promotion et à la rémunération, qui s'établissent finalement sur des critères très hasardeux, liés à la subjectivité des uns et des autres. L'hypothèse d'une évaluation objective et véridique repose de fait sur un rapport à sens unique et fait partie d'une pure fiction.

Nous constatons que les méthodes actuelles risquent de faire de la formation continue un enjeu de tension supplémentaire bien plus qu'un espace de dialogue et de concertation fructueuse entre la hiérarchie et les agents. En ce qui concerne notre profession, c'est évidemment un risque accru d'empiètements et de confusion des registres pouvant nuire à l'exercice de nos fonctions, et donc par ricochet aux mineurs et aux familles ...

C'est pour cela que nous demandons que soit restaurée une instance spécifique capable de rester à la bonne distance des hiérarchies locales. Cette instance qui a été instituée en 1986 a su développer avec le temps et jusqu'à récemment une expertise importante en terme de garanties nécessaires de confidentialité et de respect de notre autonomie technique.

Ce dispositif pourrait être chargé d'enregistrer et d'accorder les jours de formation spécifiques demandés par les psychologues.

En effet la plus grande partie des formations par la recherche, par la supervision individuelle et collective, par les groupes d'étude clinique et de travail théorique, sont celles que les psychologues financent eux-mêmes.

Les faire reconnaître par d'autres procédures que celles que l'institution définit pour permettre l'accès à sa propre offre de formation est donc tout à fait légitime et donnerait aux psychologues des garanties indispensables pour que leur engagement dans ces formations spécifique se fasse connaître et soit soutenu.

### **3) A la Rubrique « Eléments de Diagnostic et objectifs quantitatifs »**

Comme tous les agents, les psychologues sont concernés par les droits à la formation et les dispositifs s'y référents dans les textes de la loi du 02.02.2077, du décret du 05.10.2007.

En outre, leur statut particulier construit en lien avec une formation universitaire de praticien chercheur ouvre sur des missions qui nécessitent des activités différenciées : une fonction clinique et une fonction Formation Information Recherche (F.I.R.). Il est alors nécessaire de démarquer pour les psychologues ce qui peut rentrer dans l'accord cadre sur la formation et ce qui n'y rentre pas.

Le temps consacré à la fonction FIR par les psychologues est actuellement d'un tiers de la durée hebdomadaire de travail, qui peut être effectué hors de l'institution.

Les deux autres tiers étant toutes les missions de « contact » direct avec les usagers, de travail en pluridisciplinarité au sein du service et avec les partenaires institutionnels en vue de l'orientation, au cours des prises en charge.

La partie de fonction FIR qui, en relation étroite avec la fonction clinique, est consacrée à de la Formation au sens de formation continue renvoie essentiellement à des journées, colloques, congrès scientifiques, groupes d'élaboration théorico cliniques, groupes d'études de cas entre pairs...

Nous demandons par rapport à ce type de formations qu'une enveloppe de financement des formations individuelles hors PJJ soit rétablie pour donner tout ou partie des frais d'inscription et de déplacements.

Mais le psychologue a aussi une formation à la recherche et par la recherche sur soi notamment. Cette notion de Recherche a donc un double sens : recherche en tant que travaux de recherche mais aussi recherche sur soi.

Il n'est pas souhaitable que l'administration finance parmi ces activités de recherche celles – analyse personnelle, supervision individuelle et en groupe – qui supposent aussi un engagement financier personnel de celui qui s'y inscrit, comme condition d'efficience.

Par contre nous demandons que ces activités qui peuvent se dérouler sur des horaires particuliers ouvrent droit à une prise en compte du temps qui leur est consacré par les psychologues au titre de la Formation Continue Spécifique et du dispositif qui y correspond.

Cependant la fonction F.I.R. comprend aussi beaucoup d'autres activités qui ne peuvent être prises en compte au titre de la Formation ni de la Recherche, notamment tous les travaux de rédaction, de dépouillement et d'interprétation des données cliniques, les temps de lecture et de documentation, les contacts avec la profession dans d'autres champs d'exercice ou au sein de la PJJ, le suivi pédagogique des stagiaires en formations universitaire, l'évaluation et la validation de leurs stages en lien avec les universités, etc....

La répartition de toutes les activités de la Fonction FIR articulées au travail clinique auprès des jeunes et des familles s'effectue en proportion variable selon les lieux et les modalités d'exercice.

Le temps qui pourrait ainsi être pris en compte au titre de la Formation et Recherche, peut être estimé en moyenne à moins de la moitié du temps réservé au FIR actuel.

#### **4) A la rubrique Eléments de diagnostic et objectifs qualitatifs**

##### Les besoins spécifiques à l'interne

Les psychologues à la PJJ désirent que leurs missions restent bien celle d'une clinique au sein d'une mission « éducative » au sens large, ils ont développé cette clinique depuis des années de façon originale et adaptée aux sujets et aux institutions qui les accueillent.

A cet égard ils ont besoin que les instances de regroupements entre psychologues instituées au sein de la PJJ soient plus soutenues au plan régional et national, et puissent être à l'initiative de propositions et s'engager dans des actions de formation, de soutien technique en offrant des espaces d'élaboration et de transmission « horizontaux » entre pairs.

Ce qui suppose que les administratifs n'exigent pas d'animer eux-mêmes ces groupes mais acceptent qu'il y ait un psychologue responsable de l'organisation et du travail du groupe sur un temps qui ne peut être celui de sa propre Formation Continue, et qui devra être dédié à cette mission..

Les psychologues souhaitent que soit rétablies des modalités de regroupement au plan national, tel qu'ont été les « journées de la clinique ». Ils demandent que celles-ci s'appuient sur les groupes régionaux et départementaux et pas seulement sur les ressources propres de l'ENPJJ.

##### Les besoins spécifiques à l'externe

Les psychologues s'adressent à l'extérieur de la PJJ à des praticiens chercheurs de leur discipline qui ont développé une approche théorique et une pratique qui leur paraissent

pertinentes au regard du développement de leur propre qualification : dans les domaines de l'évaluation, de la psychothérapie individuelle ou de groupe, de l'usage des médiations corporelles ou artistiques, de la dimension institutionnelle, culturelle ...

Leurs demandes doivent être traitée par un Dispositif Spécifique qui reprenne les avancées de l'ancienne commission pour les formations individuelles extérieures ; ceci pour leur garantir qu'ils pourront engager une formation extérieure en préservant leur « autonomie technique » à savoir l'indépendance dans le choix de leurs méthodes de travail et de leurs références théoriques.

Celles-ci ne peuvent, sans risques pour les usagers, être imposées par une « psychologie d'Etat », par des modes ou des lobbys qui captent un marché.

Enfin, parmi les besoins spécifiques il y a la nécessité de se tenir au courant des évolutions statutaires et organisationnelles de la profession elle-même et des façons dont elle peut peser sur son avenir.

#### Les besoins communs à d'autres professions :

Qu'il s'agisse d'évaluations, de suivis individuels ou familiaux, ou de participation à des actions collectives en pluridisciplinarité, les psychologues visent à aider des sujets adolescents et leurs familles à modifier leur propre destin, en acquérant plus d'autonomie pour diminuer les risques qu'ils encourent et font encourir aux autres,

Cette autonomie suppose entre autres de pouvoir solliciter et recevoir une aide qui pourrait ne pas être «contrainte », et par exemple d'utiliser de façon adéquate l'accès au dispositif de Droit commun pour le soin en santé mentale, les lieux d'écoute pour adolescents et pour les parents...

Les besoins de formation et d'information des psychologues sur les dispositifs de cet ordre, sur une connaissance générale des partenaires de travail et de leurs missions, comme sur les contraintes et cadres juridiques qui de plus en plus s'imposent dans l'accès aux droits des personnes, peuvent être joints à ceux des autres professionnels ayant un rôle direct à jouer dans la prévention, l'élaboration, l'accompagnement et le soutien des projets éducatifs et d'orientation vers des structures extérieures.

Enfin les psychologues peuvent être partie prenante et force de proposition pour des accompagnements et formations collectives réalisés sur les services où ils travaillent.

Le SNP rappelle qu'à côté de l'individualisation nécessaire au niveau de la formation continue, il existe des besoins collectifs de formation au sein des équipes de travail, qu'il faut absolument préserver. Il est aussi essentiel de développer l'articulation et la coopération entre les professionnels plutôt que d'attiser les mises en concurrence.

#### **Les Publics**

Tous les psychologues sont concernés, aussi bien titulaires que contractuels, au prorata de leur temps travaillé (ETP ou temps partiel) par cet accord cadre.

## Thèmes Prioritaires en matière de formation

Dans le cadre des missions d'évaluation au civil, les psychologues doivent continuer à maintenir leur intérêt pour la clinique des dysfonctionnements parentaux et des interactions précoces et de leurs effets sur le développement du jeune enfant, leur connaissance des facteurs psychopathologiques individuels et familiaux qui favorisent la survenue de négligences graves, des carences et des maltraitements physiques ou psychologiques des enfants en bas âge ou en âge scolaire.

La clinique des agirs adolescents, les limites et les interactions de la psychopathologie individuelle et familiale avec la crise adolescente, son intrication avec les facteurs psychosociaux et sociaux culturels, restent d'actualité, tout comme la mise en œuvre de dispositifs cliniques et les modes de traitement institutionnel des difficultés adolescentes.

Enfin la psychopathologie des liens collectifs et institutionnels, négativité, destructivité, déliaisons institutionnelles, devient de plus en plus un sujet d'actualité. En effet lorsque des adolescents et des enfants sont confiés à des institutions mal ou peu préparées à faire face à leurs troubles psychologiques et à leurs comportements hétéro- et autodestructeurs, ceux-ci entraînent des agirs contre transférentiels qui répètent les défaillances initiales de leur environnement (rejet, maltraitance, abandon, incohérence éducative...).

## Suivi de l'Accord

Nous demandons que cet accord cadre soit institué sur une durée suffisante pour mettre en place et expérimenter les propositions qu'il préconise.

Les organisations syndicales et l'administration feront une évaluation annuelle des préconisations et se réuniront autant que de besoin à la demande d'un des deux partis.

Pour ce qui concerne la **Commission de suivi de demandes individuelles de formation spécifique** des psychologues, nous demandons qu'elle siège de façon biannuelle avec une participation des représentants élus à la CAP, pour établir des règles et critères d'attribution de l'aide financière à des projets individuels de formation spécifique et effectuer un suivi des formations spécifiques et de recherche au prorata du temps prévu.

Enfin une évaluation du fonctionnement de la Commission sera aisée à réaliser et son suivi permettra de percevoir l'effectivité du processus, de repérer les difficultés éventuelles et de rechercher les améliorations à y apporter.

Pour le SNP

**C MANUEL, S MILLION, MJ NIVET, M RAVINEAU**