

Dans la mesure où de nombreux risques et tensions sont identifiés, avec aucune mesure de prévention primaire et secondaire, le SNU ne peut rendre un avis favorable sur le dossier « Renforcer l'offre de service des agences de proximité : évolution des A2S ».

✓ **Le SNU tient en premier lieu à poser une alerte concernant les assistant-es techniques d'orientation.**

Ces personnels ont été intégrés en 2010, venant de l'AFPA sur des postes d'assistant-e technique d'orientation. Toutes et tous ne l'étaient pas, certain-es étant des assistant-es de direction, secrétaires. Cette intégration comme les processus de fusion sont facteurs de déstabilisation, de craintes. De plus, cette intégration ne fut pas ni préparée, ni accompagnée comme l'a attestée une expertise régionale et comme l'a reconnue la direction lors de la séance du 7 octobre. Entre temps, ces personnels ont en 2013, avec le référentiel métier, vu leur emploi d'ATO disparaître tout simplement, avec des réponses lapidaires et laconiques tant en CCE qu'en CE, qu'elles/ils devaient se repositionner.

Ces personnels ont des vécus différents, mais entre une intégration et la perte officielle de leur emploi, les derniers mois sont anxiogènes, mais elles/ils continuent leurs activités en agence de services spécialisées et continuent d'exercer leur emploi. Or là, la direction casse leur dernier fil d'Ariane. Après leur intégration non accompagnée, la disparition de leur emploi, elles/ils sont déplacé-es en agence de proximité où elles/ils ne sont jamais intervenu-es, séparé-es des psychologues de travail, seules personnes issues de leur même culture professionnelle.

A la lecture du dossier, après les séances d'information, aucun accompagnement, ou mesures ne sont prises pour prévenir les risques de peur au travail, d'isolement, de reconnaissance

✓ **Le SNU alerte sur la situation des membres d'ELD des A2s**, qui doivent se repositionner sur des postes du fait de la disparition des postes de direction, d'animatrice/animateur de l'équipe d'orientation spécialisée. Là aussi, au regard de nos questionnements, la direction n'a pas levé les de démotivation, de perte de sens de se voir déclasser professionnellement

✓ **Le SNU alerte sur l'absence d'étude d'impact sur les risques psychosociaux, notamment pour les psychologues du travail qui ont vu leur et leurs activités bouleversées depuis leur intégration en 2010**, avec l'absence d'animation fonctionnelle, les bagarres incessantes pour faire valoir les veilles collectives, la non préparation de leur intégration, la méconnaissance de leur emploi, la méfiance plutôt que la confiance

✓ Pas de projection précise des mètres carrés disponibles sur l'ensemble des agences, bureaux attirés dédiés à l'activité des psychologues du travail (dans respect de leur code déontologie), de même pour les agents-es MRS qui devront avoir des bureaux dédiés pour faire et corriger les exercices dans chacune des agences où elles/ils sont amené-es à animer laissant ainsi les risques liés aux exigences matérielles et les relations interpersonnelles.

✓ **De plus, la direction met fin aux agences spécialisées avec un calendrier et des modalités imprécises pour lever les risques de soutenabilité du travail.** De surcroît, le manque de visibilité sur l'intégration des

activités CSP et MRS au sein des agences de proximité, et l'intégration elle, planifiée des personnels issus des EOS génèrent une incompréhension liée aux changements, des risques de conflits de valeurs avec des sentiments de travail inutile-non reconnu et empêché.

✓ **Absence d'information précises sur la formation des responsables d'équipe** qui vont intégrer des personnels en souffrance, en demande d'accompagnement, nécessitant d'assurer une cohésion d'équipe

➤ **Sur les activités des personnels des A2S sur les agences de proximité :**

✓ Pour les agents-es MRS, avec le risque, une fois intégré-es aux agences de venir des super conseillers-ères dédiés-es entreprise et de palier aux aléas du site auxquelles il-elles sont rattachés-es, au même titre que d'être plus sollicités par leur site de rattachement au détriment des autres agence. La direction indique que le travail à mener doit pouvoir prévenir ce risque, mais rien n'est présenté aux membres pour juger des éléments d'analyses, de prévention et de communication travaillés. Cela ne permet pas de lever les risques d'instabilité professionnelle, d'enjeux d'interfaces entre les emplois et de transversalité

✓ Pas d'étude d'impact sur l'effet d'éclatement des équipes des psychologues du travail, fondement de leur méthode de travail, avec une fiche emploi qui laisse à penser qu'il-elles deviennent des « RRA du CEP », des formateurs-rices permanents-es. Pourquoi ne pas garder des binômes sur tous les sites, afin d'éviter l'isolement ?

✓ Sur l'animation fonctionnelle des psychologues du travail, la direction ne présente aucun travail de base permettant de lever le risque d'instabilité, de conflits de valeurs, de défaut de reconnaissance, de manque de lieux d'échanges, fragilisation des collectifs de travail.

✓ L'utilisation des mail.net, outil « phare » de la personnalisation pour les psychologues ne peut être introduit sous couvert de leur arrivée en agence, car cela contreviendrait à la clause de confidentialité car le principe même de cet outil est de pouvoir voir, traiter à la place de.

➤ **Sur le principe de mobilité :**

✓ Nous n'avons à ce jour pas vu de fiche de vœux ni ne savons comment elles seront gérées et sur quel périmètre elles pourront intervenir. Les personnels des A2S auront-ils-elles un retour sur les positionnements et les sites qui posent problème : positionnements multiples.

✓ S'il s'agit de choix individuels entraînant une mobilité géographique, l'art.26 s'appliquera-t-il dans sa globalité, Nous n'avons pas de précisions sur les vagues BDE, dans le temps et leur périmètre ?

✓ Nous n'avons pas l'assurance que lors des recrutements internes, les collègues statut public de niveau 2-3-4a puissent se positionner, ou bénéficier d'épreuves de sélection interne.