



A l'aube de nombreux changements planant encore sur la profession, le SNES Orientation de Lille souhaitait proposer, à l'ensemble des équipes des CIO de l'académie, une journée de stage afin de remplir deux objectifs :

- faire l'état des lieux des grands dossiers en chantier (nouveau corps des psychologues de l'EN, carte cible des CIO, SPRO, etc.)

- permettre l'échange des collègues de l'académie sur leurs interrogations et difficultés de terrain. Après un tour de table, ce second objectif s'avère être une véritable attente de la part des stagiaires. Tout au long de la journée, ils ont donc pu s'exprimer et apporter leur contribution aux échanges.

Marie-Agnès Monnier, secrétaire nationale du SNES Orientation, avait été invitée pour apporter son éclairage tout au long de la journée.

1. Le nouveau corps des psychologues de l'Education Nationale.

Si les discussions engagées par le MEN remontent à juin 2014, il ne s'agit pas d'un combat nouveau. En effet, voilà maintenant plusieurs années que le groupe des 7 (SNES-FSU, SNUIPP-FSU, SNPsyEN-UNSA, AFPEN, ACOP-F, SFP, SNP) se réunit pour porter la proposition de mener une réflexion sur les disparités, inégalités de traitement et absurdités des deux corps de psychologues existants : les psychologues scolaires et les CO-Psy.

Contrairement à ce qu'on a pu entendre ou lire ailleurs, l'idée de départ, et celle au cœur des discussions actuelles, n'est aucunement de fusionner les 2 corps mais bien de les rapprocher en un statut commun gardant les deux spécificités et leurs missions propres en premier degré et second degré, sans intervention hors de son champ d'exercice. Un concours à deux valences sera accessible après validation d'un master 2 de psychologie, puis une spécialisation d'un an portant sur la mention « Education, développement et apprentissages » pour le premier degré, « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » pour le second degré.

Les missions ne sont plus au centre des discussions, ayant été actées en 2013-2014 par les GT RASED et GT Personnels d'Orientation.

Si le GT 14 avance sur le dossier et qu'un certain nombre de points sont actés (entre autres l'accès enfin à la hors-classe demandée depuis toujours), il existe encore certaines zones d'ombre à préciser d'ici la parution du décret prévue pour septembre 2016 (contenus de formation, régime indemnitaire inégal entre premier et second degré, demande par la FSU d'un grade pour les DCIO afin de sécuriser et affirmer la fonction, temps de service, chaîne hiérarchique).

Si la FSU ne peut que se réjouir de ces avancées, il est nécessaire que le MEN prenne conscience des difficultés qui nous rattrapent sur le terrain entre le réseau des CIO continuellement menacé et l'incroyable proportion de postes vacants portant la proportion de collègues contractuels à un tiers de la profession au niveau national. Il est urgent de relancer un plan de recrutement massif et de stopper la casse des services d'orientation !

2. La carte cible des CIO

Avec le désengagement croissant des Conseils Généraux sur le financement des CIO et la création du SPRO, le MEN a établi, sans concertation, une carte cible définissant le nombre minimum de CIO par académie. 360 CIO sur 524... c'est le nombre que le MEN s'engage à conserver en cas de désengagement des CG. 50 CIO ont déjà fermé sur le territoire national et toujours les mêmes conditions reviennent : personnels informés au dernier moment, malmenés, placés dans des conditions d'exercice insupportables ou, du moins, demandant de grandes capacités d'adaptation, etc.

Dans bon nombre d'académies, les groupes de travail fleurissent afin de prévoir, mais parfois même d'anticiper, les désengagements éventuels de CG. L'exemple de Rouen est parlant : 14 CIO sont encore implantés sur le territoire et le calibrage est de 11. Alors que certaines mairies offrent le financement du CIO de leur commune, le Rectorat s'y oppose pour « respecter » l'effectif prescrit de 11 (n'oublions pas qu'il s'agit d'une prescription minimum et non maximum).

Sur Lille, nous avons été épargnés cette année d'un éventuel désengagement du Pas-De-Calais... mais pour combien de temps encore ? Le gel du poste de DCIO à Saint-Omer, lors du mouvement, nous avait mis la puce à l'oreille.

Nous sommes déjà passés de 33 CIO à 20 en l'espace de 3 ans, suite au désengagement du CG Nord. 9 CIO restent dans le Nord et 11 dans le PDC dont 5 départementaux.... Voici qui nous amène aux 15 minimum prescrits par la carte cible.

Aucune annonce pour le moment et nous réinterrogerons le Rectorat à ce propos (ce qui a pu être fait lors de la CAPA du 22 juin 2015 – cf.compte rendu)

3. Mise en place du SPR O, quel impact sur les missions des CIO ?

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale réaffirme le Service Public de l'orientation tout au long de la vie (SPO), séparé en 2 branches distinctes.

L'Etat par l'Education nationale garde la compétence de l'orientation dans la formation initiale dans les CIO et SUIO, tandis que la Région a la responsabilité du Service public régional d'orientation (SPRO) c'est-à-dire qu'elle pilote l'orientation pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les « décrochés ».

La région est également responsable de la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les différents textes créent la confusion et contrairement à ce qui est affirmé, les CIO ne font pas partie du SPRO. Les CIO peuvent être associés au SPRO par le biais d'une convention annuelle signée entre le représentant de l'Etat, le Recteur et le président de la Région. Cette convention doit respecter les missions statutaires et les conditions d'exercice (pratiques professionnelles, conditions de travail, fonctionnement et missions du CIO) des conseillers d'orientation-psychologues et des directeurs de CIO.

Le SNES revendiquait la mise en place d'une convention nationale fixant les règles de contribution les limites de l'intervention des CIO dans les SPRO. Si une convention type a bien été instaurée (accord cadre du 28/11/2014), celle-ci reste suffisamment floue, permettant au sein des régions des conventions détournant les principes d'engagement définis par la loi.

Pour le SNES, il s'agit bien d'un affaiblissement car chaque région va pouvoir écrire sa convention sans nécessairement respecter le cadre prévu par la loi, voire en redéfinissant complètement les textes législatifs et réglementaires pour certaines !

Ainsi, dans certaines régions, la mise en place d'un cahier des charges pour le CEP engage les CIO au-delà de ce qui est prévu par la loi.

Il faut rappeler que le droit au CEP repose sur 5 opérateurs qui sont les missions locales, le Pôle emploi, l'APEC, le Fongecif et les CAP emploi. Les CIO ne sont impliqués dans le CEP que pour le 1^{er} niveau, c'est-à-dire un 1^{er} accueil, 1^{er} conseil. Les autres niveaux sont l'accompagnement et le financement. Si les usagers venaient à faire valoir réellement leur droit au CEP, les régions seraient mises en difficulté car les 5 organismes ne parviendraient pas à absorber les demandes. Aussi certaines régions vont chercher à contourner la loi pour y introduire d'autres organismes, voire services tels que les CIO.

L'exemple de la **Picardie** nous intéresse plus particulièrement (regroupement prévu avec le Nord-Pas-de-Calais) :

La convention type se termine par une phrase indiquant que *« Le cahier des charges régional élaboré en concertation avec l'ensemble des réseaux participant au SPRO sera signé par le Président du Conseil régional ou son représentant et le représentant légal de chaque structure représentée à l'échelle de la région. »*.

Or, les modalités d'engagement des CIO se faisant par une convention particulière, ils ne sont pas concernés par un cahier des charges qui s'impose seulement aux structures demandant leur labellisation à la région. Pourtant le texte indique : *« Le SPRO a pour ambition de répondre au mieux aux besoins de chaque citoyen en matière d'orientation tout au long de la vie. Il est mis en œuvre par les opérateurs en charge du Conseil en évolution professionnelle et par les structures qui pourront en faire la demande (Cf liste en annexe qui comprend les CIO) et proposant un ensemble de services permettant à l'utilisateur de disposer d'une information exhaustive et de conseils personnalisés conformément au présent cahier des charges. »*

Il s'agit donc d'un retournement de priorité. Le Cahier des charges destiné au conseil en évolution professionnelle, devient de fait un moyen de contourner la convention type et de considérer les services de l'état comme des organismes, ce qu'ils ne sont pas.

Quels sont les risques pour les CIO ?

Il s'agit de se voir imposer des missions, des pratiques pour les personnels ainsi que des conditions de fonctionnement.

Alors que les CIO savent travailler en partenariat avec les autres structures, on peut se demander quel est l'intérêt à vouloir imposer un service unique tout le monde serait polyvalent ? Sous prétexte que l'utilisateur ne doit pas passer plus de deux portes, ceci conduirait à une perte de spécificité et donc de compétences. Il s'agit bien d'une question d'éthique et de qualité par rapport au public reçu.

Les conseillers d'orientation –psychologues sont psychologues de l'éducation nationale et à ce titre ne peuvent se trouver engagés par des obligations régionales concernant la manière d'exercer leur métier ou par une extension locale de leurs missions statutaires. Dans la plupart des conventions, la référence à la mutualisation de « bonnes pratiques » interroge, s'agissant de professionnels exerçant des métiers différents, auprès de publics différents et dans des contextes particuliers. La pratique dépend essentiellement de la formation théorique et méthodologique et ne s'apparente pas à des recettes transférables grâce à un « guide de bonnes pratiques ».

Quelques exemples de dérives impactant les conditions d'exercice des CO-Psy :

*En Bretagne, la Région a décidé de créer un service dénommé API (Accueil Personnalisé et Individualisé) qui reprend les niveaux 1 et 2 du CEP. Ainsi, elle contraint de manière locale, toutes les structures contribuant au SPRO à assurer les deux niveaux du CEP : l'accueil individualisé et le conseil personnalisé. Le projet de convention soumis au Recteur, prévoit d'engager les CIO dans cette définition locale qui va bien au-delà des missions qui leur sont confiées par la loi. C'est une particularité bretonne qui introduit une différenciation dans les missions des fonctionnaires, non conforme à leur statut.

*En Aquitaine, la convention signée entre la Région, le Rectorat et Aquitaine Cap métiers prévoit l'installation « d'Espaces Métiers Aquitaine » dans l'enceinte même du CIO, avec mise à disposition de ressources documentaires et informatiques, et faisant l'objet d'un règlement intérieur propre. Ceci semble quelque peu contradictoire avec l'objet du SPRO qui est de s'appuyer sur les réseaux publics existants pour constituer, en complémentarité, un maillage territorial de proximité. Ceci pose évidemment d'importants problèmes du point de vue de l'exercice des missions institutionnelles des centres qui ne sont pas que des lieux d'accueil de tout public mais doivent aussi remplir leurs missions dans le cadre de la politique nationale et académique de l'Education nationale !

*En Haute Normandie, le cahier des charges prévoit l'imposition d'un temps de service dédié réparti sur deux jours et demi ou sur cinq demies journées hebdomadaire, soit un mi-temps consacré à la réception d'un public adulte qui représente moins de 10% des consultants dans les CIO.

L'obligation de professionnalisation des acteurs est présente dans tous les cahiers des charges et certaines conventions. Elle est ressentie par nos collègues comme un mépris de leur qualification et de leur professionnalité. Par exemple, le programme de professionnalisation en Aquitaine propose aux acteurs de « se constituer des repères sur leurs fonction » ou d'être formés aux techniques d'entretien». Ajoutons que tout cela se fait par l'intermédiaire d'un cabinet de consultants privés.

En ce qui concerne la région Nord-Pas-De-Calais, suite à la disparition du CCREFP (comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle) -notons que c'est au sein de ce CCREFP que notre collègue Jean-Marc Châtelet avait pu défendre, pour le FSU, la position des CIO pour la labellisation dans le cadre du SPO-, une demande de la FSU à participer au bureau du nouveau CREFOP (comité régional de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle, qui décide entre autres des ouvertures et fermetures en enseignement professionnel). Cette demande a été refusée, ce qui signifie qu'elle n'aura pas de voix délibérative. En revanche, un collègue COPsy pourra participer à la sous-commission « Orientation et évolution professionnelle » de manière consultative.

4. Bilan du stage

Suite au stage, un questionnaire d'évaluation a été proposé aux participants. L'ensemble des stagiaires a été entièrement satisfait de la journée, qui aura répondu à leurs attentes. Les objectifs ont été atteints et la demande se porte sur la réitération plus régulière de ce type d'organisation.

Des besoins ont pu être identifiés pour les stages futurs : déontologie du fonctionnaire et du psychologue plus précisément, posture professionnelle face aux missions qui se multiplient, construction d'une culture professionnelle pour contrer les transformations qui nous guettent, rencontres avec d'autres syndicats de la FSU (Pôle Emploi/ML, etc.) vis-à-vis du SPRO, etc.