



La lettre des directeurs de CIO



Édito du président

L'avenir des CIO

Q

ue nous réserve ce printemps ? Le changement de ministre était prévu et ne nous a pas surpris. On ne pouvait sans doute plus attendre grand chose d'un ministre qui s'était aliéné une grande partie des acteurs du système éducatif.

Il avait eu néanmoins le mérite, après les événements du printemps dernier, d'engager une consultation spécifique pour les services d'orientation, avec une perspective de rénovation s'inscrivant dans le processus d'élaboration d'une nouvelle loi d'orientation pour l'École.

Que vont devenir les résultats de cette consultation ? Le processus engagé sera-t-il poursuivi ?

Nous avons, à de nombreuses reprises, exprimé notre détermination à voir aboutir des améliorations concrètes qui permettent aux CIO d'exister pleinement et d'être reconnus au sein du système public d'éducation.

Les perspectives de réorganisation de l'A.I.O. (accueil, information, orientation) consécutives aux nouvelles attributions conférées dans ce domaine aux Régions par la loi de décentralisation, nous incitent à améliorer encore la qualité et l'efficacité du service public d'orientation du ministère de l'éducation nationale : le CCPR¹ constatant « *les dysfonctionnements des services d'ac-*

cueil, d'information et d'orientation sur les territoires », propose, comme premier principe de l'organisation de l'A.I.O., de « *placer la personne au centre de l'acte d'orientation en partant de ses besoins pour construire un véritable service, en lui donnant la possibilité d'être active dans la démarche suivie* ».²

Le risque existe de voir mis en œuvre, dans les structures gérées par les Régions, les objectifs que nous ne serions plus en mesure d'assurer en formation initiale

Nous le répétons inlassablement, le statu quo pour les CIO, c'est l'assurance de difficultés croissantes à offrir un service de qualité, la tentation évidente, pour les autorités administratives, de diminuer le temps de présence des COP en CIO (déjà programmée dans certaines académies) et, si rien ne change, la mise en cause de l'existence même de ces derniers. Point besoin, pour ce faire, d'une « réforme ». Il suffit de poursuivre une politique de restrictions budgétaires pour les CIO, de diminution des moyens humains déjà largement entamée. La solution pourrait, à terme, s'imposer d'elle-même.

A l'ANDCIO, nous sommes donc, plus que jamais, demandeurs de changements constructifs :

Il est urgent que le Ministère définisse :

- Des missions ambitieuses pour les CIO, intégrant leur positionnement, par les Recteurs, sur-le-champ de « l'orientation tout au long de la vie ». Dans ce cadre, des priorités nationales sont indispensables, afin

SOMMAIRE

Éditorial du
Président p 1

Lettre au directeur de
l'Onisep p 3

Contribution de
l'ANDCIO à la réflexion
sur le statut des directeurs
de CIO p 4

Une nouvelle politique de
communication p 10

Le coin des délégués
académiques p 10

Bulletin
d'adhésion p 12

Directeur de la Publication
Denis PETRUZZELLA
Rédacteur en Chef
Patrick DEPERRAZ
patrick.deperraz@ac-grenoble.fr
Comité de Rédaction
Conseil d'Administration
de l'ANDCIO

L'ANDCIO une
association pour tous les
Directeurs

Visitez son site internet
[http://perso.wanadoo.fr/
adcio](http://perso.wanadoo.fr/adcio)

¹ Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, lieu unique de concertation entre l'État, les Régions, les organisations syndicales et professionnelles (organisations patronales, syndicats de salariés, et chambres consulaires)

² Pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation janvier 2004

(Suite de la page 1)

d'orienter les différentes politiques académiques et leur déclinaison subsidiaire sur les territoires.

- Des missions resserrées sur le « cœur du métier » (qui reste à définir) pour les Conseillers d'Orientation Psychologues, des moyens humains nouveaux pour tout autre engagement, en fonction de « clés de répartition » réalistes.

- Des statuts améliorés pour les personnels, tout particulièrement pour les directeurs de CIO. Il n'est qu'à lire avec attention le « référentiel du directeur de CIO » paru dans notre lettre précédente, pour constater que nos fonctions constituent un véritable métier. La reconnaissance de cet état de fait, qui passe obligatoirement par l'attribution **d'un statut spécifique aux DCIO**³, constitue la condition *sine qua non* de la nécessaire ouverture des CIO sur leur environnement. Nous l'affirmons, cette ouverture est le gage de la survie des CIO, de la reconnaissance de ces services originaux qui, depuis leur création, en 1971, sont fondés à accueillir tout public.

Le maintien des personnels au sein du Ministère de l'Éducation Nationale ne semble plus remis en cause à ce jour, c'est un **acquis incontestable et considérable** pour tous ceux, dont nous faisons partie, qui se sont opposés au transfert aux Régions des COP et DCIO.

La survie, le renforcement des CIO demeurent incertains. A l'ANDCIO, nous étions favorables au projet d'amendement « Boutin » au texte de loi sur la décentralisation. Cet amendement laissait

la possibilité aux Régions de financer les frais de fonctionnement et d'investissement des CIO, les frais de personnel et de déplacement (qui déterminent le « donneur d'ordre ») restant à la charge de l'État. Après réflexion, nous avons considéré que ce texte allait dans le sens de notre souhait de « décentralisation maîtrisée » et offrait des perspectives positives pour l'avenir de nos centres. Pour d'obscures raisons, cet amendement a été retiré, la loi votée en l'état. Il nous reste à espérer ne pas être passé à côté d'une chance importante pour les CIO.

Nos adhérents le savent, l'ANDCIO n'imagine pas d'avenir pour les services d'orientation du ministère de l'Éducation Nationale sans le maintien de CIO ouverts à tous publics, de CIO qui demeurent les lieux principaux d'affectation des COP. Nous excluons toute autre éventualité, qui pourrait découler d'une centration exclusivement scolaire de nos missions. C'est la clé de voûte de l'ensemble de nos positions qui, toutes, y compris celles qui concernent l'avenir du statut des directeurs, s'appuient sur cette organisation originale des services d'orientation.

Il est inutile de préciser qu'en ces temps incertains, nous serons extrêmement vigilants et exigeants sur ces questions fondamentales. Il est important que l'ensemble des directeurs de CIO qui partagent cette analyse nous rejoignent pour peser le plus possible sur les décisions qui sont susceptibles d'être prise par les nouveaux responsables.

³ Voir à ce sujet l'article « quel statut pour les directeurs de CIO... » dans la présente lettre

Denis Petruzzella

Francis Lormier est décédé brutalement le 30.12.2003, dans les Ardennes, à Beaumont-sur-Argonne, où il rendait visite à sa famille. Il a été foudroyé par une crise cardiaque.

L'annonce de sa mort a jeté la consternation dans le monde de l'éducation et en particulier dans l'académie de Nancy-Metz où, de 1989 à 1997, il avait occupé les fonctions de chef du service académique d'information et d'orientation, de responsable de la Mission Générale d'Insertion, et de délégué régional de l'Onisep. Il était très apprécié pour ses qualités d'écoute et de dialogue.

Ses interlocuteurs trouvaient en lui un véritable militant de l'éducation pour toutes et tous.

Il avait fortement contribué au développement de l'accès des jeunes au baccalauréat et à une qualification en prenant appui sur des services d'orientation dont il défendait âprement l'utilité et la professionnalité.

Les Directeurs de CIO de l'académie de Nancy-Metz trouvaient toujours auprès de lui une écoute et une reconnaissance indéfectibles de leur travail.

Il savait faire confiance aux CIO et à leur personnel.

Il était exigeant avec eux autant qu'avec lui-même.

Titulaire d'un bac littéraire en 1968, il avait obtenu en 1971 son CAP d'instituteur. De 1977 à 1982,

il avait mis en place le service d'information et d'orientation des étudiants de l'Université des sciences et techniques de Lille 1. Il a également été formateur auprès du Centre de formation des conseillers d'orientation de l'université de Lille III.

De 1982 à 1983, Francis Lormier a été inspecteur de l'information et de l'orientation dans le département du Val de Marne, puis dans le Pas-de-Calais à partir de 1983.

De 1986 à 1989, Francis Lormier a été inspecteur de l'information et de l'orientation dans le département du Nord.

Il avait reçu en 1997 les palmes académiques avant d'être fait chevalier dans l'Ordre National du Mérite en 2002.

Plusieurs collègues se sont émus de la suppression de la gratuité des fiches métiers pour les CIO. A leur demande, nous avons réagi auprès du directeur de l'ONISEP par courrier le 7 mai 2004. Nous vous encourageons à manifester votre désapprobation soit individuellement soit collectivement en réutilisant éventuellement le courrier ci-dessous.



**Association Nationale des Directeurs de
Centres d'Information et d'Orientation
CIO, 6 rue Edmond Rostand 13006 MARSEILLE**

Tél 04-91-37-05-91 - Fax 04-91-53-10-96 - Courriel : ciomar3a@nerim.net

SIREN 391 320 991 – SIRET 391 320 991 00014

Le Président

à

Monsieur le Directeur de l'ONISEP
12 mail Barthélemy-Thimonnier
B.P. 86 Lognes
77423 Marne-la-Vallée Cédex 2

Objet : Fiches métiers – édition papier 2004

Monsieur le Directeur,

L'Office propose aux CIO d'acquérir les fiches citées en objet pour la somme de 174,80 €. Cette offre s'inscrit en rupture avec la politique habituelle du réseau qui, depuis 1971, repose notamment sur la diffusion gratuite des produits de l'ONISEP aux Centres d'Information et d'Orientation.

Ces fiches, particulièrement appréciées du public, constituent un outil pédagogique de référence indispensable au travail sur les représentations professionnelles que conduisent les conseillers d'orientation-psychologues.

Dans un contexte de retour à l'équilibre budgétaire de la Nation, les CIO, tout particulièrement ceux à gestion d'État, se sont vu notifier une régulation de leur budget de l'ordre de 20 %. Vous comprendrez que cette situation interdise aux directeurs de CIO d'engager toute nouvelle dépense.

En outre, la mise à disposition permanente de ces fiches dans l'ensemble des CIO constitue de fait une véritable vitrine pour ce produit et en favorise considérablement la vente auprès des établissements scolaires et d'autres structures d'accueil d'information et d'orientation des jeunes et des adultes.

C'est pourquoi je vous demande de bien vouloir rétablir la gratuité des fiches métiers diffusées dans les CIO.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Denis PETRUZZELLA

Contribution de l'ANDCIO à la réflexion sur le statut des directeurs de CIO

Depuis de nombreuses années, l'ANDCIO a exploré les différentes hypothèses permettant d'envisager une nette amélioration de l'efficacité du rôle du directeur de CIO : Sur cet objectif, et sur les solutions que nous avons proposées, une grande partie de nos collègues se sont rassemblés, par delà les différences et les divergences qui peuvent exister entre eux.

Il nous paraît nécessaire de rappeler les propositions de notre association

La nomination à la tête des CIO - *dont la carte aurait été revue en même temps que celle des bas-sins* – de personnels de direction « à profil », serait de toute évidence la meilleure solution si l'on se place du seul point de vue de l'intérêt public et notamment :

- meilleure intégration de l'orientation dans la démarche éducative et meilleure intégration des CIO dans le système éducatif ;

- plus grande mobilité professionnelle et donc enrichissement des compétences des personnels concernés.

Cette solution est aussi, à maints égards, conforme à l'intérêt de l'ensemble des personnels, y compris de celui des conseillers. Intérêt qui ne semble cependant pas évident pour les syndicats qui les représentent.

Rappel des analyses et propositions de l'ANDCIO

(en bleu figurent les analyses et propositions élaborées par l'ANDCIO depuis le début des années 90. La rédaction est l'œuvre d'André Lartigau, ancien président

QUEL STATUT PEUT-ON ENVISAGER POUR LE DIRECTEUR ? :

Quatre solutions ont été explorées:

L'intégration dans le corps des personnels de direction d'établissement, avec ou sans conditions particulières (telles que le titre de psychologue) (*c'est l'une des deux solutions qui ont été envisagées par notre association*)

Le maintien dans le corps des COP avec nomination dans un emploi de DCIO. C'est l'ancien statut des chefs d'établissements qui continuaient à appartenir à leur corps d'origine (certifié etc.); (*solution envisagée par le SGEN*)

Une solution mixte combinant les deux précédentes: l'emploi de DCIO pourrait être occupé par un collègue appartenant soit au corps des COP, soit à celui des personnels de direction (par ex. COP devenu

chef d'établissement)(*c'est l'autre solution envisagée par notre association*)

La création d'un 3e grade dans le corps des COP & DCIO, les deux premiers étant la classe normale et la hors-classe de COP (*solution SNES*);

I- L'Intégration DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION :

C'est la proposition la plus ancienne et celle qui est partagée par le plus grand nombre de collègues.

Comment y accéderait-on? : Les candidats passeraient le concours de personnel de direction. La formation serait commune mais comporterait un module spécifique pour ceux qui souhaiteraient diriger un CIO. La règle relative au titre de psychologue pourrait être appliquée pour la direction d'un CIO. Les DCIO en place pourraient soit passer le concours normal, soit bénéficier de mesures d'intégration comparables à celles appliquées aux "faisant fonction" de personnel de direction. Les autres conserveraient leur poste et leur grade actuel mis en extinction. Parallèlement une hors classe de COP serait créée et alimentée au fur et à mesure des transformations d'emplois de DCIO ancien régime.

Quel serait le déroulement de carrière? : A l'issue de la formation les candidats seraient nommés dans l'un des emplois de personnel de direction, principal-adjoint, DCIO etc. et titularisés dans la 2e catég. 2e. classe des personnels de direction. Un ancien COP pourrait par exemple, être successivement proviseur-adjoint d'un LP puis directeur d'un CIO, puis principal d'un collège... L'emploi de DCIO serait, comme les emplois de chef d'établissement, affecté de bonifications indiciaires variables selon la catégorie du CIO.

Quels seraient les avantages de cette solution? :

L'ouverture et la mobilité de carrière qu'elle permet. Comme nous avons pu le constater, c'est l'argument qui a le plus de poids auprès des pouvoirs publics. En outre, l'intérêt pour nos collègues est évident. Certes, les COP peuvent déjà accéder au corps des personnels de direction mais c'est pour eux l'adieu définitif aux CIO. Quant aux DCIO, nombre d'entre eux considèrent non sans raison que se retrouver principal-adjoint après avoir dirigé un CIO pendant des années, constitue une régression.

Sur le plan matériel, le fait d'être intégré dans une catégorie de fonctionnaires suffisamment nombreuse et sachant se faire entendre est une garantie pour l'avenir. N'oublions pas qu'il y a trente ans, les DCIO avaient des indices de traitement supérieurs à ceux des directeurs de CET devenus depuis proviseurs de LP. Si l'ancien statut de COP (de 1971) avait été vraiment aligné sur celui des certi-

fiés (il n'y avait qu'une vingtaine de points d'indices de différence) les COP auraient eu leur hors-classe et les DCIO une meilleure situation.

Sur le plan financier, qu'il s'agisse de COP de classe normale ou hors-classe ou de collègues déjà DCIO et intégrés, tous ne pourraient qu'y gagner du fait des règles générales de la fonction publique. Les DCIO libèreraient la hors-classe pour les COP car ils n'appartiendraient plus au même corps que ces derniers.

Enfin, l'appartenance des DCIO au corps des personnels de direction aurait des conséquences positives, sur le positionnement institutionnel des directeurs mais aussi sur celui des CIO, dans le bassin de formation et dans les partenariats extérieurs.

Quels en seraient ses inconvénients? :

Arrivée des non-psychologues: Certains collègues redoutent de voir arriver à la direction des CIO des chefs d'établissement n'ayant pas de compétence dans le domaine de la psychologie et de l'orientation. Cette exigence peut tout à fait être maintenue (une exigence similaire existe pour l'accès des chefs d'établissements à la direction d'EREA)

Risque "d'autoritarisme". On ne voit pas en quoi l'appartenance au corps des personnels de direction

changerait quelque chose de ce point de vue. Dans le statut actuel, les COP "*exercent leur activité sous l'autorité du directeur*" (D.91-290 du 20/03/91 Art.2 §1). Comme les chefs d'établissements, les DCIO sont les "premiers notateurs" (Art.10) L'autoritarisme est plus le fait de personnes que de statuts, le manque d'autorité aussi... Mais s'il n'est pas clair que le responsable du CIO est le directeur, ce sont d'autres, à l'extérieur, qui assumeront cette responsabilité. Si un nouveau statut marque mieux, notamment vis à vis de l'extérieur, une responsabilité qui existe déjà sur le plan juridique, tant mieux.

On se "coupe" des COP Cette objection renvoie aux remarques précédentes. D'une part, certains seront "coupés", quel que soit le statut; d'autre part, ne pas couper le cordon ombilical qui nous relie au corps des COP, pose d'autres problèmes. La solution *primus inter pares* est celle qui a prévalu pour les directeurs d'école primaire. Leur situation correspond assez bien à ce que certains, dans les organisations syndicales, souhaiteraient. ... Il faut toutefois préciser que contrairement aux DCIO, les directeurs d'école primaire n'ont pas autorité sur les enseignants. Le supérieur hiérarchique des instituteurs, professeurs des écoles et maîtres-directeurs est l'IEN. Est-ce ce que nous voulons pour nous-mêmes? !

Comparaison situation actuelle	DCIO devenus personnels de direction
Situation actuelle	Situation nouvelle
Les CIO sont dirigés par des directeurs de CIO appartenant au même corps de fonctionnaires que les conseillers d'orientation psychologues (COP)	Les CIO seront dirigés par des personnels de direction qualifiés en psychologie (titre de psychologue, Decop)
Le Directeur de CIO a autorité sur les COP dont il est le premier notateur	Pas de différence de ce point de vue
Les COP et directeurs de CIO peuvent accéder par concours au corps des personnels de direction	Les COP continueront d'accéder par concours au corps des personnels de direction. Les directeurs de CIO en place seront nommés dans l'emploi de directeur de CIO. Ils conserveront leur poste et leur grade de directeur de CIO (statut actuel), qui sera mis en extinction ou deviendront par concours, personnels de direction
Les personnels de direction, même s'ils sont anciens COP ou anciens directeurs de CIO, ne peuvent pas accéder à la direction d'un CIO en continuant d'appartenir au corps de personnels de direction.	L'emploi de directeur de CIO sera l'un des emplois accessibles aux personnels de direction qualifiés en psychologie

Conséquences

pour les personnels de direction:

Pas de modification des catégories de personnels pouvant accéder au corps des personnels de direction, ni des modalités d'accès.

Un nouveau type d'emploi accessible à certains personnels de direction.

pour les COP:

Garantie d'avoir à la direction des CIO, soit d'anciens personnels d'orientation, soit d'autres personnels titulaires du titre de psychologue.

Possibilité pour les COP devenant personnels de direction, de revenir dans un CIO.

Les COP sont d'ores et déjà sous l'autorité du directeur. Le changement de statut n'apporte pas de différence de ce point de vue. En revanche, sur le plan juridique, le statut d'emploi facilite le rôle du directeur comme représentant de l'institution à l'extérieur et, par-là, le rôle d'acteur du CIO. Toutefois, certains directeurs de CIO (statut actuel) devraient pouvoir bénéficier de l'accès par liste d'aptitude au même titre que d'autres catégories (directeurs d'écoles, directeurs de Segpa et d'Erea)

II LE STATUT D'EMPLOI :

C'est le principe de l'ancien statut des chefs d'établissement. Ces derniers étaient nommés comme aujourd'hui dans un emploi (principal, proviseur etc.) mais continuaient à appartenir à leur corps d'origine (certifié, agrégé, CPE...)

Comment y accéderait-on? : Il ne serait pas nécessaire d'être directeur pour accéder à la hors-classe, ni d'être à la hors-classe pour devenir directeur. On peut imaginer que des COP de classe normale ou hors-classe accéderait à l'emploi de directeur de CIO, après passage devant une commission .

Quel serait le déroulement de carrière? :

L'emploi serait assorti de bonifications indiciaires selon la catégorie du CIO. Le DCIO poursuivrait son avancement dans son corps de rattachement, celui des COP, avec par exemple promotion à la hors-classe. Comme maintenant, il pourrait par concours et de façon définitive, accéder à d'autres fonctions: direction d'établissement, inspection...

Quels seraient les avantages? :

Pour les COP demeurant COP, de pouvoir accéder à la hors-classe.

Pour les DCIO actuellement en fonction, de recevoir des bonifications indiciaires.

Ceux qui, au bout de quelques années, supporteraient mal la fonction de directeur ou auraient la nostalgie de celle de COP, pourraient reprendre celle-ci en démissionnant de leur emploi.

Ceux qui craignent de se sentir "coupés" auraient moins à le redouter. Cela rassurerait ceux qui souhaitent rester entre soi, on n'aurait pas besoin d'ouvrir la porte à d'autres.

Sur le plan institutionnel, il y aurait tout de même reconnaissance de la fonction de DCIO par la création d'un emploi.

...et les inconvénients? :

Plusieurs des avantages de la première solution, disparaissent avec la seconde. L'ouverture et la mobilité de carrière, les garanties pour l'avenir...

Si les COP accèdent à la hors classe, c'est parce

que les DCIO la partagent avec eux.

Plusieurs des "inconvénients" cités dans la première solution, subsistent... pour autant qu'ils soient réellement des inconvénients.

III - LA SOLUTION MIXTE :

C'est la coexistence des deux autres solutions. Il y a un **seul emploi**, celui de DCIO mais on peut y accéder soit en étant et restant COP (comme dans la deuxième solution), soit en étant personnel de direction (c'est à dire en ayant bénéficié de la première solution) C'est le système en vigueur actuellement pour les directeurs d'EREA dont l'emploi est accessible aux personnels enseignants ou de direction, titulaires d'un diplôme spécifique.

Comment y accéderait-on? : Les emplois vacants de DCIO pourraient être sollicités par:

- Les personnels ayant déjà la qualité de personnels de direction (un ancien COP issu du concours ou ayant occupé un emploi de direction dans un établissement);

- Les COP de classe normale ou hors-classe, inscrits sur une liste d'aptitude (après passage devant une commission);

Quel serait le déroulement de carrière? : Pour ceux devenant pers. de direction, comme dans la solution 1; pour les autres, comme dans la solution 2; à ceci près, que les DCIO appartenant au corps des COP pourraient sans doute accéder aux corps des personnels de direction au titre des "faisant fonction".

Quels seraient les avantages? : Cette solution cumulerait la plupart des avantages des deux premières solutions: les COP "anti-coupeure" pourraient demeurer dans le corps des COP tout en dirigeant un CIO, les autres auraient la possibilité de faire une carrière dans la direction d'établissements au nombre desquels figureraient les CIO. En outre, l'intégration dans le corps des personnels de direction concernant moins de DCIO, serait plus facile et le nombre de places en hors-classe à partager entre

(Suite de la page 6)

DCIO et COP, moins important que dans la solution 2 ... **et les inconvénients?** : Comme dans l'histoire de la bouteille à moitié vide ou à moitié pleine, les mêmes caractéristiques peuvent être regardées comme avantages par les uns et comme inconvénients par les autres. C'est notamment le cas de la dualité des corps susceptibles d'accéder à l'emploi de DCIO. Cette diversité sera sans doute jugée heureuse par les uns, intolérable par les autres. Il en va de même pour le partage de la hors-classe.

IV - LES TROIS GRADES :

Nous ne connaissons pas ce projet dans le détail et nous ne savons pas s'il a été élaboré de façon précise. On peut se faire toutefois une idée de ce que pourrait être cette solution.

Comment y accéderait-on et quel serait le déroulement de carrière? : On peut imaginer que les deux premiers grades seraient ceux des COP, alignés respectivement sur la classe normale et la hors-classe des certifiés. Les DCIO occuperaient le troisième grade, aligné soit, sur la classe normale des agrégés ou la 1^{ère} classe des personnels de direction de 2^e catégorie, soit sur la hors-classe des IEN (même indice terminal: 818) Le changement de grade se fait par inscription à un tableau d'avancement comme c'est le cas pour les actuels DCIO. Selon la règle générale actuellement appliquée aux COP devenant DCIO, les intéressés changeant de grade sont reclassés "à l'échelon du nouveau grade doté d'un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancien grade" (D.91-290 Art.16 4^o§) L'accès pourrait être possible, soit à partir de l'un des deux grades (ou des deux classes de COP), soit, cela semble plus probable, seulement à partir du deuxième grade (= hors-classe)

Quels seraient les avantages? :

Avantage pour les COP: ils seraient complètement alignés sur les certifiés (voir cependant ci-après); Les DCIO qui, depuis 1991, finissaient leur carrière à l'équivalent du 9^e échelon des agrégés de classe normale (Indice Nouveau Majoré 731) et l'achèvent désormais à l'équivalent du 10^e et avant dernier échelon (INM 780 "accords Durafour") finiraient alors comme les agrégés classe normale ou les IEN hors-classe à l'INM 818.

... **et les inconvénients?** : Comme c'est le cas aujourd'hui, le grade de DCIO serait un simple grade de promotion des COP. Le DCIO pourrait aussi bien s'appeler COP de 3^e grade ou COP principal, que directeur. (Mais ceci sera bien sûr regardé comme un avantage par les tenants du statut "primus inter pares")

L'existence d'un grade spécifique exclurait les bonifications indiciaires afférentes à l'emploi.

Si l'échelonnement de grade n'était pas calqué de façon manifeste sur la classe normale des agrégés ou la hors-classe des IEN, le risque de "décrochage" ulté-

rieur existerait toujours. Malgré le gain indiciaire modeste en fin de carrière (38 points, quelle que soit la catégorie du CIO), cette solution reste très improbable car elle poserait des problèmes du point de vue du classement hiérarchique des corps et grades de l'État. Un COP de classe normale (ou premier grade) devenant DCIO (ou COP 3^e grade), parviendrait par simple inscription au tableau d'avancement à l'échelon ultime doté de l'indice 818 et ce, de façon plus sûre et plus rapide que le COP ayant passé un concours pour devenir IEN. Ce dernier devrait accéder d'abord à la hors-classe des IEN. (N.B.: Il n'y a pas le même problème avec les bonifications indiciaires car elles n'interviennent pas dans le classement hiérarchique) Dans le cas où il serait nécessaire d'être parvenu au second grade ou hors-classe pour accéder au 3^e grade (directeur), l'accès déjà trop tardif aux fonctions de directeur, serait encore retardé. (Actuellement, pour devenir directeur, les COP doivent attendre le 7^e échelon, c'est-à-dire 9 ans dans le meilleur des cas s'ils ont débuté au premier échelon) Le choix d'un deuxième grade au lieu de la hors-classe ne serait un avantage que si c'était également le cas des certifiés et assimilés, dans le cas contraire, ce pourrait être un prétexte pour "décrocher" les COP des certifiés. Mais ceci est le problème des COP.

N.B. Dans « l'US » du 22 avril 2004, nos collègues du SNES, relatant une audience récente à la DPE évoquent une autre hypothèse en « Y » : « sur la fin de carrière des CO-Psy, nous avons rappelé notre revendication d'un accès à l'indice 782.... Une autre possibilité de carrière de carrière en Y a aussi été évoquée (1 classe normale et deux classes supérieures, l'une fonctionnelle (DCIO), l'autre promotionnelle (hors classe CO-Psy). »

Cet article a le mérite de clarifier le cadre dans lequel ce syndicat envisage la question du statut des DCIO (*la fin de carrière des COP*). Quand à la nouvelle hypothèse en Y, elle semble pour le moins ajouter aux inconvénients précédemment analysés du « corps à trois grades » la question du profil des DCIO. Dans ce cadre, qui serait assez fou pour accepter les charges et la responsabilité de directeur alors que la hors-classe apporterait les mêmes avantages, au même âge ? Quelques maniaques chenus en mal d'autoritarisme ? Plus sérieusement, cette hypothèse signifie la négation pure et simple des fonctions de DCIO et présente des risques considérables pour l'avenir de l'ensemble du système : des CIO sans aucune fonction de direction auraient une espérance probable de vie très limitée. Cette hypothèse risque de conduire à la fermeture des CIO et à l'affectation des COP en établissements scolaires. Si c'est là l'objectif, il faudrait qu'il soit clairement affirmé !

Améliorer l'autorité et le rayonnement du directeur de CIO :

Comme nous l'indiquons plus haut dans la présentation de la solution d'intégration dans le corps des personnels de direction, le directeur actuel dispose des mêmes attributions hiérarchiques que les chefs d'établissements

Mais, l'autorité du directeur n'est pas seulement affaire de pouvoir objectif. Elle pourra mieux s'affirmer à travers des compétences qui lui seront conférées ou déléguées par les textes.

Plusieurs conditions permettraient de faciliter la reconnaissance des fonctions du directeur de CIO, par les autorités administratives, les partenaires et usagers.

Cette reconnaissance est également indispensable au bon fonctionnement du CIO, en particulier à celui de son futur « conseil de centre » (projet de l'AND-CIO) :

L'affirmation du cadre institutionnel :

Une clarification, une meilleure affirmation des missions des CIO accompagnée de l'octroi d'une plus grande autonomie et son corollaire, une *véritable évaluation par objectifs* par un corps d'inspecteur au statut renforcé (à l'image de l'évaluation mise en place pour les EPLE.) inscrirait le directeur de CIO dans une logique de mission, de projet, de responsabilité et donc d'autorité. Il n'existe pas d'autorité sans responsabilités réellement assumées. Le directeur doit agir dans le cadre des directives qui lui sont données, en s'appuyant sur un conseil de centre ne se limitant pas aux seuls personnels et sans se retourner, pour la moindre décision à prendre ou devant la moindre difficulté, vers des instances supérieures.

L'amélioration de la prise de conscience de leurs fonctions, de leur rôle spécifique par les directeurs :

Une meilleure définition de leurs fonctions (cf. référentiel du directeur de CIO dans « la lettre » N°12), un statut reconnu, un recrutement (par concours, garant d'une plus grande équité et offrant, au point de vue institutionnel les meilleures garanties d'efficacité) et une formation améliorés (équivalente à celle des personnels de direction) pour les directeurs de CIO permettraient que ces derniers se positionnent « naturellement » de manière plus claire vis à vis des autres personnels du centre (sortir de la position de « primus inter pares ») et des partenaires (ne plus juxtaposer les postures de COP, en établissement et de pair en bassin, ce qui a pour conséquence de brouiller leur image auprès des chefs d'établissement)

L'attribution d'un statut adapté aux fonctions : C'est la condition sine qua non. Des quatre hypothèses envisagées plus haut, celle du corps à trois grades est, d'évidence, celle qui correspond le moins au renforcement de l'autorité et du rayonnement du directeur. La notion de grade ne suffit pas

à légitimer une autorité. Le statut d'emploi constitue un progrès de ce point de vue, mais reste encore insuffisant. Par exemple quid de l'autorité du directeur de CIO en bassin de formation ? (Il suffit de voir les difficultés rencontrées par les Conseillers en Formation Continue, qui disposent d'un statut d'emploi, lorsqu'ils sont invités en bassin de formation !) Ce statut ne faciliterait pas réellement l'accès des directeurs de CIO à des postes de responsabilité (coordination, par exemple)

Il ne permettrait pas la mobilité entre emplois de direction d'établissements scolaires et de CIO, mobilité qui ne pourra qu'étoffer l'expérience et le rayonnement des directeurs qui l'auront pratiquée...

Seule l'intégration, au moins partielle, dans le corps des personnels de direction offre toutes les chances de renforcer significativement l'autorité du directeur, tant vis à vis des personnels du CIO que de ses partenaires chefs d'établissements, des partenaires extérieurs (associations, organisations socioprofessionnelles, collectivités locales...)

Faciliter les possibilités de contractualisation, l'autonomie du CIO :

Propositions de l'ANDCIO.

Les contrats et conventions engageant l'État à travers les CIO, ne peuvent être signés en toute légalité que par l'Inspecteur d'Académie (ou par le Recteur en cas de clause financière) On peut cependant envisager qu'une délégation de pouvoir soit faite par ceux-ci au profit du directeur lui permettant de procéder dans des conditions légales aux différents actes juridiques que nécessite le fonctionnement du CIO. : *Cette délégation qui permettra par exemple au directeur de signer des conventions de partenariat, des déclarations de fichiers nominatifs, de gérer les congés du personnel etc. dans des conditions légales*, (N.B. : Une délégation – de pouvoir ou de signature – doit être prévue par une loi ou un décret et faire l'objet d'un arrêté nominatif de l'autorité délégante.)

Commentaires :

Ce point nécessite que soit, au préalable, clarifiée la question du statut du CIO.

Nous souhaitons très clairement que les CIO demeurent des acteurs locaux dotés de plus d'autonomie, d'un statut adapté, d'une légitimité renforcée. Si, comme c'est probable, les CIO ne deviennent pas des EPLE, le directeur devra disposer de délégations de pouvoir qui auront été fixées limitativement par décret

Donner des bases juridiques légales à l'engagement du DCIO dans des actions de contractualisation peut être réalisé quel que soit le statut retenu pour les futurs directeurs.

Par contre, faciliter la contractualisation suppose que l'on incite les directeurs à s'engager dans une forme de gestion plus dynamique de leurs centres. Il va de soi qu'un statut d'emploi, plus encore un statut de personnel de direction encourageront ce type d'évolution.

(Suite page 9)

(Suite de la page 8)

EN RESUME : L'examen des différentes hypothèses envisageables conduit, de façon très nette, à privilégier l'intégration des directeurs de CIO dans le corps des personnels de direction. C'est cette hypothèse qui permet de mieux établir leur autorité, leur visibilité, leur efficacité tant à l'interne qu'auprès des différents partenaires, voire des usagers. Elle conduira les futurs directeurs à modifier significativement leur niveau d'engagement dans des partenariats fructueux, les mettra en position de prendre en charge de nouvelles missions, de nouvelles responsabilités, notamment dans les bassins de formation. Elle permet d'éviter toute création de nouveau corps.

L'option « statut d'emploi » avec maintien dans le corps des COP présente l'avantage d'éviter le statu quo, dotant le directeur du minimum de visibilité, de reconnaissance institutionnelle. Mais il s'agit, pour nous, d'une solution qui ne résout pas les problèmes liés à une trop grande sédentarité des personnels d'orientation. Les possibilités de carrière dans ce cas de figure demeuraient exclusivement internes aux services d'orientation (CIO, SAIO, DR ONISEP), privant les futurs directeurs de la richesse d'expérience que l'on exige des autres personnels d'encadrement. De même, l'attribution de mission en responsabilité, dans les bassins de formation, n'en sera pas facilitée.

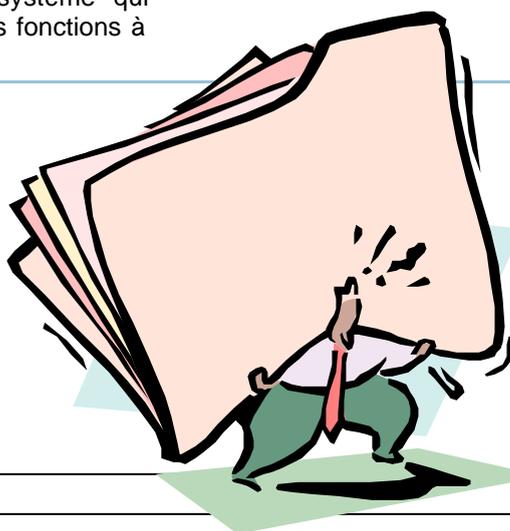
La création d'un nouveau grade dans le corps des COP ne résiste pas à l'analyse. Elle nous paraît cumuler tous les inconvénients. Elle part du postulat de « corps unique conseillers-directeurs » pour construire un système compliqué *qui n'a pas réussi sa révolution copernicienne*. (système qui demeure centré sur le COP, pas sur les fonctions à

remplir ni l'intérêt du service) Les avantages qu'elle pourrait apporter aux directeurs de CIO sont considérablement limités par des contraintes juridiques (classement hiérarchique des grades et emplois) mais, surtout, elle est fondamentalement bureaucratique et contraire à l'intérêt public, en faisant du grade de directeur une sorte de bâton de maréchal. Elle interdit l'accès à cette fonction à la catégorie « jeune dynamique » et la réserve aux conseillers blanchis sous le harnais, dont le souci – au demeurant légitime – est beaucoup plus d'améliorer matériellement leur fin de carrière et une retraite proche que de s'investir dans de nouvelles fonctions et d'assumer de nouvelles responsabilités. Enfin, cette alternative n'améliore absolument pas la lisibilité de notre rôle auprès des personnels de direction et donc notre reconnaissance au sein des bassins.

La solution mixte, présentée plus haut, serait conforme à la situation prévalant dans les EREA dont l'emploi de directeur est accessible soit à des personnels d'enseignement spécialisés, soit à des personnels de direction, titulaires, les uns comme les autres d'un titre spécifique de capacité.

Elle permet de ménager l'existant, tout en entamant une évolution vers l'intégration des directeurs de CIO dans le corps des personnels de direction.

C'est la solution la plus réaliste, qui suppose toutefois un accompagnement durable de l'évolution du statut des CIO et des directeurs par les autorités ministérielles. **C'est celle que l'ANDCIO préconise actuellement.**



Dernières infos disponibles auprès des délégués académiques *:

- **Compte-rendu de la rencontre ACSAIO—ANDCIO le 19 mars**
- **Compte-rendu de la participation de l'ANDCIO au groupe inter-organisation le 19 mars**
- **Compte-rendu du CA du 2 avril**

* voir à ce sujet la nouvelle politique de communication de l'ANDCIO page 10

Une nouvelle politique de communication de l'ANDCIO

L

Dominique Lagaude
Vice Président

La vie d'une association nationale comme la nôtre repose en grande partie sur le dynamisme de ses membres, dans les académies. Le *délégué académique* a un rôle primordial à jouer, que le Conseil d'Administration de notre association a décidé de relancer.

Le *délégué académique* a un triple rôle :

- il est l'animateur de la vie académique
- il est en relation directe avec les membres du CA
- il est responsable de la diffusion de l'information

- **L'animation de la vie académique** consiste à réunir régulièrement les membres de l'association afin de débattre des problèmes rencontrés, de rechercher en commun des solutions et d'intervenir, entre autres, auprès de la hiérarchie et des partenaires, au nom de l'ANDCIO.

- **La relation avec le CA** se fait dans un double sens :

- ☞ en faisant remonter à ce dernier les éléments permettant de mieux prendre en compte ce que vivent nos collègues dans l'exercice de leur métier

de directeur de CIO : ces informations sont indispensables au CA pour ajuster, si nécessaire, les positions de l'association entre deux assemblées générales.

- ☞ en facilitant la compréhension des enjeux nationaux et des évolutions de l'actualité par l'ensemble des adhérents.

- **La diffusion de l'information** est un axe majeur du développement de l'action de l'association, dont la crédibilité est liée à l'implication de ses adhérents. Jusqu'à présent nous diffusons à chaque directrice et directeur de CIO, qu'il soit adhérent ou non « La Lettre des directeurs » comptant sur la responsabilité et le sens civique de nos collègues pour nous rejoindre. Il s'avère que cette pratique gêne les correspondants académiques dans leur rôle d'animation, et met sur le même pied d'égalité adhérents et non adhérents.

Nous avons donc pris en CA la décision de nous appuyer sur les délégués académiques pour diffuser sans délai aux adhérents l'intégralité des informations (comptes-rendus d'audiences, du CA...). La Lettre des directeurs de CIO s'efforcera à l'avenir de traiter de questions de fond, contribuant ainsi aux débats de la profession et résumera la vie de l'association (rencontres, audiences, CA...) mais sans compte-rendu.

Nous espérons ainsi contribuer à développer la vie des associations académiques qui enrichiront, en retour, les réflexions de l'association nationale .

Le coin des délégués académiques

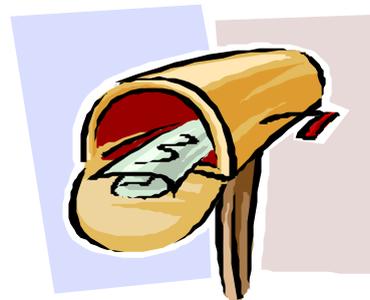
Les services d'orientation dans l'Académie de Besançon

L'Académie de Besançon, la région de Franche-Comté, c'est 4 départements : Doubs : 499 062 habitants, Jura : 250 857 habitants, Haute-Saône : 229 732 habitants, Territoire de Belfort : 137 408 habitants, 2% de la population scolaire nationale, 16202 km² soit 3% du territoire national, 1,117 million d'habitants.

C'est aussi la **1^{ère} région industrielle de France** et la 2^e région française pour son taux de boisement (43% du territoire).

L'Académie regroupe 1786 communes. Parmi les principales on trouve Besançon la capitale régionale avec 118 000 habitants et 14 unités urbaines de plus de 10 000 habitants : Besançon, Montbéliard, Pontarlier, Dole, Lons-le-Saunier, Saint-Claude, Champagnole, Vesoul, Luxeuil-les-Bains, Gray, Héricourt, Lure, Belfort, Delle.

Notre Académie compte, outre l'ONISEP et le SAIO, 10 CIO dont l'un avec une antenne Luxeuil les Bains rattaché à Lure en Haute-Saône. Ils se situent à Besançon, Montbéliard, Pontarlier pour le département du Doubs, Dole, Poligny, Lons le Sau-



nier, St Claude pour le Jura, Lure-Luxeuil et Vesoul pour la Haute-Saône, Belfort pour le territoire de Belfort.

163 personnes au total travaillent dans l'orientation dont 49 administratifs ou assimilés (2 ITARF, 1 OP et une apprentie à la DRONISEP), 97 COP, 11 DCIO (dont l'un est l'adjoint du CSAIO), 6 IENIO (dont le CSAIO et le DRA de l'ONISEP). *

Les 3 CIO du Doubs (Besançon Montbéliard, Pontarlier) regroupent avec l'ONISEP et le SAIO plus de la moitié de l'effectif ce qui fait 3 IENIO, 4 DCIO, 24 personnels administratifs et 50 COP.

Ce qui caractérise notre Académie, c'est l'hétérogénéité !

Besançon est l'un des plus grands CIO de France avec 21 COP et 5 administratifs

Montbéliard le suit d'assez près avec 15 COP et 4 administratifs

Ensuite viennent des CIO de taille moyenne : Belfort avec 11 COP et 6 administratifs (3,6 équivalents de temps plein) et Vesoul avec 10 COP et 4 administratifs.

Pontarlier compte 7 COP (5,4 équivalents de temps plein) et 2 administratifs.

Arrivent enfin les petits CIO qui n'excèdent pas 4 équivalents de temps plein : Lure, Luxeuil, Lons, Dole, Saint Claude et Poligny. Il est important de souligner que l'on ne trouve que de petits CIO dans le département du Jura et que Saint Claude et Poligny ne

disposent que de 3 équivalents de temps plein de COP.

Excepté Dole où les liaisons avec Besançon sont faciles (autoroute et TGV), les CIO jurassiens apparaissent comme relativement enclavés. Saint Claude en particulier se trouve être l'un des points les plus éloignés du centre de l'Académie à 2 heures de Besançon et souvent plus en période hivernale. Ce CIO dessert en outre des collèges de moyenne montagne comme Les Rousses ou Morez difficiles d'accès en hiver. (chaussures crantées et pneus contact recommandés !)

Une des particularités des petits CIO c'est l'obligation pour le Directeur d'avoir en charge des établissements, généralement un demi-secteur. Cette situation n'est pas toujours facile à

gérer au quotidien et peut jouer un effet dans les représentations qu'ont les personnels de direction du rôle du DCIO. On peut souligner aussi qu'il y est plus difficile d'organiser les permanences de vacance.

L'ANDCIO est bien présente dans l'académie, mais pourrait compter plus d'adhérents !. Nous invitons donc nos collègues à nous rejoindre.

* Les personnes exerçant à temps partiel comptent pour un dans le total des effectifs.

Le chiffre des équivalents temps plein est par conséquent bien inférieur au total des effectifs.

Jean CUNY
Directeur du CIO de DOLE

La météo en Alsace, le 15/03/04

O

n ne peut pas dire que le statut quo actuel engendre joie et confiance chez les alsaciens. Il y a plutôt l'attitude du cou tendu : qu'est ce qui va nous tomber sur la tête ?

Observations :

1/ *Nous observons* que toutes nos revendications restent plus que jamais sans réponse, qu'elles touchent aux statuts, à nos moyens financiers, à notre installation...

Ce n'est tout de même pas une surprise ! les gouvernements se sont succédés et les pratiques ont été orientées, toujours, dans la même direction :

- affaiblir nos services
- nous laisser dans une configuration floue concernant nos pilotes académiques.

Les derniers événements, décentralisation et compagnie ne sont que l'expression maladroite d'un projet transversal aux différents gouverne-

ments de déplacer nos services vers d'autres tutelles.

C'est pourquoi, l'extrémisme dans ce domaine ne peut nous mener nulle part.

2/ *Nous observons*, d'autre part, le développement de l'intrusion anarchique dans les établissements de nos partenaires habituels.

Les COP ne sont, généralement, pas informés de la programmation de leurs interventions. Dans le meilleur des cas, ils le sont après engagement de l'action. Nous ne pouvons ni ne voulons nous substituer à nos partenaires, mais laisser se développer cette anarchie serait provoquer ou accélérer la prise en main extérieure à l'Éducation Nationale de la mission d'information.

Nos deux types d'observations précitées, le renforcement de la volonté ministérielle et académique de faire fonctionner une véritable

éducation à l'orientation peuvent nous encourager à développer 2 axes prioritaires, compatibles avec nos moyens en déclin et l'intrusion croissante, inéluctable de nos partenaires.

Je souhaite donc convaincre un maximum de collègues à s'approprier les **2 axes d'action, suivants :**
Réinvestir les Établissements et investir les Bassins de Formation :

1/ *Réinvestir les Établissements et les 2 casquettes du COP :*

- Le COP doit être, dans les faits, le

conseiller technique, copilote garant de la dimension pédagogique de la mise en place de la politique Académique en matière d'éducation à l'orientation. Cela devrait être annoncé institutionnellement de la manière la plus claire. Il établit avec le chef d'Établissement et coordonne le plan d'information par niveau.

- D'autre part, il existe déjà des psychologues de l'Éducation Nationale : ce sont les COP. Ne cherchons pas ailleurs.

Le COP forme ou propose des formations, délègue, établit, programme, supervise et coordonne. Il est le délégué du CIO et de son projet dans l'Établissement.

2/ *Investir le Bassin Formation :*

Le CIO doit occuper une place d'Animation et d'Organisation au sein du Bassin de Formation. L'acteur CIO directement impliqué est le DCIO. C'est au niveau des Bassins qu'il faut faire partager aux chefs d'Établissement ces 2 axes d'action. C'est une mission de DCIO.

La détente actuelle entre nos CIO et nos différentes autorités académiques est un atout de poids.

Roland GUEZ Dcio
Illkirch- Graffenstaden (67)



Association Nationale des Directeurs
de Centre d'Information et d'Orientation

Pensez à visiter notre site Internet :

<http://perso.wanadoo.fr/adcio>

BULLETIN D'ADHESION 2003 – 2004

(Ouvert aux collègues faisant fonction de DCIO)

ACADEMIE :

NOM : M. Mme Melle ⁽¹⁾

Prénom :

Lieu d'exercice : CIO ETAT COLLECTIVITE – DRONISEP – SAIO – AUTRE
(à préciser) ⁽¹⁾ :

VILLE :

Rubriques à renseigner en cas de 1^{ère} adhésion ou de modifications

Adresse :

Tél. :

Fax :

Mél du service (CIO – SAIO – DRONISEP - AUTRES) :

Mél DCIO professionnel :

Mél DCIO personnel : *(facultatif)*

Adresse personnelle : *(facultatif)*

Fait à

, le

Signature,

¹⁾ Rayer les mentions inutiles

Le montant de l'adhésion a été fixé à 45 € pour l'année scolaire 2003-2004.

NOUVEAU : vous pouvez régler votre cotisation en deux fois. Dans ce cas vous établirez **deux chèques** (23 et 22 €) à l'ordre de l'A.N.D.C.I.O., **datés du jour d'émission**, en précisant la date à laquelle vous souhaitez que le deuxième chèque soit présenté à l'encaissement.

Bulletin d'adhésion à envoyer directement au trésorier accompagné de votre cotisation (ou à remettre au délégué académique : possibilité d'envoi groupé).

Votre carte d'adhérent vous parviendra soit directement, soit par l'intermédiaire de votre délégué académique.

N.B. Pour permettre à chaque adhérent de voter lors de l'Assemblée Générale (qui se déroule habituellement en septembre), la période d'adhésion s'étend du 01.10.2003 au 30.09.2004.

Trésorier : Adrien BERNARD – Rectorat – S.A.I.O. – 31, rue de l'Université – 34064 MONTPELLIER CEDEX

Tél. 04 67 91 48 71 – Fax 04 67 91 50 78 – mél : adrien.bernard@ac-montpellier.fr