



Restructuration du réseau des CIO, SPO et labellisation, « Territorialisation » de l'orientation :

Quelles conséquences sur nos missions et notre métier ? Comment faire face aux difficultés engendrées par les transformations des services ?

Compte rendu du stage SNES-FSU du vendredi 23 novembre à Lille animé par Yann Bonenfant et Caroline Laurent avec la collaboration de Marie-Agnès Monnier (secrétaire nationale pour le SNES-FSU secteur CO-Psy et DCIO).

L'objectif premier de ce stage était d'offrir la possibilité aux personnels des divers CIO de l'académie (tout en restant ouvert aux collègues d'autres catégories) d'échanger sur leur vécu, leur situation personnelle et collective tout en apportant les pistes pour faire face aux difficultés rencontrées.

10 CIO de l'académie (dont 4 sur les 5 nouveaux CIO fusionnés) ont ainsi été représentés. A tout moment, les collègues ont pu s'exprimer. Une perception unanime de la difficulté jusqu'à la souffrance au travail a pu être relevée... les divers temps d'échanges seront repris et synthétisés dans les cahiers de doléances (en PJ).

1. Le point sur la situation académique

Alors que Mme le Recteur se targuait, en réunion de rentrée, du bienfait des fusions de CIO, les rendant ainsi plus visibles et efficaces, la réalité du terrain est toute autre : souffrance au travail de plus en plus marquée, locaux très réduits pour des équipes toujours plus grandes, budgets en nette diminution, perte de proximité face au public, nombreux postes administratifs et de directeurs supprimés.

Ces dernières semaines, le Rectorat se contredisait en proposant une alternative à la perte de proximité : les permanences en mairie (Haubourdin) ou sur les CIO désaffectés (ex-CIO de Seclin). Laisant alors les personnels se diluer dans des lieux d'exercice non-statutaires et avec des conditions de travail déplorables.

Lors du CTA d'octobre 2012, les futures fusions ont été présentées aux fédérations syndicales : regroupement du CIO d'Hazebrouck avec celui de Dunkerque-St Pol sur mer tout en gardant une implantation sur Hazebrouck en janvier 2013, fusions des CIO de Somain et Douai, des CIO de Roubaix et Tourcoing, des CIO de St Amand, Valenciennes et Denain d'ici la fin 2013.

**A ces fusions, la CFDT et l'UNSA ont voté POUR laissant la FSU seule
fédération à voter CONTRE !!!**

Avec le statu quo des CIO de Cambrai et des 11 CIO du Pas-de-Calais, **il restera alors 9 CIO sur 22 dans le Nord, 20 sur les 33 pour l'académie, à la fin de l'année 2013 !**

LABELLISATION :

La loi sur l'Orientation et la Formation Professionnelle tout au long de la Vie votée en novembre 2009 en est le point de départ.

En 2011, sur l'académie de Lille, nous ne pouvons nous empêcher de faire le lien entre la procédure de labellisation et la restructuration engagée du réseau des CIO.

Les organismes labellisés sont les Missions Locales, Pôle Emploi, CIO , Réseau Info jeunesse, Universités, Espaces info formation, fongecif (s'ils sont présents sur le territoire). Des partenaires non labellisés peuvent être associés CCI, CM, CIBC, GRETA, MDE. 15 bassins d'emplois sont retenus comme niveau territorial avec un coordinateur territorial par bassin. Aucun financement n'est attribué pour la mise en place du SPO.

La demande de labellisation est adressée au préfet de région, le CCREFP donne son avis, le préfet décide, le label est attribué pour 5 ans et renouvelé sur avis du CCREFP.

La FSU reste vigilante. Il s'agit bien de veiller au respect des missions propres et des statuts des différents professionnels. Il faut constater l'absence de concertation avec les personnels. Les craintes formulées par la FSU portent sur la décentralisation de la formation initiale et la volonté exprimée par l'association des régions de France (ARF) d'annexer la formation professionnelle et l'orientation. Pour la FSU, il faut absolument lever l'ambiguïté en ce qui concerne la différence entre orientation scolaire et professionnelle. La FSU refuse la notion de « professionnalisation des acteurs » qui correspond à une négation des professionnalités actuelles et débouche sur des « référentiels communs » alors que les métiers sont différents.

Septembre 2012 : La commission 1 du CCREFP se réunit pour examiner les 15 dossiers de demande de labellisation. La FSU demande au Préfet de Région de sursoir à ces labellisations. Elle note avec satisfaction que **les CIO d'Haubourdin, Lomme et Seclin étaient proposés à la labellisation alors que Madame Le Recteur venait de les supprimer à la rentrée**. Les dossiers (tous quasi identiques) ont reçu un avis favorable de la commission, mise à part la position de la FSU (la CGT était absente).

La FSU maintient sa demande de moratoire sur le processus de labellisation du SPO.

Le 6 novembre 2012 paraissent, sur le site de la préfecture, les arrêtés préfectoraux portant attribution du label « orientation pour tous » pour les 15 demandes.

2. Le point sur la situation nationale : Intervention de Marie-Agnès Monnier

Quelle école veut-on ? La formation doit-elle répondre avant tout aux besoins économiques ou viser le développement de la personnalité de chaque jeune, et e son épanouissement social et professionnel?

Si l'on considère le rapport à la construction identitaire dans la formation, alors il faut des psychologues dans l'Ecole !

Dans les BO de rentrée, on ne cesse de lire qu'il faut que les élèves fassent des choix éclairés et réalistes, qu'on sécurise les parcours. On gomme alors toute l'importance de la construction progressive en fonction du développement de l'adolescent.

L'orientation est devenue un enjeu fort des politiques économiques, un levier pour la réduction du chômage ! La vision mécaniste de l'adéquation formation/emploi revient en force !

Labellisation :

Dans certaines académies, la labellisation est déjà avancée. Exemples : à Mulhouse, le SPO prend la forme d'une grande structure regroupant des associations, le CIO, le Fongecif, etc.

En Bretagne, la maison de l'emploi et de la formation propose un accueil commun, la mutualisation de la documentation, impose des horaires aux différentes structures participantes.

A Rouen, le CIO de Lillebonne a échappé à la maison des compétences qui souhaitait l'intégrer. Accueillir tous les services publics et des associations, préfigurant un SPO avec accueil commun, 3 petits bureaux pour 8 personnes, etc... Suite à une action conséquente de la profession (blocage du déménagement par 50 copsy sur 120 maxi dans l'académie de Rouen). Le Maire de Lillebonne a accepté de financer le CIO.

Projet de l'acte 3 de la décentralisation :

Le 12 septembre 2012 : avant la fin des concertations sur le thème du SPO, le 1er Ministre signe un accord avec l'ARF. Il s'engage à donner aux régions le pilotage et l'animation territoriale du SPO et à transférer les CIO aux régions. Il dit vouloir moderniser le SPO par les régions (pilotage de la carte de formation et compétence sur l'animation de l'offre d'OTLV).

Les mesures de V. Peillon :

- L'Etat s'occupera de la politique nationale. Il sera chargé de l'information et de l'orientation des élèves dans les établissements scolaires.
- Les Régions piloteront la mise en réseau et animeront tous les services d'information et d'Orientation, établiront les normes de qualité pour

l'exercice des missions, labelliseront les structures et les dispositifs, prendront en charge les CIO et détermineront leurs missions.

- Les CO-Psy exerceront dans les CIO et les établissements. Le statut de fonctionnaire d'Etat serait conservé mais ils seraient placés sous l'autorité fonctionnelle des Régions par une convention Recteur/Président de Région.
- Les CIO ne seraient plus des services de l'EN mais des services régionaux avec d'autres missions, d'autres financements, d'autres fonctionnements... seront-ils alors toujours des CIO ??? Et les personnels ? Etant fonctionnaires d'Etat, ils ne pourront pas être affectés dans des services régionaux... où seront-ils alors affectés ???

Le Ministre déclare que les missions resteront les mêmes mais comment le croire ? La concurrence entre les 2 donneurs d'ordre exposerait les collègues à des conflits de priorité, d'indépendance et de qualité de travail !

Le rapport Gallois attribue le chômage des jeunes à l'inadéquation entre la formation initiale et l'emploi... il faut donc rapprocher le système éducatif et les entreprises. Le rapport préconise que les entreprises soient associées à la gouvernance de l'enseignement technique et professionnel au niveau des établissements dans les CA ! V. Peillon reprend ces analyses et indique qu'il souhaite une évaluation permanente de l'adaptation de l'offre de formation aux besoins de compétence des employeurs. **Nous assistons ici au grand retour du mirage de l'adéquationisme formation-emploi !!!**

Des représentants de l'ARF expriment bien le fait que, pour des raisons de coûts, les regroupements de structures seraient la règle. Le réseau des CIO n'est pas assuré d'être préservé ! **Les missions et les conditions de mise à disposition (partielle et obligatoire) des personnels se feraient Région par Région !**

3. La souffrance au travail

Dans des situations professionnelles plus ou moins difficiles, l'évolution ou le changement de métier, la réorganisation ou le changement d'entreprise ont des impacts sur la vie privée. Inversement, les difficultés ou les changements propres à la vie privée peuvent avoir des effets sur le vécu professionnel.

Plusieurs chercheurs offrent un regard sur la manière d'appréhender les évolutions du travail et s'accordent à dire que **le travail de recensement de tout ce qu'on fait est revalorisant et motivant** (Montrer ce qu'on sait faire améliore l'image de soi. Les autres nous verront autrement), **qu'il faut des lieux de partage pour donner du sens. L'appartenance à un collectif permet de diminuer les situations difficiles et de construire une identité professionnelle.**

Notre métier est malmené aujourd'hui comme tous les métiers de l'Education nationale.

Face aux fondements et repères qui s'effondrent, les collègues ont « le nez dans le guidon », travaillent de plus en plus pour se rassurer et se dire que ça ne va pas changer. Les DCIO sont tiraillés, ils doivent « amortir » le choc entre les prescriptions de la hiérarchie, qui ne correspondent pas au métier, et le travail des CO-Psy. Si on veut faire un travail de qualité en tant que CO-Psy, certaines choses sont à refuser. **Il y a une véritable importance du collectif.** Les collègues craquent. Ils ont l'impression d'être isolés. Il est important d'analyser ce qu'il faudrait faire et ce qu'on est amené à faire. Il est nécessaire de travailler sur les vraies missions – quelle est l'utilité de notre travail, quel est son sens.

le CHSCT (*Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail*)

Dans le privé, il y a obligation de passer par le CHSCT avant toute restructuration. (possibilité de demander une enquête sur les risques psychosociaux). Les CHSCT sont obligatoires aussi dans la fonction publique (gvt Sarkozy ; texte de 2012 pour l'EN).

Le CHSCT se met en place dans l'Académie, nous pouvons le saisir mais tout est à construire ! Les CHSCT peuvent aller sur le terrain, enquêter.

Dans chaque établissement, il faut mettre en place un DUER = document unique d'évaluation des risques c'est-à-dire évaluer les risques sur le lieu de travail et faire des propositions d'amélioration.

On parle de risques psychosociaux, résumés par simplicité sous le terme de « stress ». Ils recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de natures variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises.

Ils peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs : les exigences du travail et son organisation, le management et les relations de travail, la prise en compte des valeurs et attentes des salariés, les changements du travail.

Quelles sont les conséquences de l'existence de risques psychosociaux dans l'entreprise ?

- ▶ Un impact sur la santé des travailleurs : au regard d'une littérature ayant souligné les liens existant entre facteurs de RPS et maladies cardio-vasculaires, Troubles Musculo-Squelettiques ou pathologies mentales (dépression, anxiété), les RPS se révèlent être un enjeu majeur en termes de santé publique.
- ▶ Un impact sur l'entreprise : on peut noter un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires ou des exigences de qualité, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents de travail et des incidents, la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons, etc.), une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'entreprise...

Avec ce que nous vivons au quotidien , dégradations de conditions de travail, impossibilité de l'exercer dans des conditions décentes pour les personnels comme pour le public, surcharge liée aux déplacements qui s'allongent, etc, nous envisageons de saisir le CHSCT académique afin d'obtenir une prise en compte des difficultés engendrées par les fermetures des CIO sur la santé des collègues...

4. Atelier : cahiers de doléances

Suite aux nombreux échanges de la journée, nous avons proposé aux collègues de formaliser leur vécu dans les CIO actuels, au travers d'exemples concrets et suivant des critères donnés. Ces exemples ont été synthétisés dans les 2 cahiers de doléances en PJ. L'un renvoie aux difficultés du point de vue des personnels, l'autre du point de vue des usagers.

Cette synthèse sera utilisée pour communiquer les difficultés de la profession à la hiérarchie.

5. Action

Diffusion des pétitions académique (contre les permanences mairie) et nationale (contre la territorialisation).
Diffusion du tract SNES en direction des divers partenaires (professeurs, parents, etc.).

Invitation à participer au colloque : « Psychologues Malmenés, usagers maltraités », organisé par la FSU, à Paris, le 30 et 31 janvier 2013.

Le SNES-FSU propose de fixer une journée d'action dans chaque académie dans la première semaine de décembre en lien avec l'intersyndicale nationale (du 3 au 08/12). Parallèlement, l'Intersyndicale académique propose une action le 12 décembre (AG + rassemblement).

Après échange, les collègues trouvent intéressant de se pencher sur une action autour des permanences, les mercredi matin, sur l'ex-CIO de Seclin.

Il est proposé que les cahiers de doléances soient transmis, après validation des stagiaires à Monsieur le Recteur, au CSAIO, dans les CIO, au conseil régional, voire au Préfet (avec l'interpellation concernant les CIO labellisés sur leurs ex-lieux d'implantation), etc.

Après échange avec l'intersyndicale et la section académique du SNES, l'action des personnels de CIO se tiendra le jour même du rassemblement organisé par l'intersyndicale académique de l'Education Nationale, le 11 décembre.

En janvier, une action nationale et un rassemblement à Paris autour de la date de la proposition de loi sera certainement proposé.