

Déclaration liminaire CFDT CSE du 13 mai 2025

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général Délégué,
Mesdames, Messieurs,
Chers collègues,

La CFDT-CCI souhaite dénoncer ici, la dégradation constante des conditions de travail d'une partie du personnel induites par les réorganisations qui s'opèrent dans les EESC. A cette dernière, s'ajoute la multiplication de procédures disciplinaires, ainsi que des blocages dans le travail des représentants de proximité que nous constatons ces derniers mois.

Nous voulons exprimer au sein du CSE, notre colère mais aussi toute notre détermination à enrayer ces dérives graves et inacceptables que nous observons plus particulièrement à Gobelins Paris, L'ESIEE-IT et LEA-CFI. Aucune des enquêtes demandées par le CSE, aucune décision, quelle qu'en soit la nature, ne semblent enrayer ces phénomènes que rien ne peut justifier. C'est une réalité que nous ne pouvons plus ignorer : l'institution, au lieu de protéger ses salariés ou agents, les expose. Elle déresponsabilise les hiérarchies intermédiaires, banalise les pressions, et se retourne parfois contre celles et ceux qui tiennent encore à bout de bras nos écoles.

Nous ne parlons pas ici de cas isolés, de simples erreurs de parcours ou d'oubli d'informer. Non. Nous parlons de collègues reconnus pour leur sérieux, leur engagement, leur rigueur. Des femmes et des hommes qui, chaque jour, remplissent leurs missions, parfois au prix de sacrifices personnels, souvent dans des conditions de travail dégradées et qui n'ont jamais failli à leurs responsabilités.

Et pourtant, ces salariés ou agents se sentent aujourd'hui abandonnés ou sont convoqués à des entretiens disciplinaires. Pour quoi ? Pour des motifs flous ou des propos montés en épingle, souvent injustifiés. Parce qu'ils osent signaler des dysfonctionnements. Parce qu'ils interrogent les nouvelles organisations. Parce qu'ils ont dénoncé des injonctions contradictoires. Ou simplement pour les représentants de proximité, parce qu'ils souhaitent, en conscience et avec rigueur, informer et représenter leurs collègues là où l'on aurait préféré qu'ils se taisent ou ferment les yeux.

Soyons clairs : ce qui se passe, c'est une tentative d'intimidation. Une stratégie de pression managériale qui vise à faire taire les voix critiques, à décourager les plus consciencieux ou à isoler ceux qui osent encore défendre leurs droits et ceux des autres. En d'autres termes : à instaurer la peur pour mieux régner.

Alors, nous le disons avec force : ce type de management autoritaire voire autocratique n'a rien à faire dans une entreprise du XXI^e siècle. Sanctionner pour faire un exemple, pour réaffirmer un pouvoir hiérarchique mal assumé, ce n'est pas gérer une équipe, c'est créer un

climat de suspicion généralisée. Se poser en homme/femme providentiels sans jamais consulter le personnel ou ses collaborateurs, ce n'est pas diriger, c'est infantiliser et mépriser l'intelligence collective.

Et ce climat, nous, représentants du personnel, délégués syndicaux, nous le sentons monter, jour après jour : peur de parler, peur d'être vu avec un représentant du personnel, (je ne parle même pas d'un délégué syndical), peur de poser des questions en réunion, peur même d'exprimer une opinion qui pourrait se retourner contre soi. Voilà ce à quoi nous en sommes rendus. Est-ce de cette manière que les directions de ces EESC et plus globalement la Direction Générale de la CCIR imaginent les écoles de demain ? Une entreprise où le silence est la règle, et la soumission la seule voie d'évolution ?

Nul besoin de rappeler dans cette instance, que tout salarié a droit au respect, à la présomption d'innocence ou à un traitement équitable. Et que toute sanction disciplinaire doit être strictement encadrée par notre statut et le Code du travail, fondée sur des éléments concrets, vérifiables, et proportionnée à la faute réellement commise. Or aujourd'hui, ce que nous voyons, ce sont des procédures sans fondement solide, des dossiers disciplinaires bricolés à la va-vite dont les pièces arrivent au fil de l'entretien, faussant ainsi le dialogue réel et l'écoute. Des procédures qui relèvent plus de la vengeance que de la gestion.

Concrètement sur le terrain, cela se traduit par des collègues, déjà épuisés par la surcharge de travail, le manque de moyens, se retrouvant accusés à tort ou écartés des décisions, parfois humiliés devant les étudiants ou leurs pairs, sous couvert de "mise en danger de l'institution", de "manquement à l'exemplarité" ou de "non-respect de la hiérarchie".

Mais que veut-on exactement ? Des personnels dociles, obéissants, silencieux, incapables de faire valoir leur jugement professionnel ? Ou veut-on encore des agents investis, formés, capables d'exercer leur métier avec exigence et conscience ?

Parce que ce que nous voyons, ce n'est pas un excès d'irresponsabilité. C'est au contraire un excès de conscience professionnelle qui dérange. On fait taire ceux qui tiennent la barre pendant la tempête, pendant que d'autres détournent le regard.

Non seulement, ces pratiques mettent en danger les personnes concernées, – humainement, parfois financièrement, psychologiquement – mais aussi l'équilibre collectif de l'entreprise. Elles fragilisent la cohésion d'équipe, nourrissent la défiance, et détruisent petit à petit la confiance que le personnel peut avoir envers leur hiérarchie ou l'institution. Quand l'intégrité du personnel n'est plus respectée, c'est toute l'éthique de l'institution qui vacille. Nous en appelons donc solennellement à la direction pour qu'elle mette fin immédiatement à ces dérives.

Nous exigeons dans l'immédiat :

- L'arrêt de toutes les procédures disciplinaires engagées sur des bases douteuses ;
- La réhabilitation pleine et entière des collègues injustement mis en cause ;
- La mise en place sans délai, des procédures de médiation à Gobelins, pour lesquelles la direction s'est engagée lors du CSE d'avril.
- La prise en compte réelle des constats et des préconisations du cabinet AddHOC pour l'ESIEE-IT

Et à l'avenir :

- Des garanties sur le respect de la parole professionnelle, du contradictoire, et du droit à l'erreur.

- Un véritable soutien de la hiérarchie face aux difficultés des réorganisations mais aussi du terrain, pas une gestion par la sanction ou le mépris.

Nos écoles ne pourront pas se sauver, si leur seule boussole est la peur, la répression et le silence. Le progrès, l'innovation, la qualité des enseignements, tout cela passe par la confiance, l'écoute et la reconnaissance du travail réel du personnel enseignant et administratif des écoles.

J'emprunterai ma conclusion aux propos d'un collègue de l'ESIEE-IT, extrait du rapport du cabinet HaddHOC, qui disait : « Je ne cours pas après la reconnaissance, je cours après le respect. ». Soyez assuré, Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général Délégué que les représentants du personnel CFDT utiliseront tous les moyens à leur disposition – juridiques, syndicaux, collectifs – pour défendre et faire respecter les droits du personnel de la CCIR Paris Île-de-France. Car ce que nous défendons ici et ce pourquoi nous avons été élus est un principe fondamental celui du respect de la dignité au travail.

Je vous remercie.