



## CSE extraordinaire du 10 février 2026 -Déclaration liminaire

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur Général Délégué, Monsieur le Directeur Général Adjoint, Monsieur le Directeur Général de l'EESC Ferrandi-Paris, Mesdames, Messieurs, chers collègues,

Ce CSE extraordinaire est la conséquence directe d'une méthode mainte fois évoquée dans cette instance : décider d'abord, expliquer ensuite et laisser le soin aux équipes de réparer sur le terrain... C'est ce qu'à la CCIR on appelle la conduite du changement !

Suppressions de postes, réorganisations successives, outils imposés sans cadre ni consultation, le personnel en paie aujourd'hui le prix, dans sa charge de travail, dans sa santé, et dans le sens même de ses missions.

Les représentants du personnel CFDT sont certes ouverts à l'échange et à la discussion mais refusent que ce CSE serve à entériner des choix déjà faits. Nous sommes ici pour parler des faits, du travail réel et des impacts concrets sur les équipes pas pour accompagner a posteriori des décisions unilatérales.

Dès le CSE de mars 2025, les élus de cette instance avaient collectivement alerté : supprimer 23 ETP, bouleverser les rattachements, promettre des gains d'efficience sans démonstration sérieuse... C'était prendre un risque majeur pour Ferrandi-Paris et pour son personnel.

Aujourd'hui, le résultat est préoccupant : aucun gain réel d'organisation ou d'efficacité n'a été démontré ; la charge de travail explose, les tensions s'installent, les risques psychosociaux augmentent. Cette politique, déclinée dans l'ensemble des EESC, relève d'une économie de court terme, dangereuse humainement et inefficace structurellement, comme le démontre d'ailleurs la note préparatoire à ce CSE.

Le 29 janvier, ce sont 70 agents et salariés en grève qui ont dit clairement non à cette stratégie. La colère exprimée ce jour là n'était ni un malentendu ni un caprice. C'était, face à ce qu'on peut qualifier d'impasse sociale et

organisationnelle, le signe fort d'un mal être déjà bien installé et d'une confiance perdue,

Le déploiement du logiciel Pyramide est symbolique de la méthode : aucune présentation préalable au CSE, pas de formation adaptée, aucune phase de test, malgré ce qui est indiqué dans la note préparatoire.

Le résultat : Une désorganisation immédiate, des erreurs, des retards, une surcharge supplémentaire pour des équipes déjà en tension. Des risques juridiques majeurs, notamment en matière de données personnelles, alors même que la déclaration RGPD n'est pas finalisée, c'est aussi dans la note.

Cet outil informatique n'est pas neutre pour l'emploi. Il a un impact que nul ne peut contester, sur les missions, les charges et la responsabilité des agents et salariés.

Il aurait dû faire l'objet d'une information-consultation spécifique du CSE, préalablement à tout déploiement et ne peut en aucun cas être dissimulé derrière la réorganisation pour échapper aux obligations légales.

Quant au projet de réorganisation du pôle académique, il a dérivé et perdu tout son sens initial. La « poursuite » présentée aujourd'hui n'est pas celle annoncée en mars 2025. Les services et rattachements ont évolué sans explication lisible. Les objectifs affichés de transversalité et d'efficience sont contredits par les faits. La concertation promise aux équipes n'a jamais eu lieu.

Nous assistons donc à une succession de décisions unilatérales, prises sans le CSE, sans le personnel, et souvent contre le travail réel.

Alors la CFDT le dit fermement : on ne réorganise pas durablement contre celles et ceux qui font fonctionner l'établissement au quotidien. En conclusion, le constat est sans appel, la suppression de 23 ETP a fragilisé l'organisation et mis le personnel en difficulté. Le déploiement de Pyramide s'est fait en dehors du cadre légal de consultation et a créé de nouveaux risques. Enfin, les dysfonctionnements actuels mettent en danger la santé du personnel, la qualité du travail et la continuité pédagogique.