



Editorial :

Le ministère de l'Éducation Nationale : dernier de la classe pour l'action sociale en direction de ses personnels ! La FSU interpelle le ministre.

À la demande des ministres de la Fonction Publique et du Budget et sur proposition du comité d'action sociale interministériel, des missions d'inspection générale ont rendu leur rapport sur l'action sociale ministérielle et interministérielle dans la fonction Publique de l'État.

Le constat est édifiant : les personnels de l'Éducation Nationale « bénéficient » du montant de crédits alloués par l'État le plus faible (moins de 80€ par personne et par an, dont seuls 29€ relèvent de la politique d'action sociale mise en œuvre par le ministère, alors que la moyenne pour l'ensemble des agents de l'État se situe à 284€ par personne et par an).

Le premier ministère en termes d'effectifs et de budget est la lanterne rouge en matière d'action sociale, et ce, quel qu'en soit le domaine : logement, restauration, enfance et famille, culture, loisirs et vacances.

L'exemple concernant les enfants des personnels de l'éducation nationale est révélateur du désintérêt du ministère. Il convient de souligner qu'alors que tous les autres ministères multiplient en cette période de fin d'année initiatives et prestations en faveur des enfants, les enfants des personnels de l'éducation nationale « bénéficient » de l'indifférence la plus totale de la part de l'employeur de leur(s) parent(s) à cette occasion.

La FSU, confortée par le récent vote massif des personnels, ne saurait se satisfaire de cette situation, ni admettre que ce constat accablant reste sans suite.

La FSU exige du Ministre, l'ouverture de négociation sur cette question, incluant un travail approfondi, inscrit dans la durée, avec la volonté de faire évoluer la situation :

Les personnels titulaires, contractuels et les retraités de l'Éducation Nationale ainsi que leurs familles ont droit au même respect que ceux des autres ministères.

Communiqué de presse FSU du 8 décembre 2011

CR du secteur femmes du 24 novembre 2011

I- STAGE FEMMES FSU

Plan validé (voir page suivante). Pochette pour les stagiaires : demander des textes avant aux intervenant-es. Prise en charge des intervenant-es : transports et repas. Voir pour avoir une clef USB. Demander un vidéo projecteur (MCG). Peu d'inscrites actuellement, sans doute une mauvaise information et pas assez de relance.

II- STAGE INTERSYNDICAL MARS

Intersyndicale ; 13 et 14 mars confirmée. Sigrid envoie le plan dès que possible.

La plaquette : rendu le 20 janvier à l'intersyndicale ; donc le 10 janvier entre nous (voir avec Jean Luc pour la réalisation). Idem aux autres années sur la prise en charge matérielle (voir avec Jean Luc).

Proposition de parties prises en charge par la FSU :

L'école :

- L'école et les filles : intro (Nina)
- Orientation sexuée (Sigrid)
- Les violences sexistes (Ingrid)

Le travail :

Rappel des lois (Sylvette)

Division sexuée du travail (Sigrid)

III- POUR Elles

Il faudrait réaliser un POUR Elles d'ici la fin décembre, quelques propositions d'articles : interview de Salmona, article huma Nina, article MMF Frédérique, article DSK Sigrid, à envoyer à Marie-Caroline.

POUR Elles de Janvier : demander à Anne Feray un article sur l'égalité pro la FB (Nina), le compte rendu du stage et l'annonce du stage intersyndicale.

Nina Charlier et Marie-Caroline Guérin

CTP du Ministère de l'éducation du 29 novembre 2011

Première réunion du CTM, non paritaire. Côté administration, seules 2 personnes seront présentes tout au long de la réunion : le secrétaire général et la directrice générale des ressources humaines.

Déclaration de l'ensemble des organisations syndicales pour le retrait du projet de décret relatif à l'évaluation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Déclarations des différentes organisations. Voir en annexe la déclaration FSU.

Déclaration du SNICS.

Points abordés et réponses apportées par le secrétaire général et la DGRH

- élections : le processus d'évaluation est acquis (SG), mais le vote électronique est une « formule d'avenir ».
- évaluation enseignants

Le SGEN demande des négociations et explique que « le préavis de grève du 15 décembre tombera » dès lors que celles-ci seront « ouvertes ». Demande entendue (SG) ; le contenu précis du projet et les paramètres ne sont pas actés. Note l'insatisfaction par rapport à l'existant, confirme la volonté politique de développer le rôle du chef d'établissement ; à partir de là, il ya plusieurs modes opératoires possibles (SG).

- Infirmières : le ministère conscient des difficultés cherche une « sortie » (SG)
- Non titulaires : la FSU s'étonne de l'existence d'un comité de suivi ministériel puisqu'aucun accord n'a été négocié à ce niveau.
- RI : en attente du règlement intérieur type, le président dira ceux des amendements qu'il retient, le texte soumis au vote sera le projet de l'administration intégrant les amendements acceptés par elle.

Examen de l'ordre du jour

1. projet de décret sur l'organisation des académies.

Ce projet avait été soumis au CTPM de juillet, mais non publié avant le 15 octobre il doit être examiné de nouveau.

Le niveau rectoral devient le niveau stratégique de l'intervention de l'Etat à l'instar des régions pour les autres ministères. Les IA deviennent directeurs académiques, adjoints du recteur en tant que « délégué ».

La FSU rappelle les raisons de son opposition : la disparition de l'échelon départemental, d'un service de proximité au profit d'une reconcentration, d'un pilotage fort. La circulaire d'application dont le projet nous a été soumis par ailleurs est révélatrice de la « nouvelle gouvernance » recherchée : via la contractualisation, il s'agit de placer les établissements en concurrence.

Le SGEN considère qu'il lui manque des éléments d'appréciation et s'abstiendra.

Aucune réponse sur les conséquences pour la gestion des PE ; assurance donnée en réponse à la FSU de la consultation des CTA sur les projets de restructuration des services qui pourraient en découler.

Amendements de l'UNSA pour réintroduire le SGA dans l'équipe de direction de l'académie. FSU en NPPV.

Vote sur le projet de décret non amendé

Contre 14 (FSU 7, UNSA 4, CGT 1, Sud 1, FO 1), Abstention 1 (SGEN)

2. décret de déconcentration pour les enseignants du second degré de Nouvelle Calédonie et de Polynésie Française

La direction de la Fonction publique a obligé le MEN à retirer ce point de l'ordre du jour, car le temps nécessaire à la concertation préalable n'a pas été pris.

3. personnels de direction : modifications apportées au décret statutaire et arrêté sur l'entretien professionnel.

Élargissement du recrutement à tous les fonctionnaires de catégorie A, c'est à dire hors MEN ; appréciation de la valeur professionnelle par entretien tous les 3 ans, permet la modulation de l'indemnitaire, déconcentration (« premières mesures qui engagent un processus » : titularisation et refus de titularisation décidés par le recteur).

Le SNUPDEN-FSU conteste le renforcement du local, dépose des amendements pour maintenir un quota de détachements qui préserve la part du MEN, s'inquiète de la disparition des quotas de promotion du décret au profit d'un arrêté, conteste les primes de résultat.

Le SNPDEN- UNSA salue l'aboutissement du protocole de 2000, mais s'opposera au décret si l'administration ne renonce pas à ce que ce le chef d'établissement qui conduise l'entretien d'évaluation des adjoints. La DRH confirme que le « supérieur hiérarchique direct de l'adjoint c'est le chef d'établissement ».

Le SGEN conteste la déconcentration.

Le projet de décret est repoussé à l'unanimité ; il sera donc de nouveau examiné lors du prochain CTM.

La FSU demande que le CTM ait connaissance du relevé de conclusion de la concertation conduite dans l'intervalle. Accord de la DGRH.

4. arrêté de création de création des CHSCT

Création au niveau ministériel, académique et départemental ; possible au niveau des services rectoraux et des IA, disposition défendue par la FSU dans les groupes de travail préparatoires. Le projet de création d'un CHSCT central sera examiné en CTS central.

La FSU est en accord avec ce projet ; elle regrette les retards pris qui ont conduit à la fin des mandats des CHS avant l'examen et la publication de cet arrêté, donc avant l'installation des nouveaux comités. Elle demande des moyens pour le bon fonctionnement de ces instances dans lesquelles est prévu un secrétaire choisi parmi les personnels. Réponse (SG) attend les instructions de la DGAFP.

FO, SGEN et CGT veulent porter le nombre de sièges de 7 à 9 : amendement non retenu par l'administration.

CGT souhaite des CHSCT dans les EPLE. La FSU explicite son désaccord : on ne peut faire porter au chef d'établissement les responsabilités qui sont celles des employeurs. Dans les EPLE, il convient de développer et de faire vivre les CHS (« commissions »).

L'UNSA défend des CHSCT de service.

Vote sur le projet d'arrêté : Pour 14 dont FSU 7, abstention 1 FO.

5. évaluation des non titulaires éligibles au dispositif de titularisation

Conformément à l'accord du 31 mars, le ministère recense les éligibles à partir des bases de gestion académiques et selon les dispositions du projet de loi adopté par le conseil des ministres.

Enseignants :

9965 éligibles à la titularisation dont 1313 obtenant un CDI si la loi devait être publiée le 31/12/2012.

à ces 1313 obtenant un CDI et titularisables s'ajoutent 339 CDI à la publication de la loi sans accès au dispositif de titularisation (essentiellement âgés de plus de 55 ans pour qui l'ancienneté exigible est de 3 ans dans les 4 dernières années).

Répartition par académie et disciplines ou spécialités.

Administratifs, techniques, sociaux et santé :

2440 agents éligibles à un dispositif de titularisation sur la période 2012-2013, dont 981 par passage automatique en CDI (si la loi avait été publiée au 01/10/11).

156 accédant au CDI mais pas au dispositif spécifique de titularisation.

répartition par corps d'accueil et par académies.

Intervention FSU : il s'agit d'une estimation provisoire probablement sous estimée pour les enseignants par l'hypothèse de la publication de la loi au 1/12/11. Fait confirmer que l'estima-

tion « enseignants » ne tient compte que de ceux qui obtiendrait le droit de s'inscrire à la session 2012. Fait préciser la situation des agents des GRETA et CFA publics qui doivent être pris en compte : refus de l'administration au motif que les contrats conclus pour un programme de formation professionnelle ne seraient pas concernés.

Demande que les CCP puissent être saisies de la liste des éligibles : accord de la DGRH pour que les personnels qui se pensent éligibles puissent voir leur situation vérifiée en CCP.

Demande la programmation du travail suivant

- définition des modalités de titularisation
- conditions de reclassement
- rémunération
- droits sociaux
- droit à la VAE

Où en est le projet de modification du décret de 1981, retiré de l'ordre du jour du CTPM de juillet et qui devait abroger la vacation ?

Peu de réponses sur ces points sinon qu'il faudra effectivement élaborer les « bonnes pratiques ».

La CGT propose un vote du CTM pour que le dispositif de titularisation se fasse uniquement par l'examen professionnel. UN-SA et FSU estiment qu'il est prématuré de trancher la question : le document de recensement a été adressé la veille du CTM ; la CGT revient sur sa demande de vote.

CTP du MEN, déclaration FSU

Cette réunion est la première du CTM élu le 20 octobre dernier.

Avant le dépouillement, la FSU a dénoncé les dysfonctionnements graves qui ont conduit à une chute du taux de participation dans l'Education Nationale de 20 points. Cette chute réduit mécaniquement la place de l'Education nationale dans la Fonction publique d'Etat. Elle ne s'explique pas par des « choix personnels » de la part de nos collègues. Nous en voulons pour preuve que les taux de participation restent stables dans les autres ministères. Pour la FSU, le gouvernement, et particulièrement le Ministre de l'Education nationale, doivent assumer leurs responsabilités et accepter de faire toute la lumière sur ce qui s'est passé (établissement des listes électorales, vote électronique, calendrier, dysfonctionnements techniques...). La FSU a demandé une commission d'enquête administrative ; dans sa réponse, en indiquant qu'il demande un rapport indépendant, le ministre reconnaît l'existence de dysfonctionnements sérieux ; la FSU demande la réunion rapide du groupe de travail ; elle y portera les questions déjà posées publiquement.

A l'avenir, il faudra effectivement rendre à ce scrutin son caractère solennel et collectif. C'est pourquoi la FSU se prononce pour un autre calendrier et une réelle mise en place de moyens collectifs sur le lieu de travail comme les bureaux de vote, l'organisation du vote à l'urne.

Cette première réunion intervient en l'absence de règlement intérieur, du fait des retards intervenus, en premier lieu celui de la publication de la loi (en juillet 2010) transposant des accords de juin 2008. La FSU entend bien que ce CTM soit saisi de l'ensemble de son champ de compétence, ce qui dans notre ministère n'était pas le cas du CTPM qui ne débattait par exemple jamais du bilan social, discrètement publié par le

MEN. Un projet de règlement intérieur type devant être soumis au CSFPE du 19 décembre, nous demandons qu'à tout le moins certaines règles de fonctionnement soient mises en œuvre dès ce CTM, notamment celle de l'article 16 du projet prévoyant que les textes éventuellement soumis au vote soient ceux comprenant les modifications proposées par le Comité et acceptés par le Président.

Les sujets de désaccords et de mécontentements sont aujourd'hui nombreux dans l'Education nationale : nouvelle saignée de postes à la prochaine rentrée, dégradation des conditions de scolarisation des élèves, formation des enseignants, dispositifs d'évaluation des élèves, aide aux élèves en difficulté, éducation prioritaire, conditions de travail de plus en plus difficiles pour l'ensemble des personnels, réformes contestées, déstructuration des services déconcentrés aggravée par le projet de nouvelle gouvernance, introduction d'un jour de carence...

A cela vient de s'ajouter un projet de réforme de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation qui s'inscrit dans le nouveau management de l'Education nationale. Nous sommes loin d'un projet d'évaluation formative constituant une aide à l'exercice du métier d'enseignant, loin des principes d'équité et d'égalité de traitement. Non seulement ces projets n'améliorent pas le dispositif actuel mais, ils font disparaître toute référence à un barème qui malgré ses imperfections constitue un repère pour toute la profession dans les opérations d'avancement. C'est bien plus une vision du système éducatif fondée sur la « performance » individuelle contre l'efficacité collective et la mise en concurrence que portent ces projets, loin des exigences pédagogiques que la lutte contre la difficulté scolaire impose. Pour le second degré, ils nient la dimension pédagogique essentielle dans l'activité professionnelle. Enfin, dans le contexte actuel d'une dégradation

importante des rémunérations, ce projet de réforme inquiète fortement les personnels. Au final, c'est moins de transparence et plus d'arbitraire, moins d'équité et plus de concurrence.

C'est pourquoi, les Fédérations de l'Education appellent les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation et les inspecteurs à être massivement en grève le 15 décembre prochain pour exiger le retrait des projets d'évaluation, condition préalable à l'ouverture de discussions sur de toutes autres bases.

Dans la même orientation, le choix de l'IFFR pour les personnels de direction et le projet de décret d'organisation des académies de retour devant le comité technique montrent la volonté de « manager » le système éducatif ; les expériences déjà conduites dans d'autres pays devraient porter à réfléchir : cette gestion par la performance et la concurrence aggravent les inégalités scolaires, corrélées aux inégalités sociales déjà fortement présentes et qui se creusent encore dans notre pays.

« Pour garantir l'attractivité du métier », le ministre a annoncé au salon de l'Education une revalorisation indiciaire des premiers échelons de la grille des enseignants. Si elle prend acte de l'augmentation du salaire d'entrée dans la profession, la FSU rappelle l'élévation du diplôme exigé pour les concours. Cette annonce ne répondra pas à la crise de recrutement, à la demande de rétablissement d'une année de formation professionnelle, ni à la demande de revalorisation de toute la profession. La FSU dé-

nonce la manipulation qui tendrait à faire croire que tous les enseignants sont concernés quand seuls les entrants au 3^{ème} échelon bénéficieront d'une augmentation significative alors qu'elle ne sera que 24€ brut par mois pour ceux qui sont au 5^{ème}.

Au moment où du fait de la baisse du point d'indice de la FP, le minimum garanti de traitement passe de nouveau en dessous du SMIC, où la catégorie A pour les personnels infirmiers n'a toujours pas été transposée dans la FPE, au risque d'aggraver encore la difficulté à recruter, où les propositions faites pour les personnels sociaux relèvent de la provocation pour ces personnels revendiquant la reconnaissance de leur qualification par le classement en catégorie A, la FSU demande l'ouverture sans délai de négociations sur la situation salariale de l'ensemble des personnels.

A l'opposé des exigences de la démocratie sociale, le ministre écarte la FSU des discussions sur la situation des personnels non titulaires, négligeant le choix des personnels concernés, qui viennent de renouveler leur confiance aux syndicats de la FSU en confirmant leur première place dans l'ensemble des CCP. Tous pourtant peuvent en être assurés, la FSU et ses syndicats continueront d'intervenir sur ce dossier, avec d'autant plus de détermination que ces personnels sont les premiers exposés aux conséquences de l'austérité budgétaire.

CCREFP – Service Public d'Orientation et labellisation

La loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a déplacé les équilibres antérieurs entre formation professionnelle initiale et continue. Jusqu'alors, la formation professionnelle initiale était de la seule responsabilité de l'Education Nationale. Il en était de même de l'orientation avec le réseau des CIO.

Cette loi marque la volonté de rapprocher (voire de confondre) formation initiale et formation continue.

Le CNFPLV (*Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie*) est devenu ainsi l'instance de concertation qui donne son avis sur certains textes législatifs et réglementaires dans les domaines de la formation professionnelle initiale et de l'orientation tout au long de la vie.

Il en est de même dans les régions. Le CCREFP (*Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*) est devenu une instance majeure où pourraient se décider les politiques publiques régionales (Etat et Région) en matière de formation y compris initiale, et d'orientation et ce même si les compétences des Recteurs n'ont pas été remises en cause. Y sont aussi traitées sous l'égide du préfet les politiques d'emploi. En matière d'orientation, le curseur s'est déplacé, puisque c'est le préfet qui décide de la labellisation des organismes.

Cette nouvelle situation exige que la FSU et ses syndicats approfondissent la réflexion collective sur ces trois aspects (formation professionnelle, orientation et emploi) tant au niveau national que régional.

Les CPRDF (*Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles*) sont progressivement achetés (informations à faire remonter au groupe FPQE).

Mais c'est immédiatement que la FSU dans les régions doit se saisir de deux dossiers très urgents :

- Le fonctionnement des CCREFP notamment dans le cadre de la mise en œuvre des CPRDF

- La mise en place chaotique et précipitée du SPO :

« Service Public d'Orientation » et du processus de labellisation.

Les politiques gouvernementales actuelles menacent gravement, on le sait, le service public de la formation, de l'emploi et de l'orientation. L'ARF (Association des Régions de France) sur ces sujets réclame, elle, davantage de décentralisation. C'est particulièrement net sur l'orientation. Il devient vital pour l'avenir des services publics concernés que les organisations syndicales se saisissent de ces questions. Plus encore : il s'agit d'un enjeu politique majeur pour le salariat en lien direct avec les évolutions nécessaires d'un système de formation plus performant permettant d'élever les qualifications de façon significative. Le mouvement syndical a la responsabilité de dessiner dès aujourd'hui des politiques alternatives aux politiques européennes en matière de relation formation-emploi et de politiques de l'emploi. La FSU doit y contribuer fortement, tant au niveau national que dans les régions.

I/ Les CCREFP

Le nouveau rôle des CCREFP

Les CCREFP ont été mis en place en 2002, lors de la loi instituant les PRDF (Plan régional de développement des formations), devenus CPRDF avec la loi de 2009 (loi d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie). Leur fonction se transforme profondément, conséquence des évolutions substantielles de la loi de 2009 par plusieurs aspects :

- La formation professionnelle initiale fait désormais partie du champ des CCREFP comme de celui du CNTLV. C'est au sein du CCREFP que peuvent être débattues la difficile question de la concurrence entre apprentissage et formation sous statut scolaire ou de la concurrence entre les différents lieux de formation.

- Ce sont les CCREFP qui sont consultés dans le cadre de la mise en œuvre du SPO (et non les instances de l'Education Na-

tionale ou de Pôle-emploi)..

La composition du CCREFP n'a pas été modifiée.

Coprésidé par l'Etat et la Région, le CCREFP est quadripartite et comprend les représentants, à raison de 7 par collège :

- de l'Etat : Préfet de région (représenté par le SGAR, secrétaire général aux affaires régionales), du (ou des) recteur(s) (et aussi DRAAF, Direccte,..)
- de la Région
- des organisations syndicales de salariés (les 5 jugées représentatives depuis 1966, et deux autres, en général, l'UNSA et la FSU. Mais il convient de vérifier dans toutes les régions que c'est bien le cas.
- des employeurs.

Le CESER (Conseil Economique, Social et Environnemental) y est aussi représenté à qualité.

C'est la seule instance au niveau régional qui rassemble tous les acteurs de la formation et de l'emploi. Elle est en concurrence avec les CRE (Comité Régional pour l'Emploi), mis en place par l'Etat avec la volonté de recentraliser, tout en demandant le concours des collectivités locales. Dans les faits, les CCREFP paraissent supplanter les CRE, surtout grâce à leur rôle dans l'élaboration puis le suivi du CPRDF. Au CRE, seules les 5 organisations syndicales dites représentatives siègent.

Une série de commissions permet le fonctionnement du CCREFP.

- Certaines sont définies sur le plan réglementaire : handicap, titres (travail préparatoire à la commission nationale de certification).
- D'autres sont définies dans le cadre du CPRDF : Accueil Information Orientation ; évaluation ; apprentissage-alternance...

La composition et le fonctionnement de ces commissions dépendent du règlement intérieur adopté.

Un enjeu : imposer un fonctionnement le plus démocratique possible des CCREFP

Les situations sont diverses selon les Régions. Mais vu leur importance désormais, la FSU pourrait se donner comme objectif de construire le rapport de forces permettant un fonctionnement le plus démocratique possible en relation avec les autres syndicats et en faisant pression sur la Région. On pourrait ainsi, en s'appuyant sur certains acquis dans différentes régions, obtenir notamment :

- Le fonctionnement régulier du CCREFP et de ses commissions
- La participation des partenaires sociaux au secrétariat permanent (ce qui existe dans certaines Régions : PACA, Rhône-Alpes).
- Une composition des commissions basée sur la composition du CCREFP, soit 7 par collège, et où le titulaire et le suppléant sont désignés par les organisations.

II/ Le Service public d'orientation (SPO) et la labellisation

Textes : la loi du 24 novembre 2009, décret et arrêté (cahier des charges) du 4 mai 2011.

1/ L'enjeu de l'orientation : l'affaire de toute la FSU

La question de l'orientation est tout à fait centrale : preuve en est que les pouvoirs publics (européens, nationaux et régionaux) se sont saisis de l'orientation, mais pour en faire un instrument majeur de leurs politiques d'emploi. Cette vision mécanique est bien éloignée de la réalité : l'adéquation orientation-emploi recherchée est tout aussi introuvable que celle entre la formation et l'emploi. Cette vision est dangereuse tant pour le système scolaire que pour le salariat. Loin de vouloir donner aux jeunes et aux salariés de nouveaux droits, les pouvoirs publics cherchent avant tout à réguler les flux ou mieux, à assurer l'« employabilité » et, disent-ils, la réduction du chômage. En outre, il ne s'agit nullement de créer un vrai service public, mais plutôt dissoudre et même à terme supprimer l'existant (les CIO, les Missions Locales, ou les missions d'orientation de Pôle-emploi, dont on connaît les difficultés avec les suppressions massives de moyens). En favorisant dans ce domaine les structures privées, qui une fois labellisées pourraient investir le champ du public le gouvernement serait naturellement mieux à même de favoriser la réalisation du rêve néolibéral qu'il ne pourrait le faire avec un véritable service public.

2/ Quel positionnement de fond ?

Les syndicats de salariés ont souhaité faire de l'orientation un droit pour les jeunes et les salariés (Accord national Interprofessionnel de janvier 2008), et la FSU partage cette revendication. On connaît en effet les inégalités d'accès aux formations et aux emplois non seulement en fonction des différences sociales, mais aussi selon le sexe et l'origine.

Par contre, la FSU ne peut partager l'analyse selon laquelle il n'existerait qu'une seule démarche d'orientation, et que la situation d'un jeune en formation initiale serait semblable à celle d'un jeune en recherche d'emploi, ou d'un salarié ou encore d'un chômeur. Nous devons essayer d'imposer dans toutes les régions la différenciation entre le service d'orientation scolaire qui doit demeurer la prérogative de l'Education nationale et celui de l'orientation professionnelle.

Pour la FSU, rendre effectif un droit à l'orientation ne peut que signifier :

- pour chaque jeune dans le cadre du service public de l'EN, la possibilité de réaliser son projet de formation en bénéficiant de toutes les aides nécessaires (information, conseil approfondi, suivi mais aussi soutien scolaire, passerelles etc...).
- pour chaque salarié la possibilité de pouvoir au mieux construire son parcours professionnel malgré la subordination introduite par le contrat de travail grâce à un véritable service public d'orientation professionnelle.

3/ La FSU, le SPO et le processus de labellisation en cours

La FSU reste opposée au processus de labellisation. Pourquoi devoir labelliser par exemple les CIO avec d'autres organismes, alors que partie prenante du service public d'éducation, ils répondent par nature à tous les critères du cahier des charges ? Mais les pouvoirs publics ont choisi d'utiliser le SPO pour faire disparaître le fondement même de la notion de service public, pensant faire enfin disparaître les résistances des personnels et transformer radicalement les rôles professionnels pour réaliser le métier unique. Il s'agit du même objectif qui présidait à la création de Pôle-Emploi : la fusion des métiers. On en connaît maintenant les résultats catastrophiques que plus personne ne peut ignorer.

Mais la loi et les textes réglementaires s'appliquent* et la labellisation est en cours. La FSU doit essayer de s'imposer dans le processus afin d'en contrer au maximum les effets négatifs. Dans la situation actuelle, il nous faut :

- Construire un rapport de forces favorable : en travaillant avec les autres organisations syndicales, en s'adressant aussi aux Régions, et au plus haut niveau de l'exécutif. Le sujet est

hautement politique. Soutenir le SPO tel qu'il est promu par le gouvernement équivaut à faire disparaître les missions d'orientation des services publics aujourd'hui existants.

- Continuer à argumenter sur le fond du dossier. Nous l'avons déjà fait lors de l'élaboration des CPRDF : convaincre en démontrant quelle est la réalité des métiers, ce qu'est l'orientation scolaire d'une part, l'orientation professionnelle de l'autre, aux antipodes d'une simple information à distribuer de préférence de façon dématérialisée.

- Mieux nous organiser à l'interne de la FSU de façon à échanger sur ce qui se passe dans les différentes régions et à construire ensemble une démarche syndicale commune malgré l'éclatement voulue des politiques publiques, car c'est très volontairement que le SPO se met en place de façon éclatée, en refusant y compris tout cadrage national.

4/ Le SPO, une machine de guerre contre le service public

Le refus de tout cadrage national et la volonté de labellisation des structures à un niveau infrarégional révèlent au fond la nature du SPO. Aucun moyen nouveau n'est évidemment prévu. Pire : le retrait de certains départements du financement des CIO est acté par le DIO (Délégué Interministériel à l'Orientation, Jean Robert Pitte) et l'EN.

Actuellement c'est le discours de mise en réseau des structures existantes qui prévaut, tout en conservant l'idée de transformer radicalement les missions et le statut de leurs personnels, fussent-ils fonctionnaires. Le modèle unique est celui des Cités des Métiers. Les Cités des Métiers sont en fait des coquilles vides (leurs conseillers sont des personnels mis à disposition par l'Education nationale, Pôle emploi ou les Missions locales). GIP ou association loi de 1901, elles sont financées par l'Europe, les collectivités locales, également dans le cadre du Contrat de projet Etat-Région. Elles représentent le modèle à atteindre : un toit ou lieu unique (terme employé dans la loi) où tout un chacun pourrait être accueilli, informé et « orienté » par des conseillers uniques : en bref l'incarnation du rêve de la disparition à terme de toutes les autres structures, CIO compris. La dynamique propre des Cités des métiers, ailleurs des maisons de l'emploi s'ajoutent à ce paysage : la course à la labellisation est ouverte pour qui veut continuer à percevoir des financements publics. C'est ainsi que la Cité des métiers de Marseille a un instant imaginé créer un réseau à Marseille puis en région sous son égide, annexant tous les services publics, ce qu'elle n'a pu réaliser grâce à la mobilisation des personnels et à l'intervention syndicale.

Ainsi, mettre en place le SPO par des conventions locales permet de contourner les statuts et de casser un service public national.

Mais rien n'est perdu : c'est aujourd'hui que tout se joue, et les rapports de force que l'on pourra constituer peuvent contrer ces mauvais coups.

5/ Proposition de démarche syndicale : obtenir un cadrage régional

Le rapport des forces peut sembler *a priori* défavorable. Mais il peut s'inverser si on obtient la transparence dans la mise en œuvre, donc le temps de l'explication et du débat démocratique.

Au fond, nous avons un atout considérable : leur usine à gaz telle que le SPO a été conçu ne peut pas fonctionner, tout simplement. Convaincre les autres syndicats, y compris la

CDFT, le réseau des Missions Locales, la Région... est du domaine du possible. Il faut essayer d'obtenir un cadrage régional très fort, qui s'impose à toutes les institutions et structures, y compris à l'EN.

Ce qu'il faut essayer d'obtenir au niveau régional

- Un accord cadre régional entre les services publics (ou missions de service public) existants (CIO, Missions Locales, Agences Pôle Emploi, CRIJ) et une convention type, où l'on introduira toutes les garanties nécessaires en matière de respect des missions et des statuts des personnels, et des conditions d'exercice de chacun des services publics. Appelons les têtes de réseau : ils couvrent et sont les seuls l'ensemble du territoire régional.

- Un fonctionnement démocratique de la commission AIO du CCREFP. Sa composition devra se faire sur la base du CCREFP (permettant à la FSU de faire appel aux syndicats directement concernés). Il faut éviter tout doublement de la commission par un comité technique ou d'experts, demandé notamment par l'EN : c'est la commission qui doit instruire et délibérer. Les délais devront être suffisants pour la communication des documents (10 jours *a minima*, mais le porter à 20 jours si possible). Les réunions devront avoir lieu au maximum une fois par mois et à date fixée à l'avance si possible : le travail y est considérable et mieux vaut pouvoir le programmer.

- La commission AIO doit devenir le lieu où se débattent et se décident les objectifs régionaux en matière d'AIO. L'enjeu est de confiner les CARIF à ce qu'ils sont, des centres ressources d'information, au service des politiques publiques ; mais celles-ci doivent être débattues et décidées au CCREFP ; elles sont préparées dans ses commissions.

- Il s'agit d'éviter la disparition de CIO, de Missions locales ou d'agence de Pôle Emploi à la faveur de la mise en place du SPO.

- Il faut enfin exiger au sein de chaque structure la concertation nécessaire : au niveau de chaque rectorat, de l'ARDML, comme de Pôle Emploi.

Pensez à faire circuler les informations au sein de la FSU, sur la liste CFR et CESER-CCREFP, afin d'être collectivement plus efficace.

**Rapport du DIO au premier ministre, octobre 2011 : « Certains devraient être persuadés que seul le regroupement des organismes d'information et d'orientation sur les formations et les métiers 'sous le même toit' permettrait une amélioration réelle de ce service public et que toute autre solution serait un encouragement au statu quo et au corporatisme » alors que « c'est finalement une interprétation plus raisonnée qui a prévalu : peuvent être labellisés ensemble les organismes qui se fédèrent –sans se regrouper physiquement dans un premier temps– à l'échelle d'un territoire (bassin de vie ou d'emploi) accessible aisément à tout public ».*

Note du groupe de travail FPQE-FSU

**Retrouvez les infos
sur le site web de la fsu:
<http://fsu.fr>**

Imprimé par nos soins - n°ISSN: 1247-2859- N°CPPAP: 0710 S 07455 - Dépôt Légal: Décembre 2011 - Prix: 0.40€
Directrice de la Publication: Bernadette GROISON
POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info
104 Rue Romain Rolland 93260 LES LILAS - TEL: 0141632730 - FAX: 0141631548 – Courriel : fsu.nationale@fsu.fr