

Compte rendu Audience DASEN du 20 mai 2021

Composition DSDEN : DASEN, SG, IEN IIO, adjointe IEN IIO, DCIO « départementale »
La délégation du Snes-Fsu était de M Pichard secrétaire départementale FSU18, C Frison (CIO de Vierzon), Eric Serre (CIO de Bourges) et S.Berger (CIO de Bourges).
Et pour **Sud-Education**, Nadia Tadrict (coordinatrice MLDS)

La demande d'audience a été motivée par :

- le constat d'un dysfonctionnement majeur de la ligne hiérarchique
- la confusion des rôles entre l'IEN IIO, l'adjointe et la DCIO départementale
- la souffrance des personnels engendrée par ce nouveau schéma de fonctionnement avec un éclairage particulier sur les petits CIO qui se retrouvent sans DCIO.
- La mise à mal de la MLDS

Le Snes-Fsu a rappelé le contexte dans lequel s'était mis en place l'expérimentation et plus particulièrement dans le Cher et que cette expérimentation est la mise en œuvre même partielle du rapport Charvet. Nous avons évoqué le fait que les choses s'étaient faites dans l'opacité la plus complète

Le Snes-Fsu a exposé tous les dysfonctionnements et les difficultés engendrés par la nouvelle organisation des services avec le gel des 2 postes de DCIO et les conséquences sur l'activité des psyEN et sur le suivi des élèves notamment des moins de 16 ans non scolarisés et des mineurs isolés. Les délais de scolarisation de ces publics sont devenus très longs car la « direction à 3 têtes » rend la prise de décision très confuse et très lente. On peut même parler d'absence de « management ».

La souffrance des personnels est réelle et se traduit par des demandes de temps partiel de 4 collègues au CIO de Bourges, par 2 arrêts maladie d'une secrétaire (qui n'est jamais malade). Certains collègues ont même envisagé des reconversions. Les personnels des petits CIO se sentent abandonnés. Le CIO est beaucoup moins reconnu qu'avant et les liens avec les partenaires deviennent inexistantes du fait de l'absence d'un DCIO de proximité. La circulation des informations est beaucoup moins efficace.

Nous avons également rapporté le fait que les personnels n'ont plus confiance dans leur hiérarchie et leur institution et qu'ils ne les croient plus quand elles affirment que le rôle des CIO et des psyEN est essentiel et indispensable.

Nous avons également évoqué la situation de la MLDS avec un cafouillage sans nom en début d'année dans la mise en place des actions (ARTP). La coordinatrice a vu son travail remis en cause et/ou empêché. Elle a demandé à plusieurs reprises des clarifications des rôles de chacun et surtout que les décisions soient prises dans les délais.

Nous avons demandé si cette expérimentation était reconduite l'année prochaine et sous quelle forme.

Le Snes-Fsu a rappelé ses mandats : un CIO doit être constitué de psyEN, d'un DCIO, de personnels administratifs et de ménage. Nous demandons donc le dégel des 2 postes de DCIO. Mais dans la perspective de la poursuite de l'expérimentation, nous demandons l'attribution de 2 postes de PsyEN (BMP) à temps plein dans les CIO de Vierzon et St Amand.

Réponses du DASEN, du SG et de l'IEN IIO :

- Reconnaissance que les conditions de mise en place n'ont pas été faciles et que cela a eu des conséquences sur le climat au travail
- L'expérimentation est en construction
- Il faudra clarifier le cadre et accompagner les personnels vers une qualité de vie au travail meilleure
- Il faut clarifier les objectifs de l'expérimentation et les critères d'évaluation !
- Il n'est pas question de supprimer les CIO ou d'en faire des coquilles vides
- Les lycées deviendraient tête de réseau ce qui rapprocherait les psyEN des usagers ! Il y aurait 2 psyEN par lycée avec en charge les collèges du secteur du lycée
- La direction information/orientation serait composée de 3 entités : IEN IIO/ Adjointe/ DCIO départementale
- Les psyEN seraient des conseillers techniques dans les réseaux (pédagogie de l'orientation...) et ils serviraient à outiller les autres acteurs et à arbitrer les situations les plus complexes.
- Les psyEN devraient s'appuyer sur les recherches en psycho clinique et sociale pour éclairer le processus d'orientation et seraient des conseillers en matière de formation continue.
- Les CIO devraient être plus ouverts sur les territoires !
- ...

Un diaporama nous a été présenté notamment avec un calendrier de la mise en place de l'évolution de l'organisation (voir doc ci joint)

Le SG a proposé l'organisation d'un GT sur la qualité de vie au travail et sur l'évolution de la nouvelle organisation des services (avec les chefs d'établissement). Nous avons appris que c'était une commande du Ministère faite au DASEN d'aller plus loin dans l'expérimentation. Mais le Cher ne peut servir d'exemple pour la généralisation (à quoi sert une expérimentation ?!).

Réactions et questions du Snes-Fsu :

- C'est donc un aveu d'échec : l'expérimentation dans le Cher n'a pas fonctionné.
- Pourquoi alors continuer l'expérimentation ?
- Comment l'expérimentation a-t-elle pu se faire cette année sans critères d'évaluation ? Nous avons rappelé qu'il est obligatoire (c'est dans la loi) de faire l'évaluation d'une expérimentation.
- C'est la nouvelle organisation des services qui est porteuse de souffrance.
- A quel moment une expérimentation qui met les personnels en souffrance et engendre une qualité moindre dans le service rendu prend-elle fin ?

SG et IIO :

- Il faut aller plus loin dans l'expérimentation !
- L'évaluation ne peut se faire au bout de 8 mois (de septembre à avril !), elle se fera donc l'année prochaine en comparaison avec cette année (qu'ils considèrent comme un échec) !
- La souffrance est une question subjective ! Selon quels critères peut-on parler de souffrance ?
- L'équipe de direction s'entend bien (donc on doit entendre que tout va bien), l'adjointe et la DCIO ayant elles-mêmes souffert en début d'année.
- Les psyEN ne sont pas cités par les établissements lorsque ceux-ci sont consultés sur leur politique d'orientation

Snes-Fsu :

- S'il y a évaluation l'année prochaine, elle devra se faire non pas en référence à cette année mais à l'existant et à l'ancienne organisation des services.
- Nous reconnaissons la souffrance de l'adjointe et de la DCIO mais nous émettons l'hypothèse que cela est dû à la nouvelle organisation et à la dissonance dans laquelle elles se trouvent puisqu'elles ont combattu avec nous le rapport Charvet en 2018.
- Nous rappelons que la méthode pour détruire un service public est toujours la même : l'affaiblir en supprimant des postes (ici les postes de DCIO) puis à partir d'un constat de moindre efficacité, le supprimer.
- Nous récusons l'affirmation que les psyEN ne sont pas reconnus dans les établissements tant ils sont sollicités quotidiennement pour de nombreuses situations. Il ne faut pas confondre politique d'orientation d'un établissement

et travail réel des psyEN. Et si le Ministère reconnaissait haut et fort et valorisait le travail des psyEN et des CIO, le discours sur les services serait différent.

- Il faut doter tous les CIO en nombre de postes de psyEN suffisant (créer des postes) de DCIO et de personnels administratifs.
- Renforcer la MLDS dans ses missions

Si cette audience a permis d'obtenir des informations sur ce qui attend les personnels à la rentrée, il n'en demeure pas moins que le projet d'« aller encore plus loin » dans l'expérimentation est très dangereux et ne sera pas de nature à apporter plus de sérénité pour les personnels dans la réalisation de leurs missions . Ce qui est également très inquiétant, c'est que les chefs d'établissement vont être associés à l'organisation du travail des CIO.