



Déclaration liminaire de la Formation spécialisée ENFIP Réunion du 30 mars 2023

Monsieur le Président,

Comment ne pas débiter cette réunion sans évoquer la réforme des retraites ?

Le gouvernement n'a cessé de mentir tout au long des débats pour imposer une réforme à coup de 49 al 3 à l'ensemble des travailleurs et travailleuses français, et ce dans le seul but de satisfaire aux velléités des sociétés d'assurances se voyant bien mettre la main sur un pactole de plus de 300 milliards d'euros par an, échappant pour l'heure au Capital.

En 2021 et 2022, les caisses de retraite du régime de base étaient excédentaires respectivement de 900 millions d'euros et 3,2 milliards d'euros. Selon les différents observateurs, un surplus devrait être constaté en 2023 et 2024.

Le « problème » des retraites, s'il en est, n'est donc certainement pas économique.

Le premier poste de dépenses de l'État s'élève à 150 milliards d'euros par an. Il s'agit ni de la santé, ni de la sécurité, encore moins de l'éducation, non, il s'agit du total des aides publiques destinées aux entreprises. Montant auquel va s'ajouter 9 milliards avec la suppression de la CVAE.

L'autre prétexte de dire que les Français travaillent moins que leurs voisins européens est également faux. Si l'on regarde le nombre d'années nécessaire pour obtenir un droit à pension sans décote, alors la France se situe sur le podium européen. Mais alors, pourquoi cette réforme ? C'est vers le gouvernement qu'il faut trouver la réponse.

Ce dernier s'est engagé à faire baisser la dette publique sous la barre des 3 % du PIB à l'horizon 2027. En 2022, selon le ministre Lemaire, cet objectif est atteignable par des mesures de transformation structurelle.

Pour ce faire, le Programme de stabilité de la France pour 2022-2027 évoquait une « maîtrise des finances publiques », accompagnée « d'un renforcement de la qualité des dépenses, notamment des investissements indispensables pour s'assurer de la compétitivité de nos entreprises, avec des mesures ambitieuses comme la suppression de la CVAE dès 2023. Dans sa copie rendue à l'Europe, le gouvernement mentionne « une réforme des retraites, comme le président de la République s'y est engagé au cours de la campagne électorale », devant aider à garantir « la soutenabilité de nos finances publiques ».

Ce sont bien les travailleurs et travailleuses de ce pays, celles et ceux que l'ont salué à coup de casserole pendant le COVID, les « petites mains » de notre pays, les salarié·e·s qui généralement ont commencé à travailler très jeunes, les mêmes qui ont largement une espérance de vie plus courte, ce sont ceux-là qui vont payer le prix cher de cette réforme.

Aujourd'hui en France, selon la Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques (DRESS), 30 % des 58/60 ans sont ni en situation d'emploi, ni en situation de retraite. Avec la durée d'indemnisation de retour à l'emploi qui vient d'être raccourcie, ce sont des centaines de milliers de personnes qui vont basculer dans le RSA si cette réforme entre en application.

Mais avant le droit à pension, il faut poursuivre notre activité. Et là aussi, tout se dégrade.

À l'ENFiP, les personnels excédés par le rythme se sont mis en grève massivement fin 2021, début 2022. Dans pareille situation, la bonne méthode est de dire, on va leur proposer des groupes de travail nommés GTI. Pour la CGT, l'initiative aurait pu être saluée si le résultat obtenu n'était pas celui attendu, c'est à dire : RIEN. À l'instar du Grand Débat national, de la Convention Citoyenne ou encore du conseil national de la refondation, il faut donner l'impression d'écouter, mais jamais il n'en ressort quelque chose, ou à la marge des mesurette.

À l'ENFiP, le rythme n'a pas baissé, mais depuis s'est ajouté une grande perte de sens. Après les scolarités renouvelées dont l'efficacité est du même ordre de grandeur que la sincérité des directeurs locaux quand on leur demande s'ils se satisfont de ladite formation, c'est-à-dire à peu près nulle, est venue s'ajouter la digitalisation.

Le tout numérique semble être l'alpha et l'oméga de l'apprentissage.

Demander à des professeurs de digitaliser des matières qu'ils maîtrisent pour ensuite leur dire de se spécialiser sur autre chose puisqu'ils n'auront plus à les enseigner revient au même que quand Whirlpool a demandé à ses salariés d'Amiens d'aller en Pologne former ceux qui allaient leur prendre leur emploi.

Mais après tout, si la formation devient meilleure, pourquoi pas !

Bon, pas la peine de vous faire un dessin, c'est catastrophique, tant à l'écrit qu'à l'oral. Beaucoup iront au rattrapage, on leur demandera si 1+1 ça fait 2 et hop, la scolarité sera validée. Mais est-ce qu'on leur aura donné les savoirs théoriques pour affronter leur futur métier. Assurément que non.

Pas grave, ils n'auront qu'à aller sur Sém@for quand ça fonctionnera correctement et retrouveront des stages qui eux aussi seront dématérialisés.

Mais après tout, égoïstement, les personnels de l'ENFiP pourraient s'en moquer, et se dire : OK, on nous prend pour des équipiers de chez Mc Do, on sert aux stagiaires du « mal savoir », ils repartent l'air satisfait, le repas était rapide mais 2 heures après, ils ont faim pourtant on leur a fait avaler tout un tas de choses mauvaises pour leur travail qui pourrait avoir un impact sur leur santé mentale. Mais ce n'est pas le cas.

Travailler à l'ENFiP faisait rêver. Il fut un temps où les écoles recevaient des dizaines de candidatures par établissement. Une époque où il n'y avait pas les primes Centrale. L'intérêt c'était bien l'enseignement, c'était cette volonté de transmettre, d'enseigner. Mais aujourd'hui, on s'étonne toujours du désamour pour venir effectuer cette mission. C'est au peu Cauchemar à l'ENFiP. Rien ne va plus, on fait appel au chef ATTRACTIVITÉ. On y va à coups de com' sur Youtube, LinkedIn, facebook, on fait des films, des logos ... on a changé tout la devanture, refait la déco ... mais au menu, c'est toujours de piètre qualité, pas étonnant que ni les clients ni les cuistos soient intéressés pour venir chez nous.

Et pourtant quel beau métier c'était. Là où c'est possible, où des échappatoires existent, les personnels quittent le navire. Là où les perspectives sont réduites, ils restent faute de mieux. Car, non les collègues ne sont pas égoïstes. Ils aiment leur mission, ils veulent croire que l'ENFiP retrouvera sa raison et proposera de nouveau une formation de qualité comme c'était auparavant.

D'ici là, ils souffrent.

Du fait de cette souffrance, nous avons décidé de participer à cette nouvelle instance et cela malgré l'appel à la neutralisation du dialogue social de la part de nos organisations nationales.

Si les règles de fonctionnement de cette nouvelle instance sont encore floues, il nous a bien été indiqué que le budget pour l'ENFiP était le 2ème de la DGFIP.

Les représentants CGT sont particulièrement impliqués dans cette mission relative à la sécurité et aux conditions de vie au travail et la prennent très au sérieux.

Les éléments fournis pour la préparation de la présente réunion nous ont interpellés à différents titres. En l'absence de GT préparatoire, nous espérons obtenir tous les éléments nécessaires pour un examen approfondi des 7 points à l'ordre du jour.

Par ailleurs, aujourd'hui, nous devons définir les rôles de chacun. Il semble étonnant que l'assistant de prévention soit en charge de regrouper les devis, d'en faire la synthèse et de les communiquer aux membres de la formation spécialisée alors qu'il n'est pas en charge de l'exécution du budget de ladite instance.

Les élus CGT ont notamment été très surpris de ne pas trouver les devis relatifs à l'action de prévention que l'ENFiP s'est engagée à mener.

Lors du CHSCT du Puy de Dôme du 28/06/2022, un point de situation sur les conditions de travail des chargés d'enseignement et des personnels administratifs de l'ENFiP Clermont avait été inscrit à l'ordre du jour à la demande de la CGT. En effet, les militant·e·s CGT sont régulièrement contactés par des collègues qui font état de leur situation de fatigue, de stress et se demandent comment réagir. Les représentants du personnel avaient souhaité un diagnostic sur l'établissement de Clermont et ont sollicité un organisme spécialisé dans la prévention et l'accompagnement du stress et conventionné par le secrétariat général : l'association EIPAS. Le devis, d'un montant de 5 400 € TTC a été exposé par la CGT, soutenue par les autres représentants du personnel.

Le directeur de l'établissement clermontois était favorable à cette proposition, sous réserve de l'accord de sa direction.

Les représentants du personnel ont reçu un message les informant du "report" de cet audit par courriel du 28 juillet, le Président du comité a apporté la réponse suivante :

« Par message en date du 21 juillet 2022, le directeur de l'établissement ENFiP – Clermont-Ferrand nous a indiqué que la direction nationale de l'ENFiP ne souhaite pas que la procédure d'audit envisagée lors du dernier CHSCT soit entreprise au dernier quadrimestre en 2022.

En effet, l'ENFiP estime que s'il y a un besoin, celui-ci devra être examiné dans le cadre d'une coordination nationale entre ses différents établissements.

L'École préfère donc s'inscrire dans une démarche globale permettant un examen transversal. Cette action possible confiée à l'EIPAS est donc reportée avec la mise en place du comité social de l'ENFiP dont l'installation prendra effet au 1er janvier 2023.

L'audit pour l'établissement de Clermont-Ferrand est donc différé à une date ultérieure.

En juillet 2022, lors d'une visio, la CGT a interpellé le directeur de l'ENFiP aujourd'hui, président de cette instance sur cette prise de position. Un des motifs évoqués, était que pour une question d'uniformité, il fallait que cette étude soit lancée sur l'ensemble de l'école.

Jamais de mémoire de membre d'un CHSCT, que ce soit côté organisations syndicales ou côté administration, nous avons vu une mesure de prévention adoptée et financée, se voir refuser par le directeur d'une administration.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Puy-de-Dôme s'est réuni en urgence le 13 décembre 2022 suite au suicide d'un contrôleur stagiaire. Les représentants du personnel CGT sont alors revenus sur la demande des représentants des personnels d'organiser un audit psychologique qui concernerait non seulement l'ensemble des personnels, mais aussi l'ensemble des stagiaires de l'ENFiP, et ce dans le cadre de la future formation spécialisée de l'ENFiP. Depuis, les représentants du personnel ont été informés de 2 tentatives de suicide d'un contrôleur stagiaire de Lyon, ainsi que d'une stagiaire à Toulouse en juin 2022. Par ailleurs, ces dernières semaines, plusieurs collègues ont montré des signes inquiétants d'épuisement physique et mental. Bon nombre d'enseignants ont également fait le constat que des stagiaires pleuraient, semblaient perdus, dépassés.

Enfin, la campagne DUERP 2023 s'est ouverte. Nous voulons savoir si cette dernière va prendre la même tournure que celle de 2022, c'est-à-dire une sorte de grande mascarade. Pour rappel, chaque unité de travail a fait ses propres constats, qui ont été ensuite analysés, débattus lors d'un groupe de travail dans chaque établissement. Mais ô surprise, la direction de l'ENFiP a balayé d'un revers de main tous les points qui auraient pu être repris dans le PAP. Comment penser que les risques psycho sociaux puissent être identiques d'une structure à l'autre, alors que les publics reçus sont différents, que des services entiers sont parfois menacés. En psychologie sociale et cognitive, basée sur la science et des études empiriques, on dit que pour étudier l'influence d'une cause et potentiellement y répondre, il faut que toutes les choses soient égales par ailleurs.

Or, vouloir un audit psychologique homogène sur toute l'ENFiP est de fait purement illusoire. Aucun cabinet, aucune structure ne pourra répondre à ce cahier des charges, car ce serait contraire à la nature même de ce que doit être ce genre d'étude.

C'est pourquoi, nous demandons que chaque assistant de prévention puisse trouver une structure, habilitée par le secrétariat général, qui étudie la possibilité d'un audit dont le but est d'étudier le malaise dans notre école, et éventuellement apporter des pistes de réflexions qui seraient matérialisées dans un plan d'action, tant pour les personnels que pour les stagiaires, et ce dans le cadre de l'obligation de l'employeur de veiller à la santé de ses agent·e·s en mettant en place des actions de prévention.