

## Annexe : Livret Verbatims issus des questions ouvertes dans le cadre de la Démarche Cerem'Avenir

Consultants :  
Edwige BUES  
Alexia DASSI

Sous la direction de :  
Anne KERUEL

Paris, le XX avril 2020.

## Q.24 VOS ATTENTES

Je trouve la démarche CEREM'Avenir essentielle pour le CEREMA. Comme déjà indiqué, cette réorganisation indispensable ralentit ma mission, je pense à l'impact qu'elle a sur la DSI par exemple, qui va allonger le transfert de l'outil UrbanSimul de l'INRAE vers le CEREMA. Je pensais que ce transfert s'effectuerait sur quelques mois, on m'annonce qu'il s'étalera sur près d'une année !! Idem pour les autres modèles prédictifs je dois développer au sein du CEREMA.

Sur le fond, il y a pour moi un vrai problème RH que je constate déjà mais qui n'est pas totalement lié à CEREM'Avenir, c'est le turn-over des agents du CEREMA. L'activité que je dois développer au sein du CEREMA impose une expertise qui est peu présente en sein de notre organisation, il faut donc que je sécurise les personnes qui connaissent les modèles et que j'en forme de nouveaux agents à leur fabrication et utilisation, mais qui devraient rester idéalement sur ces postes plus que trois ans, pour rentabiliser le coût d'apprentissage et de formation pour maîtriser ces modèles prédictifs. Or, ma mission n'est pas dans la programmation au sein du CEREMA, et lorsqu'il y a un départ, il se fait comme toujours sans véritable tuilage avec leurs successeurs. J'ai ainsi déjà perdu une personne très motivée et très compétente sur les modèles prédictifs du fait d'une promotion. Elle fait à présent un tout au travail au CEREMA.

En cela, le CEREMA subit le système de la fonction publique d'Etat qui a une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences que j'estime personnellement excessivement inefficace. Les missions ne sont pas attribuées en fonction du savoir-faire des cadres, mais il part du principe qu'un cadre A ou A+ peut faire tous les métiers du fait de sa formation. Or, c'est faux ! De plus, il n'y a aucun tuilage entre postes, et le successeur est rarement tenu de poursuivre les travaux de son prédécesseur qu'il ne rencontre souvent jamais !

La création d'une structure dédiée aux modèles prédictifs qui m'a été confiée par le DG, impose une stabilité des équipes ... faute de quoi, je serais contraint de mobiliser au-delà de ce que je souhaite par des bureaux d'études privés qui gèrent mieux leur suivi RH que la fonction publique. Mes partenaires privés s'assurent de la continuité de service, de la cohérence des missions en fonction de leurs expertises, de leur disponibilité. J'ai besoin d'une anticipation et d'un suivi des personnels qui travailleront sur les modèles, en fonction de leurs compétences réelles et pas de leurs titres et diplômes.

- Un projet qui ne soit pas basé seulement sur un chiffrage d'ETP en moins. Arrêté de faire table rase de l'existant et de faire monter en grade des personnes qui ne le méritent pas.
- Une direction générale qui défend ses agents, coûte que coûte mais de façon juste et équitable, parce qu'elle considère que la richesse de l'établissement est là, cela sous-entend qu'elle sache mettre des missions derrière les personnes, être flexible dans ses choix. On peut remanier les organigrammes, les faire bouger, mais ce qui prime, c'est de redonner des missions aux forces vives avant de commencer par les éjecter.
- Arrêter de produire des A+. Il est important de préserver des départements composés d'agents de différentes catégories : A, mais aussi B et C. Un établissement hypertrophié d'agents de catégories A stimulés par le seul objectif politique de devenir "manager" ou "directeur délégué" ne peut pas fonctionner.

- Redonner du sens à nos missions, collectivement, en se laissant la possibilité d'expérimenter, d'essayer, quitte à revenir en arrière, c'est ce qui a été mis en avant lorsque l'on nous a présenté Cerem'Avenir et je trouve ça très bien, mais j'espère que ce sera le cas.
- Cerem'Avenir a créé une ambiance de défiance agents/direction, de doute et d'anxiété. Une de mes attentes dans ce contexte est que notre hiérarchie n'en rajoute pas. Par exemple, la qualité de vie au travail, qui comprend un ensemble d'actions semblant identifiées plutôt positivement au Cerema, doit porter également des petits gestes, des petits avantages, parfois pas grand-chose, qui font qu'on est bien dans notre direction et qu'on relate avec plaisir notre quotidien à nos amis. A l'inverse, venir par exemple faire la leçon aux agents (dont je ne fais absolument pas partie) qui ont laissé leur voiture dans le parking sous terrain de TV me semble vraiment ridicule et mesquin. N'avons-nous pas d'autre carte à jouer que celle-là ?

Des stratégies claires, pérennes et les moyens en regard

Définir la position claire de chaque groupe face rôles et prestations qu'il prend en charge (conseil, AMO, MOE, etc.)

Définir une réelle offre de service du Cerema partagée

Des pilotes en DTec compétents, sérieux et dynamiques. Définir des objectifs de production SCSP et tiers réalistes, tenant compte du marché, de la concurrence, etc. Être en mesure de faire des offres "clés en main" aux clients incluant des achats de matériels simplifiés ; récupérer les crédits fléchés des dépenses de matériel, de logistique et de FD ...

Une réelle reconnaissance des parcours et des compétences : défendre et récompenser les agents méritants et être à leur écoute ; un statut Cerema, même contractuel CDI mais qui récompense et pénalise si les agents ne sont pas sérieux. Rendre attractif le Cerema ...

Disposer de réels supports efficaces (mutualisés ou non). Pouvoir se former régulièrement et notamment aux langues étrangères. Pour les chefs de groupe : disposer de rdv périodiques avec la Direction des DTer/DTec. Donner de l'autonomie aux chefs de groupes et leur faire confiance. Disposer de moyens suffisants pour mener nos missions (VS, déplacements, missions, etc.)

Pouvoir participer à des congrès à l'étranger, ce qui est l'occasion de faire de nouvelles rencontres voire de contracter de nouvelles affaires (ne pas réserver ces congrès aux DTec qui ne présentent souvent rien ...). Etc.

Simplifier et accélérer les prises de décisions, déléguer la prise de décision AVEC les responsabilités (actuellement on a les responsabilités sans la délégation de décision, on dépend toujours de 3 ou 4 personnes différentes, personne ne donne d'avis définitif...) MUTUALISER LE MANAGEMENT PAR SUJET ET NON PAR SITE, la schizophrénie ça va bien 5 minutes, mais ça paralyse toute action, on se retrouve à passer 80% de notre temps à faire du reporting au lieu de bosser et à téléphoner en urgence à 40 personnes pour harmoniser la moindre action.

Mettre les secteurs en position décisionnaire y compris sur les budgets, pour arrêter de jongler entre budgets du siège, budget des DT et besoin des agents, avec des arbitrages réalisés in fine par des administratifs qui ne connaissent rien à la choucroute (tout le monde est perdant : les gestionnaires et les demandeurs).

METTRE DES TECHNICIENS AU CODIR, via des responsables/référents des 6 (ou 5, ou 9, ça change tout le temps) thématiques du Cerema, vu que les 21 responsables de secteur ça fait beaucoup. LA VOIX DES PRODUCTEURS DOIT ETRE DETERMINANTE, ce sont eux qui font le Cerema et pas les administratifs, leur vision du projet/des missions/du marché

doit être au cœur du projet du Cerema, comment cela pourrait-il être le cas avec un CODIR composé de directeurs de DT, qui représentent un contexte local ???

Bref : confisquer le pouvoir des DT, qu'elles n'auraient jamais dû garder après la fusion, au profit d'une organisation cartésienne où chacun s'occupe de son job dans l'intérêt de tous...

Suite au départ de mes deux techniciens il y a 3 ans (qui n'ont bien sûr pas été remplacés), et étant depuis le seul ETP à temps plein sur ma thématique au niveau national, je sais depuis longtemps déjà que mon activité était de fait condamnée. Cela faisait 3 ans que je tannais ma hiérarchie pour obtenir des réponses sur la poursuite (ou non) de mon activité, notamment pour chercher à m'orienter enfin vers des perspectives qui auraient un avenir, en vain jusque-là... Les annonces du 5 novembre avaient au moins le mérite d'être claires (enfin ! dirais-je), pourtant, ni ma hiérarchie, ni la DTECH ne semblent toujours pas y voir clair... Il faut dire que c'est très pratique d'avoir des agents qui ont été de fait mis "au placard", que l'on peut mobiliser sur des sujets présentant visiblement beaucoup d'enjeux pour le ministère, alors que du même temps, les instances du Cerema sont infoutues d'assumer auprès de la tutelle qu'elles ont laissé disparaître la compétence. Ça fait maintenant 4 ans que je ne fais qu'éponger seul les vieux dossiers laissés par mes prédécesseurs, faute de pouvoir mobiliser qui que ce soit sur cette thématique qui, et je le sais depuis longtemps, n'a plus aucun avenir au sein de l'établissement. C'est un gâchis monumental. Si Cerema/Avenir permettait au moins de clarifier les choses sur les activités à poursuivre ou à abandonner, et si l'information pouvait enfin être partagée par l'ensemble de la chaîne hiérarchique (ce qui n'est clairement pas le cas aujourd'hui), ce serait au moins une bonne chose. Dommage d'avoir attendu tout ce temps, je ne serai plus là pour le voir.

Y a-t-il une attente à avoir ? Le ministère ne couvre plus nos salaires, le dg est (sciemment?) déconnecté de nos façons de travailler et des besoins de nos partenaires historiques, il prône une évolution déshumanisée et déstructurée à coup d'applications à remplir pour tout et n'importe quoi rajoutant des lourdeurs, du non-sens et de l'inertie dans un établissement qui n'en avait pas besoin, diminution des budgets implique moins d'achats de matériel et donc difficulté à rester innovant et experts et a tendance à devenir obsolète peu performant, plus de services support rajoutant contribuant au mal-être des agents en poste, amenant les chargés d'études à en faire plus et de tout tels des couteaux suisses (multiplication des tâches administratives qui sont chronophages car ce n'est le métier des agents), des agents qui ont des maisons à payer et des crédits en cours qui doivent quitter l'établissement car on supprime leur métier, réflexions tordues avec des recensements de besoins matériels, stagiaires et vacataires six mois avant le début de l'exercice financier et donc avant même l'exercice de programmation (on marche sur la tête), le changement d'organisation et la perte de moyens humains et matériels qui interpelle les potentiels clients et augmente leur défiance vis-à-vis d'un établissement qu'ils connaissent souvent mal et qui est peu lisible pour eux, etc. etc. bref qu'attendre de tout ça ?

Q 23 : question biaisée. La démarche serait bonne s'il y avait un peu de recul, une meilleure prise en compte des propositions faites par les préfigurateurs. Dans mon domaine, l'organisation retenue est opposée aux propositions, montre une méconnaissance totale du marché, et des compétences existantes, ainsi que leurs capacités à évoluer. En plus, un complet décalage avec l'organisation actuelle mise en place.

Attente du projet :

La mise en place d'un pilotage technique fort et centralisé par les directions techniques. Une vision unifiée entre les différents sites et équipes, une forte animation technique centralisée.

Et un minimum d'uniformisation et de collaboration entre sites. Arrêter le chacun pour soi, l'entre-gens et l'opportunisme.

Une reconnaissance nationale forte de l'établissement par les différents services de l'Etat, les élus, les politiques... Mais ceci n'est qu'un doux rêve, la politique faisant passer ses ambitions personnelles avant le collectif.

L'émergence d'un Organisme public, fédérateur, connecté aux territoires, en capacité de les accompagner dans les différents projets. Un organisme qui ne doit pas se prostituer pour équilibrer ses comptes et travailler sereinement, sans vivre une restructuration tous les ans.

De savoir si la déchéance va continuer après 2022.

Le naufrage avait commencé avant la création du Cerema, il s'est amplifié depuis, son Cerem'Avenir n'est encore qu'une étape !

Nos collègues de l'IGN, ONF, Méto-France et autres sont au même régime.

Si, au moins après 2022, après plus de 10 ans de raboutage des crédits et des effectifs, on pouvait reconstruire un outil qui fonctionne, arrêter les réorganisations permanentes, stopper la fuite des compétences, garder les jeunes prometteurs pour en faire de futurs experts, arrêter la gestion calamiteuse de la ressource humaine, diminuer le temps perdu sur du fonctionnement à remplir des tableaux/logiciels inutiles, à répondre à des mails inutiles, arrêter la réunionite interne et se concentrer sur nos métiers et nos 'clients'.

D'un point de vue intérêt général, cette course à l'argent frais pour compenser la diminution de la dotation est débile. Le rôle d'un service public n'est pas de faire concurrence au privé dans les domaines où ils sont présents et compétents mais d'œuvrer dans les domaines où ils ne sont pas présents ou pas très compétents pour faire progresser. Essayer de mettre de l'innovation bidon dans le montage des projets avec les collectivités pour récupérer de l'argent frais n'a pas de sens.

Je n'attends rien de ce projet car il ne s'agit pas d'un projet mais d'un plan social.

Par contre j'espère qu'il y aura un sursaut de bon sens de la part de nos tutelles et nos directeurs.

Jusqu'à présent, le Cerema et avant les Cete exerçaient des missions de service public dans la neutralité et sur tous les territoires. Demain, avec Cerema'sans'avenir, cela ne sera plus le cas.

Je constate également que ce "projet" sert d'avantage les plans de carrière de Pascal Berteaud et de certains encadrants, mais que les agents sont les grand oubliés et sont même méprisés.

De tous les appels lancés par les agents d'une façon ou d'un autre, le DG n'a jamais eu de réponse ou alors méprisante. Pire, dans son message du 7 février au lendemain de la grève au Cerema, il nous traite d'imbéciles ! Selon lui nous n'avons rien compris ! De qui se moque-t-on ! Les agents seraient selon lui murés dans l'immobilisme. Faux, depuis mon entrée dans la fonction publique tous les 5 ans il y a des réformes et nous nous adaptons. Nous devons aussi nous adapter à chaque nouveau directeur à SA vision, SES petites habitudes, souvent au détriment de l'efficacité et de la qualité de notre travail. Côté métiers, nous devons aussi évoluer car les métiers changent et les technologies aussi. Nous n'avons pas attendu P. Berteaud pour le faire !!

Il est très clair qu'il est là pour dérouler sa carrière et que le Cerema et ses agents seront ses victimes collatérales.

Le monde change et il faut pouvoir évoluer avec lui, mais nous ne sommes pas forcément obligés de prendre les mauvais aspects de cette évolution. L'outil de production du Cerema,

c'est l'humain et c'est ce qui est le moins bien pris en considération. Le SIEGE est capable de former tous les agents à NOVA, mais rien n'est mis en place pour former les agents dans leurs nouveaux métiers. Il faut absolument que cela soit pris en compte au risque de perdre notre plus grande valeur, ce qui commence à se voir. Incapacité à monter des formations en interne, trop cher en externe, pas de montée en compétence, perte de motivation, perte de pertinence, .... perte de marchés, ..... perte de ressources financières.

Il faut au plus vite retransformer les ETP en agents et donc en compétence mobilisable pour les territoires.

Une attente : que le SIEGE ne fasse pas exploser le système. On va finir pas avoir plus d'agents à faire travailler les agents pour le compte du Cerema que d'agents à travailler pour les territoires .... ça sent bon le Bullshit job.

Une réflexion sur l'accompagnement des carrières des agents et pas seulement, comme cela semble être prévu, sur l'accompagnement de leur missions et compétences en vue de la réussite du projet Cerem'Avenir. Une vraie harmonisation des pratiques d'un département à un autre, tant dans la gestion des affaires que dans les règles de gestion des personnels.

Une vraie réflexion collective sur l'accompagnement des agents qui sont à 2-3 ans de la retraite : mieux valoriser leurs contributions d'accompagnement interne d'agents devant se réorienter.

Un vrai service SG au service des agents et pas seulement comptable et gestionnaire pour la direction = service du personnel.

Une vraie organisation en mode projet mais avec des Dtec qui ne jouent pas seulement un rôle de pilotes ou programmation.

Une garantie de stabilité pour ne serait-ce que 4 ans car le Cerema est en restructuration depuis sa création (2014) qui suivait déjà une restructuration des Cete (depuis 2008) = difficile de travailler sur le long-terme sur des projets innovants avec des partenaires scientifiques dans un tel cadre.

Contrairement aux propos de notre Directeur Général, les agents du Cerema sont parfaitement conscient d'un besoin d'évolution des fonctions. Malheureusement les solutions proposées par la Direction ne me paraissent pas offrir une organisation pérenne et un service "moteur" pour les collectivités. Il ne suffit pas de se nommer expert pour l'être, il faut le prouver à nos clients. J'aurais aimé un ancrage territorial fort capable d'assister les gestionnaires pour l'entretien des infrastructures, en économisant le plus possible les ressources naturelles (recyclés) et les travaux (durée de service plus importante). Il faut aussi diminuer le nombre de managers et augmenter le nombre d'expert (vrais experts avec 10 à 20 ans d'expériences).

Pas de management matriciel sclérosant. Un abandon d'une organisation centralisée, formalisée et homogène, largement incompatible à mes yeux, avec une motivation et une liberté nécessaire à des techniciens et experts, en lien avec l'hétérogénéité du territoire.

Aucune attente vue que l'on subit cette mise en place. On ne sent à aucun moment la prise en compte des conséquences sur le personnel de base. Il est perçu par les directions comme une contrainte budgétaire et un nombre qui doit être réduit.

J'aimerais que les directions comprennent que n'avoir que des têtes pensantes sans des équipes apportant de la matière brute pour les réflexions, études à haute valeur ajoutée, cela ne peut pas fonctionner sur du long terme. Si on reprend les exemples d'autres services de l'Etat ou même d'entreprises privées qui ont eu des restructurations du même ordre (perte

d'effectifs, réduction des fonctions supports, perte des compétences), on constate qu'ils ont disparu à moyen terme.

J'attends donc une fin de l'hypocrisie dirigeante et que la direction du Cerema se batte auprès des services ministériels pour démontrer l'intérêt et l'importance de ce service plutôt que de le détruire lentement mais sûrement.

Les dés sont jetés depuis plusieurs mois et il est évident que les agents, les collectivités et la population n'ont rien à y gagner bien au contraire ! Les porteurs du projet Ceremavenir oseront-ils assumer leurs responsabilités lors du prochain Lubrisol, du prochain Mirepoix-sur-Tarn (lorsque le Cerema ne s'occupera plus des itinéraires convois exceptionnels) ou du prochain Gênes ?

Ma seule attente serait de connaître la somme allouée à Degest pour cette enquête bidon et inutile, alors que notre direction justifie le plan social en cours au Cerema au motif qu'il faut faire des économies. Est-ce normal de financer une entreprise privée grâce aux économies de dépense publique générées par le démantèlement d'un organisme publique au service de l'intérêt général ?

Degest rendra-t-il un rapport objectif et impartial des craintes exprimées par les agents du Cerema où se contentera-t-il d'encaisser l'argent de la nation ?

Ça fait longtemps que je n'ai plus d'attentes... ni du siège, surtout pas du DG qui se moque constamment des agents lors des AG ou dans ses lettres à destination des agents - je crois que nous l'amusons beaucoup alors que nous sommes nombreux à souffrir du manque de moyens évidents alloués au Cerema ; nous sommes en effet très impliqués dans notre travail, nous voulons bien faire mais nous n'y arrivons pas ou plus déjà aujourd'hui. Alors comment faire demain, avec un contexte dans lequel les fonctions support et les forces de production diminuent mais dans lequel, les capacités de production, elles, augmentent... Et arrêtons de parler de simplification des procédures : tout le monde le demande et on n'en est encore loin !). La réponse miracle est de faire du 2ème niveau alors que ce sont les opérations de 1er niveau qui permettent d'apporter ce fameux tiers et qui nous permettent également de maintenir une certaine expertise en se confrontant aux réalités terrain. Cerem'Avenir est encore un vaste plan fait par ceux d'en haut qui n'ont aucune connaissance du terrain.

Que la réflexion soit vraiment organisée pour permettre au Cerema de produire mieux, et non pas seulement une question de réduction d'effectifs.

Que les outils prennent le chemin d'une réelle simplification en cohérence avec la réduction des supports ce qui ne semble pas être le cas (NOVA et saisie des absences en doublon avec SITT par exemple)

Que l'on arrête de vouloir découper les agents et les activités selon des boîtes arbitraires alors que ce qui importe ce sont les compétences que l'on veut maintenir et développer, et les synergies entre ces compétences à organiser pour répondre aux attentes de nos bénéficiaires.

Ainsi il est normal qu'un agent travaille sur plus d'un secteur. Que les prises de postes au siège et dans les niveaux de direction s'accompagnent d'un parcours de découverte dans les services de production et de support (processus de qualification des agents du projet COESION)

Que l'on cesse de prendre la hiérarchie supérieure, dont je fais partie, pour des courroies de transmission. Les décisions sont prises en tout petit comité et on tente de faire croire le contraire au personnel, il n'y a que l'apparence de la concertation et de la co-construction. Si je comprends parfaitement l'équation complexe dans laquelle se trouve la DG, et si je partage

pleinement les objectifs affichés, je suis en complète opposition avec la méthode retenue. Celle-ci, qui consiste à refuser d'associer les personnes qui connaissent le contenu et le fonctionnement, au motif que l'on ne prend pas de décisions à 18. Les préfigurations de secteurs avec des équipes de 5 à 8 personnes ont été dévoyées et leurs productions sont médiocres. Les décisions sont prises par des personnes qui ne savent pas de quoi elles parlent, qui ne connaissent pas tout ce qui fait la richesse et la valeur du Cerema. On est en train de tuer tout cela par ignorance, et cette ignorance a été soigneusement organisée pour des motifs que je crains de comprendre.

Je n'en ai pas concrètement : le projet est très mal bâti, révèle d'énormes incohérences, considère les agents comme du jetable et je ne parle pas de la qualité déplorable du management. Espérer quelque chose de bien avec la saignée portée sur le budget et les effectifs, je suis réaliste : il y a une réelle volonté de détruire le service public.

Je dirais que l'attente est qu'au moins on puisse avoir du matériel digne de ce nom et que pour une fois, on puisse avoir un management de qualité contribuant à une véritable qualité de vie au travail. A l'époque des CETE, de nombreux agents venaient prendre plaisir à travailler et avaient des missions très intéressantes et captivantes, mais là, on parle de Nova, d'administratif, de flicages en tous genres, alors souvent la seule chose qui fait tenir, c'est de faire encore le métier que l'on aime et qui porte utilité vers l'extérieur.

Plus d'humanité : une gestion humaine des ressources et activités ; plus de modernité et d'utilité sociale pour préparer et anticiper l'avenir : un établissement public de référence pour la résilience des territoires, populations et activités, avec une stratégie RSE /exemplarité DD et climat où les activités non durables et socialement et écologiquement non efficaces soient arrêtées (Ex : construction infrastructures/ ouvrage d'arts / grands projets inutiles, véhicule autonome, smart technology écologiquement polluantes et socialement exclusives) et les moyens réorientés vers le low tech et l'expertise publique de haut niveau sur les risques, l'adaptation au changement climatique, les sciences humaines,... : pour une ingénierie systémique de la coopération, plus qu'une ingénierie technologique de solutions

Que les nouveaux modes de fonctionnement aient le temps de se stabiliser et caler un rythme de croisière (organisation des moyens supports, simplification de procédures internes - dématérialisation OM, suivi des crédits d'opérations spécifiques - comptabilité analytique,...)

Trop de mouvements, projets de services successifs qui ne permettent pas de stabiliser les réflexions sur nos missions et se consacrer enfin pleinement à ces dernières - sans être accaparés par ces réorganisations successives.

D'autant plus, que nos métiers nécessitent cette stabilité et encouragement à pérenniser des agents sur leurs postes : parcours de spécialistes / experts à accompagner, maintien et évolution des compétences (compagnonnage, ...)

Besoin de redonner de la crédibilité au Cerema dont une partie proviendra de ce sentiment de stabilité, lisibilité dans nos missions, ...

Une réelle gouvernance en mode projet, au sens déconcentré du pilotage des affaires, de subsidiarité sur le management local (nécessaire à l'agilité de projet), d'accompagnement par les services du siège et non de contrôle en vue d'une harmonisation (et harmonisation en vue du contrôle).

Une autre attente, déjà comblée en grande partie, est de donner le bon sens à la SCSP, à la programmation interne et non par les DAC et DREAL de l'établissement. Une réelle opportunité de trouver la posture utile aux territoires, réactive sur leurs besoins très évolutifs,

efficace dans le portage technique des politiques publiques, et à laquelle chaque agent et cadre peut adhérer ("j'agis au Cerema sur..." et non plus "je réponds à des commandes centrales")

Sentir que la direction prend des décisions réfléchies qui ne ressemblent pas à des décisions expérimentales autoritaires (par exemple définir des seuils maximums ou minimums pour les tailles d'équipes, des équipes à 10 ETP) ; on a l'impression que tout ceci est décidé sans aucun appui ni recul.

Sentir que l'on est considéré ; de trop nombreuses modifications du système se dirigent vers un peu plus de flickage chronophage qui ne font rien économiser en moyen. Un des problèmes consiste à identifier les dépenses inconsidérées ou inutiles, à ma connaissance, elles continuent à perdurer et ce qui est mis en place n'empêche rien ; c'est une bonne preuve de mise en place d'une mauvaise idée.

Au final, je n'ai pas le sentiment que le cap est bien défini ou alors on ne s'y dirige pas dessus.

Le projet Cerem'Avenir faisait miroiter une démarche participative avec l'ensemble du personnel visant à bâtir un projet commun mais au final ce n'était qu'un leurre avec comme ligne directrice la baisse des effectifs et une restructuration à marche forcée à partir de ce constat les attentes, les avis et aspirations personnelles disparaissent, sont broyées par l'avancée du projet !

L'encadrement devient de simples rouages chargés de transmettre les ordres qui viennent de plus haut sans aucune latitude pour pondérer certains de ces ordres, tout devient "bridé" "encadré" jusqu'au vocabulaire et les termes à la mode à employer ...

Par exemple sur les appellations des départements ou le terme Laboratoire est interdit ! et on fait ainsi table rase du passé technique de notre organisme

Que le Cerema s'inquiète de savoir QUI ils font partir.

Le Cerema recherche des experts, mais ne sait même pas qu'il en contient déjà. Que l'on s'occupe pour des compétences, et non des effectifs, des catégories, ...

Que le Cerema se positionne sur les besoins réels des "maitres d'ouvrage", sur des études de marché, ...

En ce qui me concerne, que le Cerema s'intéresse à mon profil, mon expérience, mes compétences, pour qu'il puisse savoir si je peux être "encore" un élément intéressant dans Cerem'Avenir (autre service, autre mission).

Mon poste est supprimé, j'attends du Cerema autre chose que de me transmettre les quelques postes ouverts, mais qu'il réalise de vrai entretien professionnel. Maintenant si l'objectif réel est la baisse d'effectif, .... J'attends du Cerema plus d'honnêteté.

Aucune attente particulière.

Comme les deux réorganisations qui ont déjà eu lieu dans mes postes précédents, la hiérarchie "vend" du rêve alors qu'il ne s'agit que de répondre à une baisse d'effectifs (objectif comptable) imposée par les différents gouvernements (les fonctionnaires coûtent chers) que les supérieurs appliquent car eux-mêmes sont contraints. Toujours le même discours, au sens où l'on va s'organiser pour plus d'efficacité, avec des coûts optimisés (ça c'est normal, vu qu'il s'agit d'argent public !), pour un "meilleur" service aux usagers ou collectivités (ça c'est ce que l'on veut nous faire croire à chaque fois), avec des missions recentrées encore plus intéressantes (ça c'est du vent), sachant que le vrai objectif est simplement comptable.

Une vision claire de ce que seront les services supports et leurs articulations entre eux et avec les entités techniques de production. Quel sera la durée à attendre pour accéder à des

outils de gestion "numériques" favorisant une administration "dans notre temps" et non pas "archaïque" de l'établissement, dans un contexte où les moyens supports vont être réduits.

Plus de transparence sur l'organisation du Siège, partie la plus opaque du projet, et de manière générale depuis 2014 à la création de l'établissement.

Une structuration plus robuste des domaines d'activité dans le temps.

La possibilité de l'évolution du statut d'EPA classique vers une tutelle et dotation ministère(s) + collectivités, pour éviter la position de VRP auprès des collectivités.

Un total retour en arrière sur les prévisions d'effectifs, avec au contraire le recrutement (ou a minima, le remplacement) d'experts dans tous nos domaines d'excellence au lieu de continuer à subir des "saignées" d'agents nous affaiblissant tous les ans, puisque n'étant jamais remplacé avec les "fameux postes réservés CEREMA".

Le maintien de la subvention pour service public.

Une stratégie aussi ambitieuse que les discours du Président de la République et nos Ministres de tutelle, dans la droite ligne de la COP 21.

Ce projet est purement budgétaire, il vise à nous faire "disparaître", et à confier nos quelques missions rentables au privé, tout en abandonnant nos missions fondamentales de service public au service de la Nation et de la Planète et des générations futures avant tout.

Que l'on cesse de prendre les agents pour des ETP décérébrés. Que l'on cesse de nous faire croire que Cerem'Avenir permettra de s'adapter aux enjeux actuels, c'est un mensonge et il est irresponsable que le Cerema tiennent ce type de discours. La révolution numérique n'est clairement pas l'enjeu prédominant. Cerem'Avenir aurait du sens s'il se nourrissait de questionnement scientifique sur les enjeux de l'anthropocène, sur la défiance de l'expertise dans la société civile, sur le positionnement de l'Etat dans un contexte de menace systémique etc. Bref si le Cerema regardait autre chose que ses budgets. Aujourd'hui même les secteurs portant sur l'adaptation aux dérèglements climatiques subissent des baisses d'effectif.

Son retrait.

Ou du moins sa remise en cause en profondeur.

Cela ne correspond pas au projet d'établissement que j'ai rejoint initialement. Ni même aux promesses d'évolutions successives ces dernières années. La dimension "service public" est largement remise en cause temps en matière de missions que de fonctionnement interne.

Le Cerema qui a mon sens fonctionnerait bien serait un Cerema dont les postes seraient sanctuarisés et même augmentés, avec de forts investissements (locaux, équipement, fonctionnement, formations). Je ne crains pas le changement je crains CE changement.

La réorganisation/restructuration permanente depuis 2014 qui ne cherche qu'à gérer des objectifs d'effectifs à la baisse va purement et simplement tuer l'établissement.

Je suis volontaire pour changer de métier car mon activité est supprimée. En revanche, la hiérarchie a des objectifs bien différents. Il lui faut désormais remplir les vides en proposant des solutions qui ne laissent guère le choix aux agents concernés par une transformation/suppression de poste. Et ce, en ne tenant pas compte des orientations vers lesquelles je souhaite me diriger.

J'ai des velléités d'évoluer dans 2 autres activités potentielles tout en ayant 15 ans d'expérience dans l'une des deux .....

L'ensemble des agents le sait bien, nous ne sommes que des ETP (équivalent temps plein) à l'échelle de l'établissement et ce sentiment de n'être que des pions sur un échiquier est particulièrement désagréable et anxiogène.

L'important, ce n'est pas la chute, c'est l'atterrissage...

- qu'il soit porté une attention particulière aux agents les plus touchés par Cerem'Avenir,
- que l'augmentation forte du nombre de postes au Siège du Cerema (augmentation incompréhensible, mal vécue par les agents alors que le nombre de postes des fonctions support et des fonctions de production est en baisse !!) permette au moins de défendre le maintien des effectifs du Cerema, au-delà de 2022, auprès du Ministère, mais gros doute !!
- un peu plus de communication sur ces nouveaux arrivants au Siège : à quoi servent-ils ??? Qui sont-ils, en particulier à l'échelle de la Direction ? Ils étaient présents aux vœux du DG mais on n'en connaît aucun, ou presque ; ça aurait pu être l'occasion de nous les présenter !

La refonte du système de management :

- trop de postes hiérarchiques inutiles et coûteux pour la structure
- une attention à ce que l'expertise de second niveau ne soit pas déconnectée de la production, des préoccupations de terrain.
- une vraie gestion d'entreprise : identification des postes placards et improductifs qui se servent qu'à placer des A+ qui ne se servent à rien.
- lié à une vraie politique de gestion des personnels : pourquoi les attachés, même spécialistes, sont-ils si mal traités au Cerema en terme d'avancement de carrière ?! Et la suppression de tâches chronophages : création d'une interface relative aux frais de déplacement par exemple.

Conserver la neutralité du service public, impossible avec cette course à l'argent frais... Continuer à apporter une réponse aux attentes des commanditaires, impossible avec la réduction/gel des budgets (déplacements, formation, maintenance des matériels, investissement..)

Continuer à travailler en réseau pour avoir des projets de qualité, impossible avec la baisse des effectifs où les compétences se décrètent selon le grade de l'agent  
Continuer à faire un travail d'expert, impossible avec la perte des essais (comment être expert sur un thème derrière un ordinateur?) et des compétences (les plus expérimentés partent par dégout)

Malheureusement je n'en ai plus. J'ai déjà subi la délocalisation du SETRA à Sourdon et les différents changements de gouvernement successifs.

Quel que soit la couleur politique, le ligne directrice est restée la même. Moins de moyens et d'ETP complètement en décalage avec l'ambition affichée du ministère et de l'établissement en matière de service rendu aux collectivités et aux usagers, pour un coût qui est connu et que ne fera que croître lorsque les activités seront transférées au privé. Vu comment l'état gère la notion de ROI, il arrivera toujours à embrouiller le citoyen pour justifier ses choix financiers.

C'est trop tard les catégories qui font le choix pour l'état sont tous des A et A+, donc ils se sont protégés en ayant toujours des directeurs ou chefs, ainsi que des directeurs ou chefs adjoints. Ceci au détriment des personnes de terrains. Sachant qu'ils étaient déjà chargés de faire du vent pour la moitié du temps à mon avis, ils seront maintenant encore plus nombreux en pourcentage. Ils seront plus nombreux à essayer de vendre quelque chose qu'ils ne pourront plus faire ou bien le faire mal. Comment fidéliser les clients de cette manière ? De

mon côté les clients sont déjà partis, ou vont le faire au vu des prestations inférieures ou nulles que l'on pourrait répondre.

Meilleure lisibilité que de nombreuses difficultés qui pourrissent la vie des agents du quotidien que le Cerema traîne depuis sa création commencent enfin à trouver des éléments de réponse. La mécanique du quotidien (RH crédits) va à l'encontre du projet global enlevant toute lisibilité.

Le DG donne des orientations mais se moque de la mise en œuvre, or les RH et les finances travaillent à l'opposé des orientations affichées les vidant de sens :

Moins de réactivité qu'avant une lourdeur digne d'une administration soviétique aucune souplesse introduite, de plus en plus de rigidité

Qu'il y a un fonctionnement réel type pyramide écrasée pour avoir une réelle reconnaissance de mes activités. Ce mode de fonctionnement existe en partie à l'extérieur de ma Dter par d'autres Dter ou le siège. Il a tendance à s'effacer progressivement dans mon organisation.

Que le Cerema puisse avoir un réel avenir : que les moyens humains et financiers soient finement analysés pour les optimiser. Qu'il y ait un garde-fou auprès des responsables de secteur pour qu'ils puissent ne pas rester dans leur habitude de sollicitation et donc desservir des organisations dont les compétences sont mal identifiées.

Les nouveaux outils (PROG2020, NOVA, CRM, Réseau social d'entreprise...) doivent être au service des agents et de leur production.

Ils doivent être interconnectés et ne pas demander de remplir plusieurs fois les mêmes informations, ne pas faire doublon.

Ils doivent aussi être complétés par tous avec le même détail pour pouvoir être utiles et exploités, servir à piloter l'activité.

Il ne faut pas recommencer comme avec SIGMA : complexe, rempli de manière irrégulière et inexploitable ! Cela va finir par décourager les bonnes volontés et ceux qui s'attachent à mettre en œuvre décisions et outils.

Faire entendre au gouvernement l'importance de nos actions pour maintenir nos subventions et pouvoir continuer de travailler pour le MTES.

Si besoin de réorganisation, que ce soit fait de façon intelligente, et non en supprimant des postes que l'on sait être utiles (par exemple, en géotechnique et chaussées où les interventions sont bien plus intéressantes financièrement pour l'État et les collectivités que l'intervention de BET privés, les pôles risques, etc.)

Ne pas se contenter de supprimer tout et n'importe quoi au nom de la réduction des effectifs et des moyens, mais défendre le Cerema et ses fonctions.

L'efficacité du Cerema, puisque c'est le but. Orientation claire du Cerema. Projet de service clair par direction. Organigramme adapté au projet de service (et non aux agents A+ à mettre dans des cases). Budgets adaptés et non en baisse constante. Définition claire du qui fait quoi. Outils informatiques qui fonctionnent

Des services centraux à Bron qui se positionnent en soutien et en appui des directions (et non en demandeurs d'informations)

Des travaux en mode projets qui aboutissent dans les temps

Rééquilibrer les fonctions de production avec les autres fonctions (direction, prospective, stratégie...). Lors de mon travail quotidien, je passe de plus en plus de temps à informer des directeurs d'études ne faisant pas de production. Aujourd'hui, de plus en plus de personnes se positionnent en "intégrateurs", en "transversal" ou en "pilotage stratégique". Dans les faits,

une partie de ces personnes ne produit pas, et demande donc à d'autres agents de produire pour elles. En tant que producteur, je suis de plus en plus pressuré par des personnes ne produisant pas, mais souhaitant valoriser leur travail à leur compte.

Faire sauter les couches hiérarchiques inutiles (dégager les "moyen chefs" inutiles et couteux !). Fusionner les directions techniques et régionales qui n'ont plus de sens... arrêter de parler en "cible ETP" mais bien en "masse salariale" puisque l'équilibre financier est le nerf de la guerre.

En finir avec des fonctionnements pyramidaux qui freinent toute efficacité. Savoir déléguer... Un bon manager est un manager dont on peut se passer au quotidien. Que les A+ fassent ce pour quoi ils sont payés plutôt que de signer des états de frais et des bons de commande, pendant que sont supprimés des postes de catégorie C.

Je n'ai pas d'attente vis à vis de ce projet. Ce n'est ni le premier, ni le dernier. Mais dans les projets précédents, on avait au minimum l'impression que nos directeurs se préoccupaient des agents et de l'avenir des services. Ce n'est plus le cas, on est des "ETP" (même si l'on sent qu'une consigne a été donnée pour ne pas prononcer ce mot, éléments de langage oblige) et l'avenir du service, personne n'en a une vision claire. Les directeurs, et le DG le premier, ne font que passer, ce sera à nous de gérer les dégâts qu'ils auront fait car ils n'ont aucune idée de notre travail et du sens de nos missions.

La clarté dans les missions. La stabilité du projet politique de l'établissement (ne pas changer orientation tous les jours). Plus de lisibilité et d'association des agents en amont des décisions. Plus de certitudes dans la direction et les choix des missions vers lesquelles se dirige le bateau Cerema.

La réorganisation d'un établissement ne doit jamais être motivée juste par une équation mathématique. Car 1+1 ne fait pas toujours 2 lorsqu'il s'agit des personnes (derrière chaque personne, il y a un ménage, une famille, des enfants, des objectifs, des souhaits, des rêves ...)

Que ce projet sans ambition s'arrête. Que le Cerema s'inscrive dans un avenir stable et pérenne.

Qu'une perspective d'avenir dans notre ministère s'affirme enfin pour ses agents qui ont développé un savoir technique et qui sont mis à la porte petit à petit. Ou du moins que notre ministère affiche clairement son objectif vis-à-vis de nos missions. Aucun confiance dans notre DG qui affirme haut et fort ne pas avoir de poids dans les objectifs imposés : baisses éternelles. Quelles missions demain, dans 10 ans, dans 30 ans ? Quoi après 2022 ??? On recommence encore et toujours à s'adapter pour rien, et ce malgré l'atteinte des objectifs ?

Une clarification dans la chaîne de décision. Ne plus à avoir à mettre 50 personnes en destinataires d'un mél pour être sûr de n'oublier et froisser personne. Que les responsabilités soient claires et que ceux qui en sont dépositaires aient les moyens de leur action. Dit autrement, ça veut dire déléguer et faire confiance.

Une revalorisation des "techniciens". La ressource du Cerema, ce sont ses techniciens, pas ses managers. Ce sont eux qui ont fait le Cerema et continueront à le faire si on leur donne une autre place que celle de simple exécutant. C'est d'autant plus vrai avec la volonté du Cerema de se positionner sur l'ingénierie de 2ème niveau.

Que la mise en place de ce plan de transformation permette à l'établissement de montrer qu'il a tout fait pour se réorganiser et ne subisse pas de nouveau dès 2022 de nouvelles baisses importantes d'effectifs... Le choix de maintenir la quasi-totalité des activités de l'établissement afin de maintenir une offre intégrée, dans un contexte de réduction forte

d'effectifs, implique que sur la majorité des secteurs d'activité les effectifs soient en diminution et atteignent dans de nombreux cas des tailles inférieures ou égales à la taille critique...

J'aimerais que les agents soient plus écoutés dans leur travail et surtout que leurs avis soient pris en compte surtout.

La hiérarchie, parfois incompétente dans un domaine précis (et ce n'est pas une critique mais le Cerema est composé d'experts, donc un chef ne peut pas être expert dans tous les domaines qu'il chapeaute), ne cherche pas à prendre en compte les avis des agents qui connaissent bien le domaine. Ils ne les écoutent pas, ne s'intéressent pas à ce qu'ils défendent et au message qu'ils souhaitent faire entendre et parfois ce qui est fait est donc incohérent et renforce cette idée de pouvoir hiérarchique en dépit du bon sens.

Me permettre de ne plus travailler de manière isolée sur ma thématique. Moins de fragilité sur le dimensionnement des équipes.

L'augmentation des effectifs en Gestion de patrimoine immobilier est un leurre, il n'y a des recrutements qu'en IdF, et le collègue qui devait arriver en septembre dernier pour être mon binôme n'a finalement pas été recruté à cause du plafond d'emploi du Cerema. Je reste donc quasi-seule sur mes missions, et mon plan de charge ne laisse pas de prendre le temps de monter de nouveaux projets. Pourtant presque toute mon activité rapporte de "l'argent frais".

Aucune, il n'y aura pas de moyen support pour gérer les conventions de partenariat et de subvention, il n'y a pas un suivi finance et juridique pour appuyer les responsables de groupe. Nous allons perdre en recette tiers, du fait des négociations nationales sur les CPIER, la mise en place d'AMI pour lesquels des subventions plus importantes pouvaient être sollicitées. Le cadrage par les Dtec fait perdre en crédibilité sur le plan local et génère des pertes potentielles en matière de tiers.

- simplification administrative.
- simplification en matière de gestion de projet.
- harmonisation des pratiques.
- justification comptable des suppressions d'activité - pourquoi supprime-t-on des activités qui ramène plus de 200 k€ d'argent frais avec un effectif réduit et peu de matériel ?
- définition d'une comptabilité analytique de manière à clairement montrer les défaillances potentielles de certains départements/agences pour justifier ou non le démantèlement de certaines activités/services.
- renouvellement de l'audit effectué qui est d'ores et déjà erroné sur certains points

Clarification rapide de l'organisation.

Pour le bien de tous les agents, voire très rapidement des organigrammes qui comporte le nom des agents (pour rassurer ou tout du moins confirmer des hypothèses de travail sur les effectifs).

Circuits de décision et de reporting très courts. Par exemple, va-t-on réellement vers un processus de simplification du processus de suivi d'activité qui implique des interactions des RSA, des responsables hiérarchiques, des postes d'appui de la direction sectorielle, de la direction sectorielle elle-même et de la D4P ...

Une vraie prise en considération des implantations territoriales qui fabriquent le Cerema (sans lesquelles il n'existerait pas). Une moindre pression des DTEC (les exercices de programmation 2020 ont été confus avec des méthodes variables d'un secteur à l'autre, trop

de réunions, des réponses inachevées); une meilleure valorisation du "bottom up" de l'apport des DTER aux réflexions et aux travaux.

Une meilleure réactivité des DTEC quand on leur apporte des crédits frais (conclusion 30 k€ en crédits tiers perdus en 2019 par ex.), incompréhensible

Qu'il permette effectivement de clarifier le positionnement du Cerema vis-à-vis de ses bénéficiaires.

Qu'il permette effectivement de travailler en mode projet à l'échelle de l'établissement, ce que nous faisons déjà mais parfois avec difficultés (car problématique de qui va rentrer les recettes, de disponibilité)

Qu'il clarifie le fonctionnement Dtec/Dter, sans vouloir faire plaisir à tout le monde sur ses prérogatives et écrive noir sur blanc QUI PRODUIT (à force que tout le monde pilote, tout le monde pilote plus rien !)

Pouvoir ensuite se projeter dans une organisation pérenne, que ce soit globalement (au niveau du Cerema) comme localement.

Certains éléments stratégiques et fonctionnels issus de Cerem'Avenir semblent porteurs d'efficacité et de lisibilité des missions de l'établissement.

Encore faut-il qu'ils soient réellement mis en œuvre. Qu'ils ne soient pas juste des éléments de langage pour faire passer des objectifs prioritaires uniquement d'ordre financier dans une volonté perpétuelle de réduction des ETP depuis la création de l'établissement.

Que les choses soient dites clairement et rapidement, les gens sont trop dans l'attente et que les fiches de postes soient établies clairement et rapidement car nous sommes dans l'attente de savoir comment va réellement se répartir le travail de ceux dont le poste est supprimé.

Qui fait quoi et comment. Tout est beaucoup trop flou et cette nouvelle organisation va être vraiment permettre au CEREMA de continuer à fonctionner dans de bonnes conditions. Nous prouver que cette réorganisation va vraiment permettre de "rebondir"

J'aimerais vraiment voir apparaître une cohérence dans les missions maintenues au niveau national et pas seulement des choix à des niveaux territoriaux, pour le moment cela ne semble pas prédominant, ni argumenté clairement par la direction du Cerema. J'espère aussi que le mode projet et des groupes plus importants en nombre vont nous permettre de mieux travailler ensemble de manière transversale.

J'aimerais que l'on soit réellement présent pour les collectivités territoriales, qui en ont besoin.

Revoir fondamentalement l'objectif de cette démarche.

Sortir de cette injonction prioritaire "objectif 2400 etp en 2022", c'est petit, peu ambitieux et invoque seulement une dimension restrictive.

Offrir une vision d'expansion de nos activités de nos forces vives. Offrir de la perspective au CEREMA, une vision d'avenir dans les prochaines décennies. Tendre, se rapprocher des collectivités, réaffirmer solidement le positionnement de la mission de service public.

Construire une vision du Cerema dans 10 ans, dans 20ans.

L'avantage et l'esprit de la démarche (de ce que j'en ai compris) est de réfléchir par métier/activité à l'échelle nationale pour renforcer l'unité du Cerema, et cela et tout à fait louable.

Avoir des pôles/activités privilégiées sur des sites permet de pouvoir faire des demandes sur des affaires, solliciter des compétences, etc. de façon simplifiée.

J'espère sincèrement que cela pourra sanctuariser des missions à l'échelle nationale (sans surcharger les collègues) !

Montée en gamme des prestations qui scindera les tâches des cadres sup A++ et le reste du personnel. In fine casse du personnel.

C'est une nouvelle perte de visibilité pire que lors du passage CETE -CEREMA, perte de confiance en vers nos partenaires parce que moins présent sur le terrain donc PERTES de TECHNICITÉ, matériels vieillissant et mutualisés accélèrent le processus.: des politiques faites pour ceux qui dirigent.

Ne plus supprimer de poste.

Garder les personnes compétentes dans leur poste sans les forcer à se repositionner sur d'autres activités quand leur poste est supprimé.

Diminuer les effectifs d'improductifs au sein de la direction générale. Continuer à répondre aux attentes de nos clients tout en gardant les compétences de base dans les ex-laboratoires. Missions trop souvent considérées de niveau 1 (voir de niveau 0 si on lit bien entre les lignes de ce que sont les missions de niveau 1 et 2).

Ma plus grande attente, si réalisable, serait de porter un projet d'organigramme clair et partager par tous. En effet, les décisions unilatérales, les filtres de communication et autres simulacres de concertation ne peuvent en aucun cas nous amener à ce résultat. Je conçois que les subventions baissent et que les effectifs doivent diminuer. Je conçois qu'il faille faire des choix pour disposer d'un Cerema robuste et pérenne. Cependant, ces choix sont mauvais.

Ce qui est compliqué avec CERM'Avenir, c'est que mon service est concerné par une seconde grosse réorganisation en même temps. (Mise en place du SG mutualisé)

Il sera donc compliqué de suivre les deux lièvres à la fois et j'ai peur que le résultat n'ait pas qu'un impact sur notre service, mais également sur les supports fournis aux différents centres qui auront des besoins suite à la mise en place du CERM'Avenir.

Ne pas faire ces réorganisations en même temps serait donc ma plus grande attente.

Je n'ai pas d'attente car je ne crois plus du tout à l'avenir de cet établissement, car pour moi cette 1ère restructuration n'est que le début, il y en aura d'autres, je pense que le but de cette restructuration est avant tout, la diminution du personnel afin que le Cerema puisse se faire absorber par un autre établissement ANCT peut-être ? Nous sommes dans une volonté gouvernementale et personne ne pourra lutter contre cela. Surtout pas nous, petit fonctionnaire d'en bas.

Quel gâchis, c'est la fin d'un service public efficace, une véritable catastrophe.

Je partage la nécessité d'une transformation/évolution du Cerema. Je suis favorable à plus de transversalité et à un fonctionnement en mode de projet au Cerema. Je pense qu'une réorganisation du Cerema dans ce sens est nécessaire. Je suis aussi favorable à plus de proximité avec les territoires, notamment les collectivités.

Toutefois la méthode mise en place, très descendante au niveau national, ne semble pas être la bonne, ainsi que la baisse des moyens annoncés : comment faire mieux avec moins ? On ne peut pas répondre à cette question.

Des circuits de validation plus rapides : trop de choses passent par le DG et ça prend un temps fou sans qu'on comprenne ce qui coince.

Une clarification entre le rôle des Dtec et celui des directions du siège : franchement, depuis que je suis au Cerema, je ne comprends pas cette dichotomie qui ajoute une couche de confusion dans les arbitrages techniques ou financiers.

Une informatique au service de nos problématiques métier et pas seulement de réseau.

Une véritable reconnaissance de qui sont les vrais experts au CEREMA !!! Ce turn-over permanent chez les A ne permet pas de former de véritables experts dans les différents domaines d'activités. 3 à 4 en poste n'a jamais fait d'une catégorie A un expert...

Et pour assurer une réelle expertise, au sens large du terme, il faut des MOYENS !!!

Ras le bol de devoir se battre en permanence pour essayer de travailler correctement !

Le Cerema est un établissement public qui se doit d'assurer des missions de service public. Les acteurs publics (collectivités territoriales, services de l'Etat) sont demandeurs du savoir-faire et de l'expertise du Cerema !

Ma plus grande attente est que le Cerema dispose du personnel et des moyens nécessaires pour mener à bien les nombreuses missions de service public dans ses (encore nombreux) domaines de compétence et pouvoir répondre aux attentes des différentes collectivités.

Responsabilisation de chacune et chacun dans ses missions ; respect des prérogatives de chacun.e.

Prise en considération de la réalité du travail quotidien des encadrant.es définition et suivi d'une stratégie par toutes les directions du Cerema sur un secteur donné, y compris dans les modalités contractuelles (même niveau d'engagement de SCSP sur des affaires similaires entre DTer, par ex, pour garantir une homogénéité d'intervention sur le territoire).

Équité de traitement quelle que soit la direction de rattachement

J'attendais beaucoup d'une proposition de polarisation intelligente des activités pour répondre aux baisses demande de baisse d'effectif.

Force est de constater que la polarisation proposée n'est pas intelligente (probablement pas construite sur les propositions des agents à la base) et sera inefficace. On demande à certaine direction de créer des nouvelles compétences alors que d'autres qui les ont vont devoir les supprimer.

Il n'y a rien de mieux pour perdre son expertise...

Je ne sais pas...je pense que pour pouvoir faire quelque chose de constructif avec un établissement comme le Cerema, formé d'entités si hétérogènes, il faudrait un management qui sait murmurer à l'oreille des chevaux...ce n'est pas le cas, la démarche Cerem'Avenir est très scolaire et peu originale...donc quand on parle d'aller vers l'innovation, cela fait sourire... la précédente direction générale savait au moins ce que c'était que d'essayer d'aller vers l'innovation.....

Mettre en place une véritable transformation numérique du Cerema en accentuant la dématérialisation des procédures RH notamment.

Mettre en place un véritable mode de travail en équipe projet où "chacun" du A au C aura sa place pleine et entière et que l'on donne davantage de responsabilités à des agents de catégorie B qui veulent en avoir davantage et qui ont les capacités et les compétences pour le faire. Il n'y a pas que des ingénieurs au Cerema et des techniciens sont autant capables que des ingénieurs.

Simplifier et rationaliser les procédures de validation.

Optimiser l'efficacité sur les processus de formation donnée : par exemple la mise en place de la formation inter entreprise semble souffrir de lourdeurs inexplicables  
Renoncer à Nova qui présente les mêmes écueils que SIGMA à quelques détails cosmétiques près.

Assouplir le processus de programmation (suppression de la programmation annuelle)

Un grand coup d'arrêt et que l'on redéfinisse les vrais enjeux ! Ne pas mettre dans le même sac l'obligation de supprimer des postes, des activités, des modes de fonctionnement au prétexte qu'on veut mieux coller à notre stratégie. D'abord on fait de la stratégie et après on commence à s'organiser, et après on voit où les postes doivent évoluer. Là c'est un grand fouillis, où on essaie de faire en 1 an ce que le siège n'a pas réussi à faire en 5 ans...

Une vraie compréhension de nos métiers et un appui en conséquence ! Donc des hommes (ou femmes) et des moyens... ni plus ni moins.

Les compétences et les connaissances sont encore là pour la plupart de nos domaines d'activité historiques, mais jusqu'à quand ?

Arrêter de toujours vouloir investir des nouveaux domaines d'activités, dans lequel nous n'avons pas vocation à aller, qui ne servent qu'à diminuer les autres activités où nous avons encore de réelles compétences et une reconnaissance encore reconnue !

- arriver enfin à mobiliser les ressources en mode projet, de façon fiable et avec une visibilité permanente sur les disponibilités des équipes.

- simplifier et clarifier tous ces abominables processus.

- replacer chacun dans un périmètre de responsabilité clarifié et guider l'institution vers des fonctionnements qui respectent les périmètres de responsabilité de chacun (donc remettre les choses dans le bon sens en faisant l'inverse de ce qui se passe aujourd'hui)

Favoriser un réel travail en commun de toutes les directions du Cerema, stopper la concurrence entre les Dter.

Mieux identifier le rôle, le périmètre et le potentiel des groupes, pour dessiner ensemble des projets intégrateurs

La fin des réunions de concertations sur un plan de réorganisation qui monopolisent le potentiel de recherche d'affaire et de portage de partenariat de nos décideurs.

Clarifier les missions du Cerema ainsi que son positionnement dans le paysage institutionnel et administratif français.

Avoir des directives concrètes me permettant d'avancer et de connaître mes missions. mettre en adéquation les organigrammes fonctionnels avec les ambitions et la finalité du Cerema. (ex: travail en mode projet, contradictoire avec des ETI en organigramme descendant et non transversal)

Ma plus grande attente était de clarifier le projet du Cerema :

- de définir sa raison d'être en tant qu'établissement public à caractère administratif ;

- d'enfin définir une gestion RH des compétences : actuellement les compétences au sein du Cerema se perdent au gré des départs, rien n'est anticipé ou géré, personne ne s'interroge sur les conséquences de cette perte de compétence, pour la hiérarchie c'est un non-sujet.

Reconnaissance nationale de l'expertise du Cerema. Pourquoi ne feront-ils pas un vrai service public gratuit (dans la limite de nos domaines d'activités et du client) qui permettrait aux clients de venir plus facilement nous solliciter (les subventions baissent les clients le savent

et vont vers le privé moins cher mais ne répondant pas totalement aux attentes et peut être non impartial...)

Présent lors de la création du CEREMA en 2014, tambour battant, sans méthode, "on restructure, on réorganise et on verra après comment ça marche pour le boulot". J'attendais pour cette nouvelle mouture un plan bien mieux ficelé, mieux argumenté, mieux amené aux agents, de manière plus humaine, avec le temps de l'accompagnement et une planification du temps nécessaire au changement ... il n'en est rien.

Une organisation claire et pérenne, permettant au Cerema d'assurer des missions de service public bien définies, et non de passer son temps à chercher des bouts de crédits pour faire tout et n'importe quoi, et de se réorganiser en permanence pour tenter de gérer des pénuries des personnels (ce qui amène fatalement à avoir les mauvaises personnes au mauvais endroit, et démotive tout le monde).

Ne pas voir seulement des ETP à diminuer.

Prendre en compte l'intérêt de chaque agent pour son poste.

Ne pas se cacher derrière des lignes budgétaires et des effectifs, mais prendre en compte le côté humain.

Ne pas oublier que le Cerema, ce sont des agents de toutes catégories professionnelles (y compris des B et des petits C), et pourtant, pour l'instant, dans les seules "futurs organisations" présentées, ne sont mentionnés que des noms d'agents de catégorie A+ !

Moins de lourdeurs administratives (contrôles, dématérialisation, déplacements, etc.) ;

Moins de lourdeurs comptables ;

De nouvelles missions d'études plus variées et ouvertes : collectivités, État, Europe, internationale, etc.

Être polyvalent : de la recherche de projets, à leurs études et réalisation, voire de leur suivi pour en tirer des améliorations ;

Pouvoir exploiter toutes ses compétences et qualifications ;

Attentes non prises en compte dans Cerem'Avenir :

Donner de l'autonomie aux travailleurs pour s'organiser localement au service des collectivités (locales et Etat).

Travailler gratuitement pour ces collectivités, car le Cerema est aussi financé par l'argent public

Financer de la formation et de l'investissement (matériel) pour faire en sorte que le Cerema reste un service public opérationnel pertinent

Savoir exactement où va cette ruse de cow-boys qui ne va que mener au démantèlement et à l'arrêt pur et simple de cette institution. De revoir le pyramidage de chaque catégorie de personnel. Ce pyramidage est inversé !!!!! Pratiquement plus de catégorie A et A+++ que de B et B+++ . Au final comment va pouvoir-t-on travailler et sur tout qui. Les rentrées d'argent frais vont être très difficile !!!

Que les agents soient considérés comme des êtres humains et non pas comme des pions ou des boîtes de conserve.

Que la direction du Cerema montre plus d'empathie vis à vis de ses agents. Si j'ai choisi la fonction publique, ce n'est pas pour avoir une organisation de travail comme dans le secteur privé.

Si j'ai choisi la fonction publique, ce n'est pas pour avoir une fonction commerciale et rapporter de l'argent à l'établissement mais être au service du public.

J'attends plus de moyens financiers, techniques et humains, j'attends qu'on arrête de pousser les gens à partir après leurs concours (renforcement des compétences), j'attends que les gens puissent rester sur place pour évoluer, sinon l'expertise et la technicité ne sont qu'un simulacre et une mascarade, de l'enfumage ne tenant souvent qu'à une unique personne.

Pas d'attente particulière ;

Inquiétude sur le devenir du Cerema et de ses agents.

Trop de responsables hiérarchiques (A++) non productifs par rapport à des baisses d'effectifs d'agents de production.

Pour réaliser de l'expertise de niveau 2 il faut avoir la connaissance du niveau 1 ; Et ce n'est pas le cas. Trop de niveau hiérarchique improductif.

Je n'ai plus d'attente : les réorganisations successives en incluant la création du Cerema en 2014 ne m'ont pas donné satisfaction sur l'amélioration de l'efficacité du Cerema : l'organisation est de plus en plus lourde et le rajout de niveaux de validation intermédiaire (responsable de secteur) n'aide pas à l'agilité et à l'adaptation de nos territoires, d'autant plus que les ressources humaines de plus en plus réduites.

Une réelle gestion des compétences ce qui n'est absolument pas le cas même avec toutes les annonces faites (cf. budget de formation en forte baisse, aucune valorisation de poste, suppression de niveau hiérarchiques intermédiaire ce qui ne permet pas de valoriser les carrières des agents au sein du Cerema => les "meilleurs" iront voir ailleurs!)

Je ne crois plus en aucune des annonces...trop n'ont pas été respectées. La confiance n'est pas éternelle.

Ma seule attente (mais pas que depuis le Cerem'Avenir, depuis la création du Cerema en 2014) c'est qu'on arrête de devoir se battre pour...travailler. Les bâtons dans les roues, les process épuisants et les guéguerres politiques finissent par ruiner l'enthousiasme initiale due à nos belles missions.

Avoir accès de façon prioritaire à d'autres postes pour quitter ma direction actuelle dont le fonctionnement, de plus en plus cloisonné et pyramidale, ne correspond pas à ce que j'ai connu comme confiance et liberté d'innovation précédemment. Je ne sais pas travailler, réfléchir et produire en quantité (comme je sais savoir le faire) dans ces conditions.

Plus de bienveillance dans cette évolution nécessaire, de la part des directeurs / directeurs adjoints de direction qui peuvent faire preuve de mépris ou de condescendance, d'a priori négatifs et qui devraient montrer qu'ils donnent leur chance à chacun tout en favorisant la formation des agents les "plus éloignés" des postures généralement admises dans les entreprises

Je suis en catégorie C, mais titulaire d'un bac +3, avec un profil commercial (BTS Force de Vente) et également formée dans le domaine des sciences humaines. Ce projet pourrait être une opportunité de mettre en valeurs mes compétences sur d'autres domaines, qui pourraient être complémentaires des tâches de secrétariat. J'ai prévu de faire part de mes objectifs à ma Direction.

Je n'attends rien du projet, il a été pris à l'envers. Au lieu de construire l'organisation du Cerema sur la base des agents et de leurs compétences pour dimensionner des services compétents (avec une baisse inévitable du nombre d'agent), on a choisi de baisser les

effectifs des implantations et polariser des activités sans se soucier des agents et de leurs expertises.

Que l'on renforce l'expertise de 1er niveau ! Dans un 1er temps, elle est source de revenus "tiers", et ensuite, en perdant l'expertise de 1er niveau, on ne peut pas être expert sur du 2ème niveau.

Quant à aller vendre de l'expertise de 2ème niveau à des services (métropoles, départements...) qui sont déjà structurés et autonomes, c'est un "pari sur l'avenir" perdu d'avance !

De la stabilité et une communication unifiée :

Comme tout se construit au fur et à mesure, il est très difficile d'avoir une information viable à un instant T. Les organigrammes se construisent et en même temps, sont définies les règles de gestion et d'organisation.

Une aide conséquente aux futurs managers pour mettre en place et accompagner les agents sur leurs futures missions.

Dans mon activité (comme d'autres), une clarification "des choix d'orientation de long terme » des missions maintenues et non une vision de court-termiste.

Sans que cela ne se réduise localement à ce que chacun défende son pré-carré sans argumentation technique, uniquement pour maintenir des agents face à la baisse globale des effectifs.

Je n'ai aucune attente avec la mise en place de ce projet. Il est en complet décalage avec la réalité de nos activités et missions. Et en complète contradiction avec les enjeux futurs en termes d'aménagement du territoire, de gestion du patrimoine et des défis que nous aurons à relever (adaptation au changement climatique, orientation et accompagnement des collectivités territoriale et locales...)

Une redéfinition claire des missions en adéquation avec les attentes des clients "habituels" (état, CT), qui soit également cohérente avec les forces actuelles du Cerema (ex-Ponts et Chaussées), en abandonnant des champs non 'historiques' afin de ne pas vouloir être partout à la fois sans avoir les moyens (humains) d'une production de qualité.

Simplification des outils existants et création d'outils pour le suivi interne (suivi des factures et paiement par exemple).

Le recentrage de l'activité sur la production technique et non sur l'administratif ou le reporting (très chronophage et en augmentation chaque année).

La mise en œuvre d'un réel pilotage des évolutions techniques et de l'investissement matériel.

Une stabilité de l'établissement qui a connu et qui connaît encore de nombreux remous depuis 2014. Ce n'est pas la première réorganisation, ni le premier projet, pour autant on semble atteindre un niveau d'instabilité important, d'autant que les informations ne sont pas suffisamment claires pour permettre aux agents de se projeter dans un poste qui pourrait leur correspondre.

Donner plus d'efficacité à notre fonctionnement administratif.

Réussir à valoriser des métiers, et non pas des agents dans leur corps améliorer les fonctions supports afin de privilégier l'expertise des agents dans leur métier.

Pérenniser des activités avec de l'investissement en termes financiers, matériel, et de compétences.

Que l'on ait des procédures claires et que les informations que l'on reçoit concernant Cerem'Avenir ne dépendent pas de la direction à laquelle on s'adresse. (Il m'est arrivé de poser la même question à deux directions techniques différentes et les réponses obtenues étaient contradictoires ; Qui a raison ?) Cela participe un peu plus à la mise en place d'un climat anxieux.

Aucune, il ne s'agit que d'une étape supplémentaire vers le démantèlement du CEREMA, la gestion comptable de l'action publique.

On doit faire plus avec moins, cela ne débouchera sur rien. Encore un plan pondé par une technocratie perdue qui ne maîtrise plus grand chose, qui obéit à la technocratie de Bercy faisant elle-même étape vers une carrière dans la finance ou la banque.

Avoir des outils non chronophages, ce qui après la formation NOVA ne semble pas arriver avoir un CDI, ce qui me rend anxieux car on me parle toujours argent argent argent plus plus argent tiers tiers argent recette.

Avoir une charge de travail à 100% et non à 150, ce qui n'est pas du tout le cas pour l'année à venir

Après avoir été un cadre puis cadre sup exemplaire pendant 25 ans de carrière, je n'ai plus confiance en nos dirigeants et suis démotivé.

Je ne partage pas le projet de société qui sous-tend nos évolutions, un projet de société, donc un Cerema, qui fait semblant de se préoccuper de l'écologie, et qui contribue à faire tourner une machine à fric infernale.

Être clairement fixée pour pouvoir enfin, après plusieurs années de stand-by anxieux, prendre des décisions affectant ma vie personnelle et professionnelle sur le long terme (déménagement, réorientation ...). Pouvoir repasser mon temps de travail à travailler, pour l'intérêt général, et dans une ambiance de travail, plutôt qu'à discuter réorganisation.

Un accompagnement des agents dont le poste est supprimé ou transféré humain, engagé et efficace.

Apprendre la suppression de son poste en assemblée générale et non pas en entretien bilatéral avec sa hiérarchie (celle qui est associée aux décisions Cerem'avenir, ce qui n'est pas forcément le cas du n+1) ou sa direction dénote déjà d'un raté dans ce processus.

Maintien du service de proximité.

Avoir les moyens humains et fonctionnels pour répondre de façon intelligente et confortable aux attentes de nos clients.

Préserver notre rôle d'appui technique auprès des services de l'Etat, les échanges restants favorables pour un bon accomplissement de nos propres missions.

Démarche de qualité dans l'accompagnement, prévenir les risques à venir  
Considérer les agents en tant que tel.

Positionner tout le monde, pas de mobilité ... ni de discours soi-disant rassurants mais tortueux !  
Épanouissement dans les nouvelles fonctions, moyens donnés, formations pour s'adapter aux nouvelles fonctions

Redonner un sens au service public. Se recentrer sur la réponse aux attentes des collectivités et de l'état et non pas continuer la course à l'argent frais qui parfois nous oblige à faire des missions de bas de gamme sans intérêt vis à vis des politiques publiques mais juste parce que ça rapporte !

Le maintien des activités phares qui rapportent du tiers (dans les labos notamment - ou futures agences) et le maintien d'un nombre suffisant d'agents afin d'être en capacité de fonctionner en mode projet, ce qui n'est déjà pas forcément le cas aujourd'hui avec certaines compétences détenues par quelques personnes seulement

Arrêter d'urgence la perte de sens du travail au Cerema.

Au-delà des restructurations, l'organisation même du travail prend une direction totalement contraire à la culture du RST.

L'impression donnée est que toutes les décisions vont être centralisées au siège qui apparaît comme incompetent et lointain.

J'attends de Cerem'Avenir de véritables choix et décisions sur les missions concrètes et le projet concret de ce que doit faire le Cerema.

Aujourd'hui, j'ai plus l'impression que le projet est porté par le nombre d'ETP mais pas par un projet clair et concret de ce que le Cerema veut faire.

Un renforcement des pôles ce qui implique des moyens matériels et surtout humains concentrés =&gt; importance de respecter les organigramme cible.

Une stratégie réelle de réponse aux demandes (stratégie de formation, projets de recherche...) : actuellement tout est géré au cas par cas et il n'y a pas de soutien des services centraux.

Ma plus grande attente c'est un peu d'humanité de la part de notre directeur et de pas considérer les agents comme des ETP à éliminer.

Un poste pour chaque agent ou la possibilité d'évoluer par le biais de formations avec un vrai accompagnement. Ne pas dire aux agents qu'il faut aller chercher ailleurs par le propre moyen !!

Que l'on sache sur quels "projets" et quelles "missions" nous allons devoir travailler à l'avenir ?

Nos futures missions vont-elles répondre à une "véritable" demande de service public ? Compte tenu de la baisse de nos moyens et outils de travail, parviendra-t-on à rester encore un peu "crédible" vis-à-vis de nos clients ?

Clarification des activités pour pouvoir être davantage aux services des citoyens via des missions pour l'Etat et les collectivités -&gt; renforcer le sens du service public dans toutes nos missions en s'organisant à l'échelle du Cerema pour répondre aux besoins plutôt qu'à l'échelle des Dter. En gros "faire établissement"

Que les décideurs soient remplacés par d'autres plus compétents et stratégiques  
Que le projet soit clair, stratégique et bien travaillé et non pas basé sur un seul paramètre qu'est la réduction d'effectif set de budget.

Que les agents soient considérés comme des êtres humains avec leur famille set pas comme des ETP's dans un tableau Excel.

Je pense qu'il est nécessaire de repositionner le Cerema mais pas avec un angle de vue budgétaire. On doit savoir où on veut aller et s'en donner les moyens. Actuellement on pilote à vue en fonction des annonces du ministère du budget. Et l'objectif n'est pas défini, si ce n'est s'adapter à la réduction des effectifs.

Pouvoir travailler en mode équipe projet ce qui est loin d'être le cas dans ma direction. Pouvoir assurer les missions, et notamment en remplaçant le poste d'une collègue partie

depuis 6 mois, dont l'intérim est ponctuellement assuré par une vacataire dont le contrat s'achève bientôt.

Je n'ai plus aucune attente : le mode de mise en place de Cerem'Avenir a montré au grand jour que les attentes des agents ne sont jamais prise en compte.... Seules les attentes des dirigeants (gouvernement, direction du Cerema) comptent.

Alors s'il vous plaît arrêter de nous demander nos attentes comme si vous alliez les écouter.

- Que la hiérarchie A+ rencontre des difficultés dans la mise en œuvre opérationnelle, signe que l'analyse des risques n'a pas été correctement faite, que certains sujets ont été escamotés
- Que les personnes qui ont engagé la démarche disent publiquement : on a merdé. Pour le reste, que faut-il attendre d'un projet aussi minable ? Pas grand-chose.

Que les décisions prises en haut, reflète plus réellement ce qui se passe sur le terrain.

Qu'on cesse de prendre les gens pour des imbéciles.

D'ailleurs, je me demande si on peut se permettre de poser cette question.

Les décisions sont prises par nos hiérarchies qui ont qu'un seul but, celui d'atteindre leur objectif demande.

D'obtenir une lettre de mission d'une durée déterminée qui me précisera clairement mes activités, positionnement.

Disposer d'informations claires, précises sur la mise en place du processus d'accompagnement notamment la marche à suivre pour bénéficier d'indemnités d'accompagnement (rupture conventionnelle/IDV).

De répondre aux enjeux environnementaux (au sens large) de notre pays et de donner l'exemple et diffuser en partageant les expériences des uns et des autres au niveau mondial. Mais la méthode choisie n'est pas du tout crédible (faire mieux moins cher avec moins de moyens pour des experts non interchangeables c'est tout simplement IMPOSSIBLE)

-d'obtenir des nouveaux contrats tiers pour développer et conforter des compétences, maintenir les effectifs, voir les augmenter.

-un meilleur pilotage des projets via NOVA et la démarche qualité

-un soutien des directions techniques pour répondre aux besoins des collectivités

Collectivement : Obtenir un CEREMA fort et pérenne, dont l'expertise et les savoirs faire seront reconnus et mis au service des populations.

Individuellement : Que l'on me propose une fiche de poste intéressante en termes de missions et d'épanouissement personnel. Pouvoir redonner du sens à mon travail.

Rien de bon ne sortira de ce projet. Son unique but est de réduire le nombre d'agents conformément aux promesses du gouvernement. Le personnel ayant déjà été beaucoup réduit ces dernières années, et pour pouvoir continuer dans ce sens, Cerem'Avenir consiste à supprimer des missions et avec les agents qui les font.

D'avoir une ligne claire sur quoi, on veut travailler. Je ne suis pas réfractaire au changement, mais celui-ci ne doit pas être juste guidé par des objectifs en etp (car nous ne travaillons pas avec des ETP, mais avec des personnes qui ont des compétences, des connaissances, des savoir-faire et des savoir être !) ou en termes de revenus financiers : la course au tiers

Plus de moyens pour mieux travailler.

Des outils efficaces et réduction des chaînes de traitements dans les processus administratifs.

Plus de dématérialisation et moins d'impression de papier.

Amélioration du circuit de signature de documents qui aujourd'hui ne se fait que sur papier
Prendre conscience que la réduction des effectifs des agents "producteurs" n'est pas compatible avec la course folle à l'argent frais. Arrêter l'augmentation exponentielle de la masse salariale au regard de la baisse des effectifs. Réduire enfin la mille-feuille hiérarchique digne de l'armée mexicaine.
Aucune attente, je ne demande qu'à avoir des moyens financiers pour quitter le CEREMA dès que j'aurais mes années de cotisations RETRAITE. Je déplore qu'il n'y ait pas plus d'accompagnements des agents dont le poste est supprimé. J'aurais aimé partir à la retraite sereinement mais ce ne sera pas le cas J'ai vraiment l'impression qu'on se fiche de moi.
Continuer à faire du service public, au service de tous les citoyens (y compris les petites communes pauvres). La mise en concurrence des territoires est la pire chose pour un ministère qui se targue d'œuvrer pour la cohésion territoriale. La cohésion, sans la cohérence, cela ne peut pas fonctionner.
Vision sur les moyens dont nous disposerons. Sortir de l'angoisse de ne pas savoir si les postes vont ou non pouvoir être renouvelés alors que l'on nous pousse davantage à nouer de nouveaux partenariats. Engager un réel projet collectif et tourner la page des CETE
Avoir un diagnostic de la situation réelle (sans communication positive), une vision à court, moyen, long terme pour le Cerema (quelles missions veut-on conserver et quels moyens on se donne pour y arriver). Arrêter avec la communication positive et toutes ces techniques managériales. Soyons honnêtes.
Mes attentes sont : - continuer d'assurer des prestations de qualités : ce qui est impossible avec la diminution des moyens et des effectifs. - répondre aux besoins : ce qui est impossible avec l'abandon annoncé de missions où pourtant le Cerema est reconnu et attendu. - continuer à assurer des missions de services public.
Une stabilité du Cerema dans son organisation ! Qu'on puisse enfin mobiliser les ressources pour nos commanditaires et pas "uniquement" pour l'organisation du Cerema ! que la baisse des effectifs s'arrête. Un meilleur fonctionnement global du Cerema...mais je n'y crois pas trop vu la dégradation drastique des moyens supports/SG...
Simplification des tâches administratives extrêmement chronophages, plus de souplesse et de rapidité dans les décisions. Plus de facilité pour répondre présents aux sollicitations des autres Dter sur des appels d'offres. Parc de véhicules plus récent pour permettre des déplacements sereins
Prendre en compte que les agents (toutes catégories) ont de véritables compétences, en outre ils ont des projets intéressants pour le Cerema et savent ce qui est bon pour l'établissement, les premiers concernés sont les agents et non la direction, ce sont les forces vives du Cerema... donc les prendre au sérieux quand ils sont sceptiques sur Cerema'venir.
La consolidation des compétences et équipes sur les sujets d'actualité et émergents, la diminution plus rapide des effectifs sur les activités à abandonner (contrainte globale ne

permet pas d'intensifier les activités sur lesquelles on demande de se développer car effectifs sur les missions a diminuer encore trop nombreux).

Que ce projet qui ne repose que sur les hypothèses de diminution d'effectifs et de budgets soit abandonné. Que les effectifs qui sont alloués au Cerema remontent à 3000 postes s'accompagnant d'une vraie stratégie liée aux infrastructures, aux risques et à l'environnement dans la tradition des missions de service public.

Offrir aux agents des conditions de travail de qualité, avec des postes clarifiés dans leurs périmètres et attributions, pour leur permettre d'exercer leur activité en responsabilité, avec autonomie, avec une bonne compréhension du nouveau fonctionnement du Cerema (management) et sans conflit éthique ou de valeur.

D'avoir un réel changement dans la façon de travailler pour vraiment travailler ensemble. pour cela, il faut que les cadres dirigeants, les directeurs, changent leur mentalité, arrêtent d'être nombriliste, osent faire appels à des collègues plus compétents quand cela est nécessaire.

Clarifier le positionnement du Cerema vis-à-vis des services de l'Etat et des collectivités (modalité de travail), notamment vis-à-vis des autres structures publiques d'études et d'expertise et des bureaux d'études privées dans une logique de complémentarité plutôt que de concurrence

Depuis l'annonce des projets de restructuration au printemps 2019, et l'annonce de la suppression de l'entité dans laquelle je travaille, nous ne savons pas si les projets sur lesquels nous travaillons vont se poursuivre ; même la programmation 2020, arrêtée début 2020, est déjà remise en cause. Ma plus grande attente est la reconstitution d'équipes de travail plus stable.

Plus de fond, de technique et d'expertise (c'est dans le nom du Cerema...), des gens mieux formés, qui restent longtemps sur leur poste parce qu'ils y sont bien et qui peuvent devenir des vrais experts de leur domaine, avec un avancement de carrière à la hauteur de cette expertise.

Que nous soyons des "éclaireurs" de l'action publique de demain par un recul vis à vis des logiques court-termistes et excitées (rentabilité, concurrence inter-institutionnelle, concurrences inter-personnelles, renforcement des "forts"/affaiblissement des "faibles", etc) et une adhésion aux valeurs, aux ressources de long-terme.

Je souhaiterai que les responsables du Cerema se battent pour un maintien des postes et des compétences au sein du Cerema, qu'ils croient vraiment en cet établissement public aussi fortement que les personnes qui le composent.

Je n'arrive pas à voir l'équipe de Cerem'avenir autrement que comme des fossoyeurs du Cerema.

Ce que soit appliqué le projet détaillé par le Directeur Général entièrement. J'ai le sentiment que l'expertise de premier niveau va continuer encore longtemps du fait du manque de compétences, de volonté.

Il est toujours plus facile de rester dans ce que l'on sait faire.

Bien avant la démarche Cerem'Avenir, la création d'un établissement public m'avait donné l'espoir d'une plus grande souplesse, d'une plus grande autonomie et donc d'une plus grande dynamique comme je l'avais connu dans le privé.

La démarche Cerem'Avenir me déçoit encore d'avantage car elle va encore plus loin dans la centralisation.

Développer la collaboration avec les collectivités, assainir les relations avec la tutelle et remplacer une conception composite et désordonnée de l'intérêt général par une vision unifiée, partagée et alignée sur les politiques publiques décidées par l'Etat (et co-construites avec le Cerema...)

Un suivi personnalisé, avec plus d'implication du service des ressources humaines. Plus de communication avec les personnes concernées par les postes supprimés ou modifiés. La non-disponibilité des futures fiches de poste ne permet pas de se projeter sereinement.

Ma plus grande attente est d'obtenir le montant maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévu par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 soit 24 mois de rémunération brute, surtout que j'ai 28 ans d'ancienneté et que mon poste sera bientôt supprimé dans le cadre de Cerem'Avenir.

Qu'il n'y aura pas de mobilité imposée aux agents dont les activités seront supprimées ou transférées et que tout sera fait pour qu'ils retrouvent un poste, sur place s'ils le souhaitent, conforme à leurs attentes en termes de vie personnelle, de compétences, de projet professionnel et de carrière

La simplification administrative promise (mais dans les faits, cela semble plutôt compromis : ex. avec l'outil NOVA complexe et chronophage)

L'arrêt des suppressions de postes mais à ce niveau, c'est pareil, aucun engagement n'a été pris et des coupes budgétaires sont possibles.

Une rationalisation des moyens mis en œuvre pour répondre à notre mission de service public, une clarification de nos missions et de nos modes d'intervention. Une facilité de gestion des tâches administratives, des outils communs adaptés aux pratiques et aux réalités de terrains.

Simplification, réflexion plus claire et plus adaptée au terrain, arrêt des décisions binaires sans concertation ou réflexion sur les dommages collatéraux, analyse des besoins et des moyens à y consacrer, cohérence entre objectifs et moyens mis en œuvre

Un changement des méthodes de management et de communication. En 2020, à notre époque, il n'est pas acceptable de faire semblant de prendre en compte les partenaires sociaux, sans laisser la moindre marge de manœuvre aux parties prenantes. On a vraiment eu l'impression d'une réorganisation décidée à sens unique, malgré tous les discours de la direction.

Poser les bases d'une ingénierie publique, indépendante, disponible gratuitement auprès de la collectivité (Etat, EP, collectivités territoriales), en adaptant ses domaines de compétence aux enjeux actuels de la société, en prenant en compte les restrictions de moyens financiers et humains.

Je ne m'attends à rien car pour moi le principal moteur de ce projet est la diminution du nombre de fonctionnaires. Cela est d'autant plus vrai pour notre organisme sur lequel il est plus indolore de taper pour notre gouvernement. Le CEREMA est inconnu de la population et sa disparition éventuelle passera complètement inaperçue.

Une meilleure organisation et surtout une, pouvoir faire mon travail correctement sans avoir toujours à quémander (achat de petits matériels, déplacements ...) pour travailler, c'est de pire en pire et ça en devient démoralisant. Être au service de toutes les collectivités métropolitaines et d'outre-mer.

Que l'on nous donne plus de moyens pour pouvoir développer nos activités (ce n'est pas du tout le cas aujourd'hui !)

<p>Que l'on continue à être un organisme d'expertise, indépendant, reconnue et utile</p> <p>Continuer à assurer des missions de services publics et ne pas avoir de pression pour être "rentable"</p>
<p>Une attention portée par l'équipe dirigeante sur l'impact de ses décisions sur le quotidien des équipes, une prise en compte des utilisateurs directs et indirects dans la mise en place des outils et la reconnaissance des évolutions déjà accomplies et des résultats obtenus.</p>
<p>Une meilleure visibilité et donc une meilleure reconnaissance de nos compétences à l'extérieur des services de l'état.</p> <p>La mise en place d'un dispositif efficace permettant au Cerema de travailler facilement (hors marché public parfois difficile à obtenir) avec les collectivités territoriales.</p>
<p>Faciliter, clarifier et unifier les procédures internes.</p> <p>Gagner en efficience avec plus de projets collaboratifs et transversaux.</p> <p>Meilleure visibilité dans le travail mené, plus de communication inter Dter/Dtec/ DG</p>
<p>Quelle attente peut-on avoir d'un projet dont le seul but est la réduction des effectifs ?????</p> <p>Cela aurait été de pouvoir se concentrer plus sur des projets techniques, en se souciant moins de tâches administratives que l'on va devoir gérer en plus avec la réduction des effectifs supports.</p>
<p>Une vision d'avenir qui va au-delà de la gestion de la réduction des effectifs sous la forme d'ETP.</p> <p>Des perspectives positives avec de la transparence et de la cohérence, cohérence dans une société en pleine mutation et déshérence.</p> <p>Je n'ai rien trouvé de cela à ce jour dans Cerem'Avenir.</p>
<p>Je n'ai pas d'attente du projet Cerem'Avenir, la diminution de budget et d'effectif est présentée comme inéluctable, avec des parallèles sur le décès d'un proche, alors que ce n'est que le résultat de décisions dogmatiques et ultra-libérales, contre le Cerema en particulier et les fonctionnaires en général.</p>
<p>Clarifier les missions.</p> <p>Améliorer les relations/schémas d'organisation de travail entre dter et dtech</p> <p>Clarifier le rôle et compétence de chacun</p> <p>Se donner les moyens humains, matériels et de locaux pour accomplir nos missions</p>
<p>Comme dirait Dewey dans la série TV Malcolm, je n'attendais rien mais je suis quand même déçu !</p> <p>Cela dit j'attends surtout qu'à défaut de permettre un travail efficace du Cerema, Cerem'Avenir permettent au moins d'éviter une réforme pour 2025.</p>
<p>Une clarification rapide et précise du qui fait quoi (direction des programmes/ dtec/ dter)</p> <p>Un support réactif et non dégradé</p> <p>La capacité du Cerema à prendre sa place au sein de opérateurs qui comptent</p>
<p>Qu'on atteigne enfin une taille critique qu'on ne cherche plus à baisser avec des fermetures de postes opportunistes qui déséquilibrent complètement la structure et les projets, soi-disant, stratégiques mis en place ... Et qu'on puisse enfin se concentrer sur notre métier.</p>
<p>De la visibilité concernant les missions, les moyens et les perspectives.</p> <p>Sur le papier, la direction a de grandes ambitions pour le Cerema, mais j'ai un grand doute</p>

<p>sur leurs réalisations dans la réalité dont ils sont un "peu" déconnectés ! L'hémorragie des postes déjà amorcée en témoigne.</p>
<p>Mon poste étant supprimé, j'attends avec impatience la bourse aux postes pour pouvoir me positionner sur un nouveau poste au sein de mon établissement. Il est difficile de se projeter ou de répondre à un questionnaire alors que l'on ne peut pas se projeter dans l'avenir.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que la mise en place de ce projet de service permette d'accroître la notoriété et la légitimité du Cerema sur ses domaines de compétence.</li> <li>- Qu'elle permette de répondre aux besoins des territoires, en attente de ressources sur diverses thématiques.</li> </ul>
<p>Que on arrête ce plan social et que la direction générale soit de meilleur niveau ! que la direction générale est le sens du service public, de la valeur d'une nation et de l'égalité envers les citoyens au lieu d'avoir une vision uniquement personnelle, électoraliste et politique.</p>
<p>Une meilleure coordination entre les différentes Directions du Cerema pour un secteur donné (que les domaines d'activités et les ressources associées puissent être pilotées à l'échelle du Cerema et pas par 11 directeurs de directeurs allant chacun dans leur sens...)</p>
<p>L'adoption des principes qualité (réf. norme NF EN ISO 9001) : orientation client, engagement du leadership, implication du personnel, approche processus, amélioration, traçabilité, écoute des parties intéressées.</p>
<p>Avoir une évolution très favorable dans mes missions</p> <p>Il y a une grande incohérence pour les questions 16 et 17 : obligée de répondre, alors qu'à l'heure actuelle, le 4 mars 2020, je ne sais encore pas si mon poste va être supprimé. Ni mon responsable hiérarchique n+1, ni le directeur de TV ne m'en a informée.</p>
<p>Disposer d'informations claires sur la réorganisation,</p> <p>Mise en place de vraie mesure d'accompagnement des agents notamment pour les agents dont le poste est supprimé.</p> <p>Avoir une vraie écoute et un soutien de la part de la hiérarchie.</p>
<p>De la visibilité et de la réactivité pour nos clients institutionnels et territoriaux, que ce ne soit pas une Nème réorganisation qui nous fasse perdre en crédibilité vis-à-vis de nos clients et partenaires.</p> <p>Que cette nouvelle baisse des effectifs n'en appelle pas une suivante et qu'elle prouve son bien-fondé...</p>
<p>Le rôle du responsable de service est : de rassurer ces agents pas les enfoncées en leur disant que la transformation aura des réparations sur notre charge de travail et que le responsable insiste sur le fait que nous n'avons pas le choix en d'autres termes si on est pas contents on peut aller voir ailleurs.</p>
<p>Je n'ai plus aucune attente professionnelle, mon poste a été purement et simplement supprimé sans aucune concertation avec ma hiérarchie. J'attends de pouvoir partir à la retraite sereinement avec des moyens financiers et une reconnaissance de mon travail depuis 17 ans au service du CETE CEREMA</p>
<p>Rien de très positifs...Je pense et c'est à peine caché que le but principal est de supprimer des ETP. La notion de service public n'est présente qu'en tant qu'élément de com sans aucune référence éthique et sans le respect et la confiance envers les agents qui en sont les garants...</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- une mise en place opérationnelle claire et au fidèle aux annonces faites</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- des directives claires sur l'après Cerem'Avenir</li> <li>- des outils et moyens (humains et financiers) à la hauteur des ambitions annoncées durant la phase d'élaboration</li> </ul>
La création d'une Dter (ou Agence) Occitanie. Montée en puissance du domaine aménagement (A1) pour répondre aux demandes sociétales relayées par les élus locaux via l'ANCT (besoin impératif d'ingénierie locale)
Arrêter la fuite des savoirs faire du réseau scientifique et technique commencé maintenant depuis de nombreuses années, garder les moyens et les compétences pour continuer faire un vrai service public.
Ce serait harmoniser les pratiques des DTer pour mieux travailler ensemble. ça passe par arrêter les objectifs de recette tiers par groupe/département/Dter. Car on a parfois l'impression d'être concurrents entre DTer.
Un véritable fonctionnement en mode établissement, avec des pilotes de secteurs ayant réellement la possibilité de prendre des décisions et d'assurer une cohérence (plutôt que de continuer par addition des stratégies de chaque direction, sans cohérence).
Maintien ou augmentation du nombre d'agents, avec statut fonctionnaire ou OPA Augmentation des crédits pour la formation, le matériel, le fonctionnement Fusion avec d'autres organismes d'état pour renforcer le Cerema
Mon attente est d'avoir les mêmes relations de travail que j'ai eu connu pendant plusieurs années (en tant que DLCF Clermont (septembre 1988) et après Cerema jusqu'à ce jour). Et d'avoir une autonomie dans le travail avec les différentes tâches que nous accomplissons avec les activités techniques de notre laboratoire.
Connaître les objectifs du Cerema, pas seulement en termes de baisse d'effectifs ni de budget, mais aussi en termes de missions. Connaître la place du Cerema vis-à-vis de l'ANCT, le fonctionnement entre les différents services.
Aller travailler sur des paillettes avec des arc-en-ciel ou le contraire mais toujours dans la joie et la bassine à caca. Parce que c'est important le bonheur au travail. 🐱🌈 N'oubliez pas au moment de distribuer les bons points que moi je suis d'accord avec tout. D'accord ?
Que les nouvelles organisations se mettent en place pour clarifier le fonctionnement futur, en disposant des moyens au moins validés dans le cadre des projets de service, pour accomplir des missions à hauteur de ces moyens.
Définir exactement mes missions car j'ai repris les missions de 2 secrétaires mutées + 1 secrétaire en arrêt maladie. Au jour d'aujourd'hui, sans m'avoir concerté mon responsable hiérarchique me demande de combler 3 postes administratifs.
Outils efficaces pour pallier la baisse des fonctions support, la reprise de sujet support par le siège suite aux baisses d'effectifs, savoir garder les compétences expertes au Cerema
Qu'elle permette de reconnaître à leurs justes valeurs les compétences du Cerema, et ne pas impacter fortement l'avenir professionnel d'agents voire leurs rémunérations afin d'atteindre des objectifs de diminution d'effectifs et des finances.

Trouver un poste sur mon lieu de travail sans trop changer à mon travail très spécialisé. Se voir reconnu des plus hautes instances et arrêter cette casse du service publique car notre métier est important et neutre éthiquement
Construire une prospective opérante notamment sur les questions socio-politiques, organisationnelles en interne Cerema, et réinterrogeant les enjeux de demain (Réchauffement climatique et place que le Cerema peut apporter par ex)
Plus aucune et je pars en retraite l'an prochain. Je trouve extraordinaire de croire qu'un projet autocratique ne reposant sur aucune analyse du contexte totalement Cerema centré puisse apporter des gains extraordinaires.
Quelle "était" serait plus approprié. Une réorganisation qui donnerait un sens et des moyens à l'établissement. Or pour avoir vécu les précédentes réorganisations et pour voir les unités se constituer il s'agit juste de supprimer des postes et simplifier l'organigramme.
Que la juxtaposition actuelle de différente entité devienne un vrai établissement public unifié où chaque composante a son rôle à jouer et ne cherche pas à dézinguer la composante voisine pour accroître son pseudo-pouvoir.
Que le Cerema devienne un établissement agile comme l'avait clamé le directeur général avec des outils performants, c'est pour l'instant le contraire qui se produit. On augmente la paperasserie et les nouveaux logiciels ne sont pas adaptés à mes conditions de travail.
Une clarification du fonctionnement à toutes les échelles et envers nos partenaires socio-économiques et pouvoir s'épanouir dans l'exercice de ses missions en étant fier de servir le Cerema et contribuer à son rayonnement au niveau national et international.
Ma plus grande attente est de trouver un sens à toute cette affaire. La Haute hiérarchie n'en a absolument aucune alors plus on descend dans l'organigramme et moins il y en a. Rien n'a de sens d'ailleurs alors c'est vraiment compliqué même quand on est philosophe et que l'on aime ce que l'on fait.
En tant que fonction support de proximité transférée dans la nouvelle organisation centralisée des tâches financières, j'en attend une revalorisation de ma carrière du fait de la montée en compétence et en responsabilités.
Maintenir un service public de qualité pour mettre en œuvre des solutions concrètes pour la ville durable et rééquilibrer l'activité du Cerema vers ses solutions en me donnant des moyens et des ressources cohérentes.
D'avoir enfin des outils efficaces et interconnectés, mais ça n'a pas l'air d'en prendre la voie cf nova qui n'a pas l'air de permettre d'avoir une vision d'ensemble sur les plans de charge des groupes qui n'est pas interfacé avec sigma pour la facturation.
Être cohérent avec les annonces d'objectifs par rapport à la politique de notre gouvernement vis à vis des baisses des effectifs et des moyens financiers Moins de cadres et plus de techniciens productifs !!!
Une plus grande souplesse dans son Timing, préserver le support actuel Stabilisation du personnel et surtout une compensation (promotion, etc..) pour la paix sociale et pour retrouver la vitesse de croisière des activités, et dont des entrées d'argent.
Que les missions du Cerema soient mises en avant et développées au vu des thèmes sur lesquels nous travaillons et qui sont essentiels pour l'avenir de la planète. (Écologie, réchauffement climatique, qualité de l'air, mode de transports ...)

Garder un niveau d'expertise de haut niveau. Pour cela il faut des grands moyens HUMAINS et FINANCIERS, malheureusement le Cerem'Avenir s'occupe essentiellement en négatif sur ces deux moyens.
Comme initialement pressenti, je n'attends rien de bon du projet Cerem'avenir, si ce n'est qu'un vulgaire plan de restructuration, maladroit, inefficace et malheureusement déstabilisant pour les agents, hiérarchie comprise.
Qu'il soit remis à plat pour et qu'il intègre un renforcement des missions de service publique avec une dimension social et pour sortir d'une seule logique de diminution des moyens humains et financiers.
Faire rentrer plus d'argent pour peut-être avoir un peu plus de moyens ? Franchement je n'en attends rien de positif, entre la bureaucratie étouffante des logiciels de suivi et les "Visions" contradictoires de nos directeurs.
Garder mon poste dans mon activité. Avoir fait des formations pour arriver à un bon niveau et se voir dire que mon poste est supprimé est tout simplement déprimant. et tout à fait incohérent.
Travailler pour l'intérêt général et collectif et non pour une rentabilité économique. Accepter l'importance d'une ingénierie publique de haut niveau indépendante et sans objectif financier.
Plus aucune attente de ce projet. Plus aucun soutien vis-à-vis de la hiérarchie directe ou indirecte qui ne considère notre travail que par des recettes et de l'argent frais mais qui ne prend pas du tout en compte le côté humain.
Devenir un centre d'expertise Récompenser l'engagement personnel Soutenir la formation Retenir les compétences des agents (spécialisation) Avoir des profils "métier" pour monter en compétence
Des choix justes et cohérents, qui maintiennent des prestations dites "de base", abandonnées car peu valorisables d'un point de vue "expertise" mais qui sont cependant nécessaires à la construction d'une expertise de premier, puis de second niveau
Que le Cerem'avenir capote, ne se fait pas et que l'on revienne un service d'état au service du public. Une Europe faite par des européens (êtres humain) et non un territoire européen informatique.
Conserver une activité professionnelle suffisamment importante pour le maintien des compétences techniques et un ancrage territorial fort sur des thématiques qui ont conditionné mon choix de rejoindre le réseau technique
Qu'une fois le démantèlement du Cerema annoncé selon Cerem'Avenir qu'on en arrête là. Comment réussir à rester motivé quand depuis 15ans on subit non-stop des remises à plat des activités et des services.
Pouvoir travailler sereinement, avoir une cartographie claire et précise de qui fait quoi, pouvoir continuer à travailler avec des personnels compétents qui ne soient pas stressés, mais qui soient motivés et confiants dans l'avenir

<p>Qu'il modifie sa trajectoire et qu'il utilise les forces du Cerema. Si il pouvait stabiliser la situation pour au moins 5 ans ce serait bien, 2 à 3 ans cela fait peu pour mettre en place la structure, former les personnes, réaliser des études d'envergure, ...</p>
<p>Je n'ai pas beaucoup d'attentes...en fait j'ai le sentiment que le processus est lancé, que rien ne pourra, mise à part quelques détails, arrêter cette transformation, qui du coup est forcément subie, c'est un sentiment très désagréable !</p>
<p>Pas vraiment d'attente, je pense que la motivation principale de la direction est de réduire l'effectif du Cerema sans se soucier vraiment de l'impact des suppressions de postes pour les agents et les activités</p>
<p>(re)trouver du SENS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans l'action du Cerema dans son ensemble, portée par des valeurs fortes, à la hauteur des enjeux notamment environnementaux</li> <li>- dans mes missions au quotidien, se sentir utile, reconnu</li> </ul>
<p>La mise en place effective du plan CEREM'AVENIR afin de donner une direction claire et précise pour les agents et sortir des "phases transitoires" qui minent le moral des troupes.</p>
<p>Qu'il ne soit pas mis en route. Que des investissements en personnel soient réalisés afin que les transmissions de savoirs et d'expériences soient effectives et que la masse de connaissances accumulées depuis bientôt 70 ans ne soient perdus et dispersés.</p>
<p>Que l'on aille vers un management plus actuel et un REEL fonctionnement en mode projet, avec une plus grande autonomie et responsabilisation des agents, avec une gestion courante et administrative simplifiée et plus claire.</p>
<p>Plus aucune, je vais très probablement devoir quitter le Cerema. J'espère cependant qu'à l'issue de cette restructuration, mes collègues et les agents de mon équipe pourront travailler plus sereinement avec des objectifs clairs</p>
<p>Que la mission de service public soit préservée avec des agents moins heurtés et bousculés. L'adaptation ne veut pas dire un perpétuel recommencement. Car la stabilité induit une forme de sérénité au travail.</p>
<p>Un véritable arbitrage dans l'attribution des ressources humaines aux projets, et la mise en œuvre d'une vraie stratégie au niveau de l'établissement (qui manque cruellement à l'heure actuelle, au moins dans certains domaines).</p>
<p>Une clarification sur le devenir des agents.</p> <p>Des changements dans l'organisation et dans les missions étaient nécessaires. Mais la méthode utilisée reflète que le seul enjeu est la réduction du nombre d'effectif.</p>
<p>De pouvoir continuer à exercer mon métier sans ajout de charge de travail lié au transfert inéluctable des missions des fonctions supports vers les unités " de production".</p>
<p>Changer la méthode de management et beaucoup de managers</p> <p>Arrêter le blablabla</p> <p>Avoir un vrai ancrage dans les territoires et non des discours sur l'ancrage territorial : des faits...</p>
<p>La réorganisation du Cerema est de mon point de vue obligatoire pour assurer la pérennité de l'établissement, qui conservait des pratiques anachroniques par rapport à ce que l'on pouvait voir dans les autres entités du ministère</p>

Je n'attends plus rien de ce plan social, sauf peut-être qu'on prenne enfin l'humain en compte. Pour le reste, j'ai compris que le but est de dessiner les futures limites d'un établissement qui court à sa perte à moyen terme.
La mise en place d'une véritable reconnaissance du travail des agents. Adapter les moyens (RH et matériels) aux activités, Simplifier les démarches d'achats et de gestions d'affaires
Vraiment répondre aux attentes de nos clients Que chacun trouve une place où il se sente utile Unicité de l'établissement, solidarité entre les directions, plus de travail commun entre les directions
Aucun car actuellement aucune information concrète, pas de fiche de poste, pas de connaissances des tâches qui restent ou part, pas de connaissance du service de rattachement
J'espère saisir cette opportunité pour monter en compétence dans mon domaine professionnel (le financier) en utilisant notamment les nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de travail....
Avoir un suivi des actions mises en place -& des évaluations chiffrées sur les activités du Cerema et sur les données concernant les agents (RH, RPS, turn over, etc), menées par un organisme indépendant
Une organisation matricielle clarifiée (ce qui reste encore à mettre en œuvre) avec des feuilles de routes stratégiques par secteur qui permettent de se projeter dans l'avenir et mettre en œuvre les évolutions nécessaires
Travailler avec une vision globale CEREMA et non DTer ou département Optimiser les moyens matériels et permettre ainsi de les moderniser pour une meilleure image du CEREMA
Rationaliser, mutualiser et professionnaliser pour consacrer du temps aux questions stratégiques plutôt qu'à des missions chronophages et dispersées parce qu'on raisonne encore comme 11 directions côte à côte et pas 1 établissement.
Aucune (à part ne pas perdre son poste ?). Petit rappel : en 2022, le Cerema aura perdu 900 ETP en 8 ans (près d'un tiers de son effectif !), ... tout en nous demandant d'être plus efficaces, productifs et transversaux.
Inverser la dynamique négative dans le secteur des ouvrages d'art, redonner des outils aux agents pour travailler, faire un seul Cerema, simplifier les démarches administratives
Que le CEREMA puisse répondre aux attentes des collectivités et que ces dernières l'identifient sur des sujets spécifiques mobilisant l'expertise du CEREMA (afin de perpétuer cette expertise)
Il faut arrêter toute de suite la suppression des effectifs et garder l'ensemble des sites qui constituent aujourd'hui le CEREMA pour garder un ancrage territorial fort.
Avoir des informations claires et vraies. Arrêter de nous faire croire des choses, arrêter de trouver des solutions pour certains et en laisser d'autres sur le carreau même si on nous dit le contraire
Plus de clarté sur l'organisation, nos futures missions, et de l'accompagnement des agents avec plus de considération Je comprends que nos missions doivent s'adapter mais il y a trop de "flou"

<p>La plus grande attente pour le Cerema serait de pouvoir fournir à la population des services de QUALITE.</p> <p>Le Cerema était un établissement d'expertise et il était reconnu : pourvu qu'il le redevienne.</p>
<p>Je n'ai plus aucune attente à ce stade. L'enthousiasme initial est retombé après les annonces des orientations retenues et le constat qu'aucune des attentes que j'avais pu exprimer initialement n'ont été prises en compte.</p>
<p>Un Cerema en ordre de marche et enfin stabilisé dans ses orientations et son fonctionnement.</p> <p>Des orientations claires, des moyens adaptés pour y répondre, des outils de gestion homogènes, simples et cohérents.</p>
<p>Dès lors que les contraintes de budget et d'effectif sont considérées comme indépassables, la mise en place de Cerem'Avenir ne peut rien apporter de bon au Cerema, ni à ses agents, ni à ses usagers.</p>
<p>Continuer à effectuer nos missions actuelles. Arrêter de nous bassiner à vouloir faire absolument du tiers. Nous perdons totalement notre mission première qui est de faire du service public !</p>
<p>Eclaircissement sur ma fiche de poste suite à des postes supprimés sur d'autres supports. Car forcément, il y aura une réorganisation du travail pour pallier aux postes non remplacés.</p>
<p>Une véritable volonté de faire fonctionner humainement une structure qui à mon sens est/peut être un vrai plus pour la société et son évolution respectueuse de ce qui fait la vie avant ce qui fait l'envie (de certains encore une fois) !</p>
<p>Consolider l'expertise pluridisciplinaire publique de référence pour l'état, les collectivités territoriales, le milieu professionnel et les citoyens/usagers, avec une meilleure efficacité et cohérence d'intervention.</p>
<p>Donner du sens à nos missions, Rendre le Cerema attractif pour les profils extérieurs, Avoir des subventions état pérennes pour assurer nos missions d'assistances</p>
<p>Que nous puissions nous remettre en ordre de marche, vis-à-vis de nos clients. Et que nous soyons en position d'informer nos clients de façon certaine sur les activités que nous pérennisons et celles que nous abandonnons.</p>
<p>Avoir les moyens de faire mon travail correctement et dans des conditions sereines, avoir une vraie communication entre services et avec la hiérarchie, car depuis quelques mois, cette communication n'existe plus, et de moins en moins.</p>
<p>Un allègement et une meilleure efficience de notre fonctionnement administratif (c'est mal parti !)</p> <p>Des moyens renforcés en ETP et matériels sur les pôles et Entités interrégionales</p>
<p>Faire évoluer ma fiche de poste pour partager davantage les missions des collègues qui vont intégrer mon équipe (fusion de deux équipes).</p>
<p>Un réel travail en mode projet en inter-direction. On voit que cela est hétérogène, actuellement, en fonction des directions et des thématiques, mais cela doit tendre à se généraliser</p>
<p>La recherche des synergies entre nos actions dans et pour les territoires avec les attentes des DAC pour faire progresser tous les niveaux de construction des politiques publiques, locales ET centrales.</p>

Il n'y a pas d'attente à avoir, il s'agit d'une restructuration technique qui vise à colmater les brèches conséquentes à la baisse incessante des moyens tant financier qu'humain.
Pour les supports administratifs, mettre en place des outils simples et cohérents avec la réalité quotidienne des agents afin d'éviter de leur faire perdre du temps dans leur activité.
Donner des moyens financiers et humains afin d'assurer une fonction de service public (j'insiste là-dessus) et sortir de la logique mercantile qui n'a pas sa place dans un service de l'état.
Accompagnement des agents. Clarification de la stratégie. Redonner du sens. Ce qui n'est pas le cas pour l'instant. Négociation avec les ministères de tutelle d'une fin de la baisse des effectifs
Une nouvelle dynamique de travail au quotidien, Des procédures et chaînes de décision simplifiée, Plus de contact à l'extérieur, Travailler en mode projet
De permettre aux agents de réaliser leurs missions et de travailler sereinement De valoriser les compétences et les réalisations des agents au nom du Cerema mais aussi des agents eux-mêmes
Un positionnement clair de l'offre du Cerema et arrêter le foisonnement "à vouloir TOUT faire". Quid du in house vis à vis des collectivités locales.
Une centralisation de certaines missions support qui devrait permettre de "soulager" les effectifs en local vu les réductions d'effectifs importantes Une simplification de certaines procédures support !
Un peu de stabilité. Depuis sa création, le Cerema n'a cessé de subir des réorganisations et des transformations. C'est également un des services de l'état les plus touchés par les réductions d'effectifs.
J'ai l'impression que cela ne sert à rien d'avoir des attentes car tout est décidé en haut (ambiance très kafkaïenne, impression d'un rouleau compresseur par rapport auquel cela ne sert à rien de tenter quelque chose, voire même une crainte de
A force d'entendre parler de CEREM'Avenir il serait temps que les décisions soit mises en place, car les projets incertains sont anxiogènes.
Une meilleure visibilité et reconnaissance de l'utilité du Cerema Un fonctionnement matriciel optimisé Une plus grande importance du collectif et du mode projet
Des gains en souplesse et efficacité, notamment avec la mutualisation des supports qui doit s'accompagner d'une simplification des démarches administrative et processus qualité.
Je n'ai pas d'attente si ce n'est d'avoir un poste d'ici à décembre 2022 ou de pouvoir quitter la fonction publique dans de bonne conditions : indemnité de départ volontaire ou rupture conventionnelle
Je n'attends plus rien de cet établissement que l'on fait mourir, en pourrissant absolument tout ! Une vraie prime de départ volontaire, et non pas des oboles ! mais là c'est un doux rêve

Rentrer réellement dans la transition écologique et adapter nos métiers (future fiche de poste) à cette donnée qui devrait être la priorité des priorités.
Que l'on trouve une solution pour équilibrer les comptes du Cerema et que cela nous permette de retrouver le sens de l'intérêt général dans nos interventions et qu'on retrouve le sens du collectif.
La mise en place du travail par secteur d'activités et par équipes spécialisée, qui va enfin nous reconnaître un minimum dans nos spécialités (mais toujours dans une certaine mesure).
De travailler avec des objectifs clairs et précis sans pour autant accroître la charge de travail qui dans mon cas est déjà importante Une évolution de fin de carrière plus ouverte
Plus aucune, j'ai bien compris que l'expertise va disparaître par manque de moyens et que l'on est en train de pousser les dernières personnes de bonnes volontés à bout
De garder mon poste afin d'être une barrière sur les dérives financières et d'éviter de faire des économies simplement en supprimant bêtement et uniquement des effectifs.
Pour moi : un changement de poste et de hiérarchie. Pour le Cerema : un développement de l'activité et des recettes qui nous donnera plus de poids vis-à-vis du public et du privé.
Moins de multiples saisies et reporting dans les divers outils qui se mettent en place et qui au lieu de simplifier complexifient le travail au quotidien.
Les engagements très forts des différentes structures du Cerema doivent trouver un écho similaire vis-à-vis de la direction générale et de ses services.
Des outils efficaces pour les gestions de l'activité technique et passer moins de temps à faire de l'administratif Moyens à la hauteur pour monter en compétence
- Renforcer la visibilité et la crédibilité du Cerema auprès de nos partenaires : mieux communiquer, être plus efficace, maintenir l'expertise, cibler nos domaines d'intervention
Une feuille de route claire, qui arrête de changer au grès du vent et des changements de politique : projet complètement à l'encontre de toutes les annonces faites
Avoir une ambiance de travail positive, soudé et dynamique. Améliorer les performances et l'efficacité. Une commande simple et cadrée pour un travail efficace et serein.
Qu'il ne soit pas un prélude à un projet Cerem'Avenir II, qui, sous la contrainte de réductions d'effectifs, nécessiterait une nouvelle réorganisation ... bref, éviter le syndrome "France Télécom".
Justement, je n'ai pas d'attente vis à vis de ce projet car il n'est pas constructif mais au contraire destructif. Il reflète parfaitement la politique nationale actuelle.
Projet ? C'est pas un projet tout est plié et on nous donne les infos qu'on veut bien nous donner Strictement aucune attente - Depuis quand un pion peut avoir une attente particulière
Une organisation de travail adaptée aux réalités du travail et des moyens suffisants ainsi que des objectifs atteignables et une marge d'autonomie suffisante

Réfléchir au projet de transformation en prenant en compte les humains et leurs activités. Ne pas partir de rien pour faire des organigrammes construits par des chefs qui ne connaissent rien aux métiers.
La manière de procéder de notre direction générale et de nos directions locales m'a enlevé les quelques illusions auxquelles je m'accrochais encore ! Je n'ai plus d'attentes... j'attends juste que les couperets tombent !
Arrêter de perdre notre temps avec des ateliers, des groupes de travail, des projets de service et se mettre à travailler, à produire, à faire rentrer de l'argent frais.
Gagner en efficacité. La chaîne d'information est beaucoup trop longue, toute signature ou décision prend trop de temps et on perd en efficacité
Des missions claires, des lignes de décisions claires, un fonctionnement à l'échelle de l'établissement et pas par entités distinctes indépendantes et rivales.
Des consignes concrètes, claires et figées pour chaque direction, service, groupe. Arrêter de jongler d'une décision à une autre et acter des décisions.
De l'humain, un management de l'établissement qui responsabilise chacun, qui respecte les corps intermédiaires, les personnes, il n'y a pas ceux qui travaillent mal en directions territoriales et les autres.
Repositionnement dans un poste où il restera un certain épanouissement. Que le fait de passer d'un poste passionnant à un poste "alimentaire" soit vivable dans le temps.
Je n'ai aucune attente particulière quant à cette réorganisation, laissez les laboratoires des ponts et chaussées tels qu'ils étaient par le passé. Cessez de détruire notre service public.
Avoir plus d'information sur la période de transition jusqu'en 2023. Arrêter d'entendre parler d'expertise de second niveau qui ne veut rien dire.
Qu'on arrête le double langage, que les informations données aux agents par les différents niveaux hiérarchiques soient identiques et que l'on ne nous prenne pas pour des demeurés...
Je pense que ça va enfin concrétiser le plan social mis en place au début de la fusion des 11 services. Cra c'est surtout à ça qu'à servi cette fusion !!!
Que mes missions aient encore du sens - de toujours rester motivée - de travailler en équipe tout en conservant l'autonomie que j'ai actuellement ainsi que la confiance qui m'est accordé.
Ma plus grande attente avec la mise en place du projet est un meilleur investissement dans le matériel vieillissant et des projets avec des technologies actuelles.
Renforcement d'effectif massif sans attendre pour les chargés d'essais dans les laboratoires (catégories C), car sans eux pas d'expertises ni de fameuse EFFICIENCE !
Faire de l'établissement public CEREMA un acteur aux services des territoires sur les questions d'adaptation aux changements climatiques, d'aménagement, des risques et d'environnement.
Changement de lien hiérarchique et allègement des niveaux hiérarchiques. Travail en mode projet et mise en valeur de l'expertise des agents.
Mes grandes attentes sont d'avoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du matériel entretenu, à la pointe de la technologie et que l'on soit réactif,</li> <li>- Des logiciels opérationnels,</li> <li>- Des Personnels formés et motivés.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- que la qualité des productions/livrables soient au cœur de la démarche, avec une organisation pérenne de maintien/développement des compétences</li> <li>- que les dirigeants A+(+) participent à la production</li> </ul>
Un fonctionnement en réseau entre les différents sites mais la désorganisation causée par le Cerem'Avenir et les changements d'orientations pour certaines thématiques ne facilite pas ce fonctionnement
Moins de couches improductives très cher payées, mais ce ne sera pas le cas... Des choix assumés mais de vrai renforcement de ce qui est conservé, mais ça n'est pas le cas...
Que cet organisme parvienne à "vivre ou survivre" de ces propres moyens en termes de rentrée d'argent frais, mais la partie n'est pas gagnée !!!!
De la transparence des niveaux hiérarchiques ! Stop à la gueule de bois ! Il serait bien que les personnes dirigeantes aient une volonté de service public et se battent pour.
Un Cerema qui puisse être utile aux collectivités au niveau changement climatique et adaptation au changement climatique avec des moyens pérennes alloués par l'Etat
Que l'on arrête de s'occuper du fonctionnement interne de l'établissement et que l'on se projette sur ce qu'il y a à réaliser pour les citoyens, l'administration d'Etat, les collectivités et les entreprises
Ma plus grande attente est que les moyens matériels et humains du Cerema soient augmentés, ce qui rendrait sans objet des démarches telles que Cerem'Avenir.
Simplification des procédures notamment administratives Avoir les moyens de travailler dans de bonnes conditions (formation, matériel informatique, ...)
Qu'il ne soit pas mis en place. Pour se battre contre une concurrence qui n'en est pas une, il faut que l'on puisse garder notre niveau d'expertise et de savoir-faire.
Que la mise en place se fasse le plus rapidement possible afin d'arrêter d'être dans l'attente et enfin passer à autre chose.
Difficile de se prononcer car on ne connaît pas les modalités de fonctionnement entre les différentes entités (agences, départements, laboratoires inter-régionaux).
Qu'on nous donne le temps de mettre en œuvre les mesures (au-delà de 2022 sans doute) pour réaliser les projets de transformation sereinement et sans dysfonctionnement pour tout le Cerema
Ne pas perdre l'expertise acquise et transmise depuis de nombreuses années au profit d'entreprises privées ne recherchant que les profits et sans valeurs.
Disposer de marges pour une mise en œuvre intelligente des principes. Un accompagnement de qualité de la démarche. Redonner sa place au territorial.
Que la chaîne de responsabilité s'applique à elle-même les contraintes de réduction d'effectifs, d'efficience, de solvabilité et de rendu-compte de leur activité.
Que les décisions soient prises le plus rapidement possible afin de mesurer concrètement l'ensemble des changements à venir
J'espère que le CEREMA continuera à assurer sa mission de service public, mais au vu des réductions d'effectifs et de moyen, cela ne sera pas possible.

Arrêter les réductions d'effectif, repenser la fonction support pour être au plus près de ses missions, au service des collègues.
De retrouver l'ambiance qu'il régnait autrefois, de revenir travailler avec conviction, de me sentir UTILE, marre d'être démotivé !
Mise en place claire et rapide Pour les supports : Procédure simple, rapide et fonctionnelle avec des outils efficaces
A ce stade d'information et d'affichage des objectifs cibles, je n'ai plus d'attente car je pense être dans une situation de tout simplement subir sans quasi aucune liberté d'action.
Une belle inclusion des équipes de recherche dans le Cerema. La preuve en est que la question suivante ne compte pas de réponse adaptée pour un chercheur
D'avoir une vraie capacité de travail en équipe, en mode projet multi Dter et une vraie reconnaissance du Cerema
Arrêt du projet et prise en compte des remarques constructives soumise à notre direction pour une mise en application au lieu du "CERM SANS AVENIR "
Ma plus grande attente de ce projet et de trouver un poste qui me plait ou je me sens bien, avec un avenir durable à long terme.
Ma plus grande attente aurait été celle du sens de nos missions dans le respect de notre engagement envers le service public, mais le service public est le grand absent de ce plan social.
Un peu de stabilité dans les annonces, dans les missions et dans les effectifs pour qu'on puisse réussir à se projeter un peu dans nos plans de charge.
Définition d'objectifs clairs et pérennes pour un service public de qualité vers les collectivités qui en ont le plus besoin et non seulement vers celles qui ont les moyens de se l'offrir
Le mettre rapidement en place désormais ! Une clarification précise des thèmes d'intervention et une synergie réelle entre les équipes.
Que l'on maintienne les activités techniques d'expertise et d'innovation du Cerema que l'on développe le mode projet transversal entre équipes
Disposer d'un vrai soutien à temps complet sur une activité en capacité de faire rentrer de l'argent frais, plutôt que de "bouts" d'ETP.
Stabilité sur les objectifs et les moyens afin de pouvoir s'engager dans une perspective et une offre de marché stable sur au moins quelques années
Qu'on conserve la finalité de mission publique et ingénierie publique au service des collectivités et ne pas s'inquiéter à faire rentrer de l'argent.
Des directives claires et un travail harmonisé à l'échelle de l'Établissement. La reconnaissance de l'Établissement comme structure d'expertise de 2eme niveau
Que le travail soit utile à la société et effectué dans les meilleures conditions possibles, et que le Cerema continue d'exister un temps certain.
Connaître les nouvelles procédures pour poser une PM104 sortante et libérer un poste pour mes collègues sans possibilité de mobilité
Pas d'attente de la part de Cerem'Avenir.

Je profite du Cerema pendant qu'il fonctionne encore, mais je ne m'y vois plus à l'échelle de quelques années.
Un processus clair et transparent. Les annonces sont constamment floues et changeantes, la temporalité inconnue. Tout ceci est très anxiogène.
Plus d'efficacité et de reconnaissance au sein du Cerema et vis à vis des interlocuteurs/commanditaires extérieurs
Aucune, je travaille déjà avec des collectivités, sur des projets européens ou Carnot sauf que maintenant je vais devoir y travailler seul.
Que le personnel fasse le moins possible les frais de cette restructuration, tant sur le plan professionnel que personnel.
Je n'attends plus rien puisque l'on ne prend pas en compte nos souhaits donc je n'attends rien à part ma fiche de poste. Tout a été bouclé depuis le début donc je n'ai plus rien à dire.
Que ce projet soit basé sur le sens donné à nos missions et que les missions de service publique restent une priorité
Je n'ai aucune attente d'un projet qui n'est clairement pour objectifs d'améliorer les conditions de travail mais qui est jute fait pour répondre à une dégradation de nos conditions de travail.
Maintenir l'activité d'expertise et d'ingénierie en priorité pour les besoins de la sphère public et en particulier pour les territoires
Avoir une hiérarchie responsable à l'écoute de ses agents pour défendre leurs intérêts dans leur travail et d'avoir une reconnaissance humaine et valorisante
Prendre en compte les choix / attentes / avis des agents qui travaillent réellement et font la renommée de l'établissement
Ma plus grande attente est que la baisse des budgets et des effectifs soient revus par le gouvernement et que Cerem'Avenir NE SE METTE PAS EN PLACE
RAS tout a été décidé d'avance. Je ne vois pas pourquoi ce questionnaire n'arrive que maintenant ! d'ailleurs je me demande s'il sera vraiment lu.
Accompagner les collectivités de manière optimale, y compris et surtout celles qui ont peu de moyens tant financiers que techniques.
Une mise en place rapide de la nouvelle DSI, les travaux sont en cours depuis environ un an, il y a une certaine impatience des agents.
Je souhaite avoir un autre poste quitte à suivre des formations pour changer d'activité mais ne souhaite pas quitter ma DTer.
Que les directions fassent des choix réels en termes de stratégie et que ces choix se traduisent en termes d'organisation
Qu'on en finisse une bonne fois pour toute (avec les restructurations) Qu'on revienne travailler pour le compte de l'Etat, qui nous donnait du sens.
Que les modes de faire de la maison deviennent plus homogène, afin que l'établissement gagne en efficience et en robustesse.
Que l'établissement devienne enfin un seul et même grand établissement, et non un agglomérat de petites entités indépendantes.

Plus de clarification sur le mouvement des agents afin qu'ils se projettent et s'organisent pour la suite des événements de cette restructuration.
La clarification des process et du qui fait quoi, des règles simplifiées et appliquées par tous et pour tous, la fin des doublons et des inégalités de charge de travail.
Aucune attente. Projet piloté par Bercy et le Ministère pour casser le service public et détruire les emplois publics.
Le renforcement du Cerema comme expertise publique reconnue et incontournable, et un mode de fonctionnement interne plus efficace et cohérent
On attend une politique ambitieuse avec le Cerema comme véritable établissement public avec les moyens de réaliser ses missions de service public
Donner du sens (au sens service publique) à ce que l'on fait Impulser une dynamique positive
Aucune. Encore un projet de réorganisation contraint par une baisse de subvention / effectif, qui sera suivi par un autre projet de "ré-organisation" similaire.
Plus de transversalité effective. Moins d'outils complexe à renseigner. Plus de confiance en les agents.
Cerema plus lisible moins éparpillé. Clarté, objectifs stratégiques clairs et posés. Avoir de la transparence sur les postes.
Un financement des missions du Cerema par nos ministères de tutelles, des embauches pour effectuer nos missions de façon satisfaisante.
Un rôle plus important des responsables de secteurs / domaines dans la gestion des effectifs et des plans de charge, mais j'ai peu d'espoirs...
Replacer les enjeux nationaux au cœur de l'activité du Cerema, plutôt que la recherche de tiers à tout prix.
Valoriser les savoir-faire et les réalisations du Cerema afin que son rôle d'expert de référence soit davantage reconnu
Un fonctionnement en mode projet plus efficace Une réactivité plus forte/ sollicitations des collectivités en expertise 2nd niveau
La remise des prix du meilleur chanteur, parce que c'est tellement plus mignon de se faire traiter de con, en chanson !
Une meilleure anticipation et visibilité sur les RH et matériels pour mon secteur d'activité - si cela est possible compte tenu des diminutions d'effectif qu'il subit.
Cette démarche est subie Son objectif premier est de réduire le nombre de postes. Je n'en attends donc rien de bon
Je n'ai plus d'attente après plusieurs années depuis la création du Cerema où le seul effet visible est la restriction d'effectif
D'avoir plus d'activités au sein de mon département, plus précisément plus de travail au sein de mon service.
En finir enfin avec ces réorganisations incessantes présentées comme un progrès mais se traduisant toujours par moins d'effectifs

Je n'ai pas d'attente. Il s'agit simplement d'un plan social de réduction des postes, des moyens de production, de l'expertise, et du financement...
Sauver le service public et les services techniques de l'état de façon à préparer l'avenir de la France
Aucune, beaucoup de mal a déjà été fait depuis de nombreuses années et apparemment l'on arrive toujours à faire mieux !
- Maintenir au maximum les moyens et les effectifs pour permettre de répondre aux attentes de nos clients et partenaires
Que ça se termine et que l'on passe à autre chose. On ne sait pas ce que l'on attend et on ne sait pas quand ça arrivera = anxiété
Dans un monde idéal, un Cerema avec des missions claires, reconnues, et les moyens permettant d'y répondre...
Décharge administrative et optimisation des activités supports (logiciels et outils facile d'utilisation)
Création d'un vrai Cerema, pas de plusieurs Cerema juxtaposés, avec des missions claires, reconnues et pérennisées.
Qu'elle nous permette d'assurer les missions de service publics et d'apporter l'assistance technique nécessaire à nos commanditaires
Continuer mon travail dans de bonne condition de travail Donner du sens dans mon travail Trouver de la motivation
Avoir beaucoup de dialogue avec le département Surcharge de travail (50 personnes) à gérer toute seule au lieu de 2
Que c'est changements engagés, même si pour moi je ne suis pas tout à fait d'accord, puissent améliorer et assurer la pérennité du Cerema.
Mise en place de nouveaux outils informatiques encore plus performants avec un support aux utilisateurs top niveau
Plus de réactivité vis à vis des clients "Tiers", une simplification des circuits de signatures...
Que notre travail et notre investissement soit reconnu. Tout s'organise autour de la baisse d'ETP. Nous ne sommes pas uniquement des ETP !
Que nous ayons de nouveau des perspectives de long terme (c'est à dire d'au moins 5 ans) sans devoir trembler à chaque départ qu'il ne soit pas remplacé.
Pas vraiment d'attente car le me projet me semble avoir pour objectif de faire plus avec moins, ce qui n'est pas loin d'être une contradiction dans les termes.
Que les démarches administratives se simplifient. Mais il ne faut pas rêver il y aura toujours autant de signature successive.
Une prise en charge digne de ce nom des personnes dont le poste est impacté (et pas un simulacre de prise en charge)
D'être épanoui au travail et que le Cerema puisse être un acteur performant et reconnu dans le paysage économique
Que l'on tient compte des personnes au-delà d'un simple comptage d'ETP.

Que d'une Dter à une autre, cela soit équitable. J'ai le sentiment que les efforts ne sont pas les mêmes.
Des services supports renforcés (administration, gestion des projets ...) pour se concentrer sur le cœur de nos missions
Création d'un véritable collectif au lieu que chaque direction cherche à atteindre ses propres objectifs
Que la démarche se termine pour retrouver un pilotage technique libéré de la contrainte de commande administrative
Un fonctionnement en réseau par domaine, plus qu'une logique par DTer. On est aux prémices mais bien loin de ce fonctionnement encore.
Une clarification des rôles de chacun pour mieux travailler ensemble sur des offres de services partagées entre directions
De travailler sereinement avec les moyens en personnel et équipement nécessaires, de rendre un vrai service public
AUCUNE. LA HIERARCHIE NE SOUTIEN EN AUCUN CERTAINS DE CES PROPRES AGENTS, MAIS S'OCCUPE DE SON PROPRE AVENIR PROFESSIONNEL EN PRIORITE
La continuité de 30 années d'efforts, de bons et loyaux services... et la reconnaissance du travail accompli au sein d'un service public.
Une stabilisation des effectifs et des missions à long terme, une ouverture réelle vers la collectivité avec l'ANCT et le in'house.
Une réelle plus-value pour le travail vers les collectivités et les territoires ainsi qu'avec de nouveaux partenaires privés
Pas de tergiversations ; que les choses soient dites clairement le plus tôt possible, de vive voix, et pas dans des écrits imbuables
Maintien du niveau d'expertise Conservation des experts dans les différents domaines Lisibilité pour nos clients
Disposer d'une expertise motivée, robuste, de qualité, permettant de couvrir correctement les territoires
Je n'attends rien de positif de Cerem'Avenir. C'est un plan social subi. J'aimerais qu'on arrête de nous prendre pour des imbéciles.
Rien de positif, je subirai. J'étais fier d'être au laboratoire des Ponts et Chaussées, au Centre d'Etude Technique de l'Equipement.
Maintien des effectifs, de l'expertise reconnue et du fonctionnement en réseau au sein de l'établissement par domaine d'activité
Un Cerema plus unifié et plus simple dans les démarches et outils administratifs pour avoir plus de temps pour la technique
Passer assez rapidement à la mise en œuvre opérationnelle pour montrer concrètement les bénéfices que nous pourrions en tirer
Que la transformation espérée réussisse, pour le maintien de compétences techniques d'ingénierie au service du public et de la Nation.
Avoir une ingénierie de qualité pour les collectivités locales et revenir à très bon niveau de qualité routière

- Renforcer le rôle d'expertise du Cerema, lui donner un véritable rayonnement comme le Certu il y a quelques années...
Pérenniser les missions et moyens de l'organisme pour répondre à sa mission première de service public.
Pérennité de mon poste de contractuel voir CDI Avoir des ressources à la hauteur de mes missions
Soutien et appui fort de la hiérarchie dans le développement des relations clients et partenaires
Mise en place d'outils plus efficaces (formulaires, suivi de l'activité, reporting, etc.)
Clarification de l'organisation et des rôles de chacun, tant au niveau de ma direction qu'entre chaque direction du Cerema
Que tous les discours nous promettant un Cerema plus fort et pérenne soient vrai avec une augmentation de l'activité.
De savoir si mon poste sera renouvelé avant le 1 avril par AR de courrier conformément à mon contrat signé
Clarifier les informations pour ne pas augmenter l'angoisse de tous les agents impliqués directement ou indirectement.
Que nos responsables reviennent sur des missions d'accompagnement des agents dans leurs productions car ils sont monopolisés par la démarche.
Clarification des tâches des différents niveaux Des outils efficaces dématérialisés et plus simples
Obtenir un résultat positif et bénéfique pour l'établissement et les agents du travail auquel j'ai participé.
La fin du projet Cerem'avenir quand Pascal Bertaud sera démissionné et remplacé par un nouveau DG
La nouvelle organisation se stabilise autour de nouvelles relations collaboratives entre les départements.
Que le Cerema soit perçu comme indispensable pour apporter une plus-value forte sur les missions de service public
- visibilité du cerema, des sites, des activités - des missions de service public, une utilité à nos activités
Je sais qu'il n'y a pas grand-chose à attendre comme cela s'est produit pour les réorganisations des DDT et de DREAL
Pouvoir continuer mon activité sur mon lieu actuellement de travail avec ces collègues que j'apprécie.
Une réelle adéquation des moyens avec les missions et non un rabaillage des effectifs partout !
Que l'on écoute la proximité qui explique depuis plusieurs mois que les agents ne pourront pas travailler dans ces conditions
Des solutions pour faire face à la charge de travail supplémentaire et un ajustement des objectifs avec les capacités des équipes.

Conserver mon profil d'activité qui est très orienter dans la production "concrète" et "effective" d'études.
Une harmonisation des pratiques et une simplification des circuits/procédures au niveau des fonctions supports.
La clarification de nos positions vis-à-vis d'autres acteurs publics et parapublics
Une feuille de route clair, plus de moyens, plus de formation d'accompagnement
Que le Cerema soit effectivement reconnu par nos partenaires et également soutenu par nos ministères de tutelle !
Un Cerema unifié et non plus un Cerema fédéraliste avec 12 entités se considérant comme autonomes
Travailler plus de façon transversale et plus systématiquement en équipe projet, ou binôme, trinôme...
Gouvernance unique et cohérente au Cerema et non géré par chaque DTer/DTEc
Que cela se clarifie un peu et que les êtres humains qui composent le Cerema soient traités avec humanité et respect !
Une simplification des procédures et des moyens/ressources suffisantes pour permettre des missions de qualités
Reconnaissance des experts, sans qu'un "non expert" lui dise ce qu'il doit faire
L'obtention d'effectifs supplémentaires pour pouvoir réellement assurer nos missions de service public
Performance augmentée
Sens du Cerema écrit et porté avec cohérence : ACC, TE ...
Que l'on arrête d'être en perpétuel transformation, un peu de stabilité et des lignes directrices fortes et pérennes !
Que les missions des services supports soient mieux valorisées et non démunies de leurs effectifs
Des explications claires sur le mode de fonctionnement à venir et sur les contours des missions des DTER vs DTEC
Avoir un poste polyvalent sur plusieurs domaines et travailler en lien avec les collectivités locales au quotidien
Embauche pour combler les ressources qui ont disparu !
Revalorisation des crédits, des salaires, des frais de déplacement, ...
Je n'attends rien de ce projet, je verrais jusqu'où je tiendrai. Je constate un très mauvais fonctionnement chez nous.
<b>REDYNAMISER LE CEREMA EN PERTE DE VITESSE DANS DE NOMBREUX SECTEURS, EN PARTICULIER POUR LES ACTIVITÉS LABORATOIRES</b>
Je n'attends rien du projet Cerem'Avenir, c'est juste le démantèlement d'un service de l'Etat qui été reconnu
Moins de réduction d'effectifs
Maintenir l'expertise de niveau 1 et en donner les moyens
De continuer à produire et à contrôler des projets d'ouvrages neufs et de réparations des ouvrages d'art.

Aucune. La mise en place du projet Cerem'Avenir ne s'inscrit que dans la logique de diminution d'effectif.
Plus aucune attente de la part d'un ministère qui ne sait pas reconnaître les compétences qu'il a disposition.
Ma plus grande attente... c'est que le projet n'en soit plus un. et qu'on arrête de balancer des "projets" dans tous les sens.
Avoir des moyens de réaliser mes missions dans de bonne conditions (matérielles et psychologiques)
Une simplification pour que les décisions soient prises plus rapidement dans le cadre de nos projets
Ne figure pas dans les objectifs de Cerem'avenir : un contrat d'objectifs pluri-annuel avec le ministère
Une réelle animation de la transversalité, maintenant que les activités ont bien été remises en silos
Fort rebondissement pour l'établissement, et un accompagnement adapté pour les agents en souffrance
La mise à disposition de moyens humains (volontaires) dans les services en adéquation avec la charge de travail.
Que ça ne soit pas un projet de court terme (les agents ne veulent pas subir des restructurations tous les 5 ans !)
La mise en place d'un travail plus collaboratif avec des groupes multi thématiques.
Stopper l'hémorragie de baisse continue des effectifs depuis la création du Cerema
Mise en place d'outils informatiques performants. Dématérialisation des procédures.
Gérer le déclin en attendant une véritable décision politique qui tranchera enfin.
Un projet en adéquation avec les compétences de chacun et non en fonction des ETP disponibles
La mise en place d'un réel service public de la transition écologique et durable
Que le positionnement et les contenus des postes de chacun ait du sens et de l'utilité dans nos missions de service public.
Je n'ai pas d'attente étant donné que ce plan ne vise qu'à diminuer le nombre d'ETP.
Une amélioration dans les prises de décision (plus rapides, plus claire) et des orientations affichées claires
Pouvoir exercer mes fonctions plus sereinement et avec plus de visibilité et de simplicité
Connaître ma nouvelle fiche de poste afin de savoir à quoi m'en tenir.
Que l'on garde de l'expertise de "niveau 1" comme ils disent... Sans techniciens pas d'expertise de niveau 2...
Que les équipes de Directions dégagent. Et avec elles leurs traîtres d'agents en relais locaux.
Que cela se termine, que l'on puisse arrêter de penser sur quoi on va travailler au Cerema
Le retrait du projet Cerem'Avenir (pour être réaliste, vous auriez dû l'appeler sans avenir !)
Améliorer le mode de fonctionnement sur les aspects administratifs, mais c'est clairement très mal parti.
Je n'attends rien de ce projet qui ne vise qu'à adapter le Cerema à sa diminution d'effectifs.

Valorisation et reconnaissance des activités des personnels dans les DTer supports compris.
Je n'attends pas grand-chose de ce plan social maquillé en démarche d'avenir
Aucune attente en particulier. Je me laisse emportée sachant que ma parole n'a aucun poids !
Qu'on arrête de faire des projets de service pour enfin travailler dans de bonnes conditions
Sa non-mise en place et la résistance contre les baisses d'effectifs plutôt que la soumission
J'espère que cette étape va enfin permettre d'atteindre une stabilité de l'établissement.
Une augmentation des effectifs, des missions de service public de qualité et une amélioration des conditions de travail
Une organisation claire, lisible avec une stratégie précise qui donne du sens.
Une proximité effective des équipes qui travaille sur les mêmes thématiques au niveau national/international.
Une prise en compte de l'expertise du Cerema et la garantie du maintien d'un service public de qualité
Que vous ouvrez les yeux et que vous vous rendez compte que ce projet est néfaste pour nos emplois
Que vous abandonniez ce projet de m...
Rationaliser les fonctions support et les circuits de décision, développer les outils de travail en commun
Que les laboratoires restent laboratoires régionaux et non vulgaires agences.
Donner au Cerema une place plus légitime dans des secteurs d'expertises plus porteurs.
Une vision claire, une réelle stratégie en termes d'activités et de missions
Faire concrètement la fusion qui n'a pas été faite lors de la création du Cerema
Que le Cerema devienne un seul établissement et non un ensemble de direction
Cohérence entre la stratégie et les moyens
Clarification du positionnement et de notre mission de service public
Être un vrai Cerema unique avec une vraie cohésion entre dter et dtec
je n'attends rien de vous ! je me suis fait seul dans cette administration en donnant de mon temps, de mon énergie !
De créer en effet un vrai esprit collectif de coopération entre les agents.
Rien de spécifique, qu'on me laisse mener ma mission de service public pour laquelle j'exerce mon métier depuis 30 ans
Assurer la pérennité de l'établissement dans un esprit de service public rendu à la nation
Avoir vraiment un fonctionnement en entité unique et pas seulement des DTer accolées
Une plus grande clarté et de la transparence sur le devenir "réel" du Cerema et de ses agents après 2022.
Un fonctionnement en mode Cerema, enfin, sans bisbilles entre DTer, et entre les DTer et les DTec
Retrouver un TRAVAIL D'ÉQUIPE, du respect et une VRAI écoute de la part de la hiérarchie
Valider ma promotion au tableau d'avancement d'IDTPE, dans le cadre du projet Cerem'avenir

Lisibilité des missions et objectifs en prise avec les attentes des partenaires et du public
Efficacité motivations Moyens adaptés Outils efficaces associés
Clarification des missions des fonctions supports en lien avec la baisse d'effectif
On parle du Cerema à l'assemblée, on va peut-être ainsi gagner en notoriété ???
Accompagnement individualisé des agents
Conserver des marges de manœuvre en direction territoriale
Que le temps qui me sépare de retraite passe le plus vite possible
Nouvelle fiche de poste avec missions nouvelles et complémentaires à mes compétences
Trouver un mode de fonctionnement pérenne
Permettre aux personnes de s'épanouir dans leur métier
Que l'on connaisse enfin nos directives et les moyens mis en œuvre pour travailler correctement
Une stabilisation du Cerema et un arrêt des restructurations/ réorganisations/ changements de stratégie.
Le renforcement de nos capacités d'investissement pour répondre au mieux aux évolutions de nos missions
Une véritable révolution managériale et l'adoption de nouveaux modes de faire
Que je finisse mes années jusqu'à la retraite et que l'on me propose des activités intéressantes.
Je n'ai plus aucune attente. J'ai bien compris qu'on était dans une logique de réduction de postes, sans aucune logique de stratégie.
Pas d'attente particulière si ce n'est de la clarification sur les manières de travailler effectivement
Rationalisation de nos moyens au regard des objectifs fixés collectivement.
Que le Cerema cesse de rendre plus de poste que le MTES
Aucune attente, on subit le changement de notre façon de fonctionner par nos dirigeants.
Garder un effectif suffisant pour remplir les missions qui nous incombent.
Aucune, c'est pour moi uniquement comptable et électoraliste (baisse nombre fonctionnaires)
Stabilité des effectifs, moyens et stratégie à l'issue du processus
Que le projet apporte plus de libertés aux chefs de groupes,
Un retour à la normale des conditions de travail, aujourd'hui totalement dégradées
Une organisation claire définissant les rôles et les responsabilités de chaque service
Projets longue durée sans nécessité de refaire valider annuellement
Des choix clairs permettant d'assurer une pérennité de l'expertise
La mise en place de nouveaux droits : semaine de 4 j par exemple
Malheureusement, le mal est fait, on perd de plus en plus de compétences.
Le traitement avec sérieux de cette mise en place par les personnes en charge
Que cette mise en place soit définitive et stable au-delà de 2022, et que notre directeur ait eu raison

Que nous ayons les moyens humains et matériels de réaliser les missions qui nous seront confiées.
Permettre de faciliter le travail de production d'études et de recherche.
Exercer sur un poste motivant sur lequel on puisse se projeter un avenir
Qu'elle soit réussie et entière même si cela prend plus de temps.
Rien à redire : il est basé uniquement sur une baisse d'ETP sans accompagnement !
Plus de travail collectif entre les équipes, moins d'individualisme.
- le maintien de la qualité de notre travail auprès de nos clients malgré la suppression des effectifs
De la souplesse dans les décisions les fiches de poste. Eviter de trop cloisonner
Que la direction revienne en arrière sur les objectifs de réduction des effectifs
Travail accru pour les collectivités et les acteurs privés locaux
Revenir à fonctionnement simple et clair comme avant la création du CEREMA
Assurer un vrai avenir au Cerema et la pérennité des sites
Une structure plus forte qui protège ses activités autant que ses agents
Donner de la lisibilité / nos activités et moyens pour ces prochaines années
Compte-tenu des orientations et des décisions prises dans le projet, je n'ai pas d'attentes.
L'augmentation des budgets d'investissement et une gestion plus honnête du coût des projets.
Continuer à faire mon travail à l'identique tout en restant sur place
Trouver des solutions acceptables pour les collègues dont les missions sont supprimées.
Que la démonstration soit faite que : "Ça ne passe plus" ... et qu'il n'y a pas les solutions pour le personnel impacté.
Que les chefs se mettent enfin à bosser et qu'ils arrêtent les pseudo réunions.
Le CEREM'Avenir pourrait être pour moi une occasion d'évoluer vers un nouveau poste
Avoir des réponses à mes questions pour pouvoir me projeter au Cerema ou ailleurs
Pas d'attente particulière si ce n'est la reconnaissance du travail accompli
Avoir les moyens en adéquation avec la volonté d'expertise revendiquée par le Cerema.
Rien n'a attendre de bon de ce plan social qui s'est fait sans l'écoute des agents
Que l'on me donne plus de moyens pour répondre aux diverses demandes.
Une meilleure organisation de l'établissement et une plus grande clarté dans les missions de chacun ?
Être vraiment fixé sur les objectifs réels de ce projet qui est une restructuration
Aucune attente si ce n'est la révision complète (abandon) du projet Cerem'Avenir
Attente d'informations fiables : assez des annonces qui sont invalidées le lendemain.
Pilotage par le maintien des compétences et pas uniquement pas la baisse des effectifs
Des outils de reporting utiles, et agiles pour éviter les redondances
Des simplifications dans les procédures et plus de fluidité dans le traitement des projets
Qu'il y ait une pause dans les réorganisations (désorganisations ?) incessantes de nos services après celle-ci ?

Qu'elle devienne "humaine" sur le terrain et pas seulement dans l'annonce (pas gagné)
Continuer mes nouvelles missions qui ont été décidées indépendamment de Cerem'Avenir
La mise en place d'outils communs et un travail plus collectif
Que ces réductions d'effectifs s'arrêtent car ils mettent en péril notre avenir.
Avoir un fonctionnement simplifié avec des outils ergonomiques, utiles et simples.
Plus de modernisme dans la bureautique et les méthodes et une homogénéité des pratiques
Une clarification du rôle du Cerema et un objectif clair et partagé
Un Cerema unifié, où chacun connaît son rôle et tous vont dans le même sens
Un maintien de l'attractivité des métiers au Cerema, une reconnaissance des compétences
Que la destruction du service public au profit d'une technocratie aveugle cesse enfin.
Retrouver du sens si on revenait aux questions de fond, de société
Je n'en attends rien de bon, je ne vois que désarroi et incompréhension autour de moi
Plus de communication... plus de concertation au sein de notre département...
Un avenir serin
Retrouver un savoir-faire détruit par des blaireaux
Que mon poste soit maintenu avec le même supérieur hiérarchique. Ce n'est pas le cas.
Un nouvel avenir durable, effectif et au service de tous
Une reconnaissance de mon travail et une évolution au niveau grade
L'attente est de retrouver un poste au sein de Cerema
Construire un projet partagé en défendant des valeurs
Ma plus grande attente aurait été un renforcement des services supports
Avoir une organisation du Cerema plus claire et un Cerema enfin unifié
Définition claire des objectifs et de la stratégie du Cerema.
Avoir enfin le temps de faire un travail propre et correct
Une organisation qui survive à la transition de 2020/2021 puis qui parvienne à fonctionner
Plus d'efficacité dans les supports aux fonctions métiers
Qu'on me foute la paix ! Que Bertaud arrête de faire de la merde
Que la hiérarchie fasse autre chose que des réunions, travailler ?
Maintenir les missions de service public sans diminution d'effectifs
De garder mon poste et mon activité au sein de ma DTer.
Avoir une orientation professionnelle d'avenir pour un travail stable pour les 15 ans avant ma retraite.
Que l'on me dise clairement et franchement ce que seront mes missions dans mon poste.
Le respect des personnes qui travaillent toutes catégories confondues
A part réduire les effectifs quel est l'objectif de Cerem'Avenir ?
Retrouver de la plénitude dans mon travail et avoir une vision à long terme.
Transformation en maintenant les effectifs. Pas de baisses
Continuer à travailler dans l'expertise technique et avoir les moyens de le faire !

Aucune, je n'ai plus aucune confiance dans le Cerema et ses dirigeants. Je suis tout simplement dégoûté ...
Je n'attends plus rien. Je ne fais plus confiance au Cerema, à la hiérarchie.
Des outils plus modernes, mais peu d'attentes positives.
Trouver un poste dans un autre service (non Cerema)
Que Cerem'avenir soit un projet de service et pas un plan social !
Avoir les budgets pour acheter du matériel et ne plus avoir du matériel obsolète.
La confortation des missions liées à l'environnement au Cerema.
Recrutement d'un poste pour maintenir l'unité et renforcer les compétences
Rendre des moyens nécessaires à la survie du CEREMA
Continuité du service public, désengagement des soumissions financières
Le maintien d'une action dévouée avant toute chose au service public
Aucune, Dégradation des conditions de travail, et perte d'intérêt dans le travail.
D'avoir une visibilité à moyens / longs termes sur les missions.
Savoir le plus rapidement ce que je vais devenir.
Y voir plus clair avec l'arrivée des fiches de poste.
Redéfinir les missions et donner les moyens de les mener à bien.
Qu'on rétablisse des liens de confiance dans notre quotidien de travail.
Clarifier les missions du Cerema, stabiliser les effectifs
Retrouver de la sérénité, mise en place d'organisation fonctionnelle
Aucune attente, projet déjà décidé malgré les semblants de concertation
Clarification des missions et facilitation du travail transversal
Rétablir un climat apaisé Un Cerema unifié !
Conserver mon poste, mes missions, mes moyens et mes collègues
Donner du sens et renforcer l'unicité du Cerema
Un véritable fonctionnement collectif à l'échelle de l'établissement.
Des moyens concrets à la hauteur des ambitions affichées
L'ouverture rapide des postes pour avoir un plan de charge moins lourd
Garder mon travail et avoir les moyens pour le faire au mieux
Des garanties sur la pérennité de l'établissement et de ses sites, au-delà de 2022 (demain)
Aucune attente : j'espère que Cerem'Avenir ne sera pas mis en place.
Vision claire et pérenne, reconnaissance de nos compétences
Il n'y a plus d'attente, les décisions sont prises et on n'a qu'à s'adapter ou partir.
Des moyens pour tout simplement travailler dans de bonnes conditions.
Une direction connectée avec le réel positionnement du Cerema.
La sincérité, la bienveillance et l'égalité de traitement (ça fait trois)
Je n'en ai pas car mon poste est supprimé et je ne vois pas d'avenir au cerema

L'assurance de conserver une activité similaire dans mon Laboratoire
Clarification des missions
Maintien du niveau d'expertise
Arrêter Cerem'Avenir et la destruction du Cerema et de ses agents
La pérennisation de mon poste, de mes fonctions et le maintien de mon salaire.
- honnêteté de la direction quant à l'avenir de l'établissement
Plus de procédures, un véritable pilotage par le siège
Que cela se finissent au plus vite, pour pouvoir enfin passer à autre chose.
Arrêter de virer des ETP et engager des personnes !!
Aucune attente, nos revendications ne sont pas prises en compte, les agents subissent
Pas d'attente particulière venant de Cerem'Avenir
Conserver les missions pour satisfaire les demandes client
De découvrir que Cerem'Avenir a un objectif autre que la réduction des effectifs !
Être enfin un établissement unifié (et non des directions juxtaposées)
RIEN - tout est déjà décidé et purement comptable - ou est l'humain - ou est le service public
Moyens et outils pour développer le volet commercial
Cohérence missions / moyens / Stratégie
La prochaine liste des postes du Ministère
Voir à quelle point les mauvaises décisions ont été prises.
Développement des missions d'avenir (liées à la TE, au CC, etc.).
Que l'on soit reconnue et ne plus faire baisser les effectifs
Aucune, je ne vois pas bien comment cela va se mettre en place
La mise en place dans les délais annoncés.
Que tout cela reste stable afin de ne pas avoir à partir.
Que ce soit la dernière "lame", c'est-à-dire qu'on ne remette pas le couvert en 2024/25...
Une proposition de poste en adéquation avec mes compétences
Qu'on arrête cette suppression de postes sans aucun sens
Propositions concrètes sur ma fiche de poste
Une polarisation effective avec des équipes fortes
De la reconnaissance pour les activités menées par les équipes
Qu'il prenne davantage en compte l'humain.
Simplification des pratiques administrative et signatures
De la gouvernance (la fin des baronnies !) et donc du sens
Arrêt rapide du climat anxiogène
Les fiches de postes et les entretiens individuels
Que l'objectif de baisse de 500 ETP soit abandonné.
Conserver mon poste et sa situation géographique
Qu'il ne se mette pas en place,
Aucune perspective positive

En priorité, obtenir des informations claires.
Pérennisation de mon poste et passage en CDI
De la confiance et de la stabilité dans mes activités et celles de mon équipe
Plus d'attente, les jeux sont faits
Que la direction des activités soit claire et précise
Simplifier nos tâches non productives
Qu'elle cause le moins de dégâts irréparables possibles
Plus de liberté dans la conduite de projet de chacun.
Je n'ai aucune attente sur la mise en place de ce plan social
Mutualisation efficacité expertise reconnue
Prendre en considération les agents du Cerema à tous les niveaux
Arriver à une situation stable et pérenne
Que le CEREMA ne soit plus soumis aux réductions d'effectifs
Que la direction se réveille et réalise qu'elle fait fausse route
Stabiliser les moyens, les effectifs et les missions
Mieux travailler en commun avec les autres implantations
Une planification sur une durée plus longue ! 2022 c'est demain !
Que l'on parvienne à enrayer la baisse des effectifs
Un mode de travail plus collaboratif entre Dter
J'attends des informations claires et précises.
Aucune attente vue que comme toujours ça va échouer.
Clarifier les missions et les objectifs du Cerema
Je n'ai aucune attente par rapport à cette mise en place.
J'attends qu'on me laisse faire mon travail correctement
Meilleure réponse aux attentes des territoires
D'être responsable de leurs actes envers les agents B et C les plus pénaliser
Maintien de la souplesse et de la liberté d'initiative
Je n'ai plus d'attentes, hormis un changement de politique gouvernementale
J'espère que ce projet ne se mettra pas en place
Un rattachement hiérarchique clairement défini
Que le projet Cerem'Avenir ne soit pas mis en place
Qu'il soit mis un terme à cette entreprise de démolition
Travailler dans un climat de confiance pour un seul Cerema
Plus de moyens avec du personnel en conséquence.
C'est que le projet perdure dans le meilleur des mondes
Plus de transversalité et d'échanges dans les travaux
Quelle attente avoir quand le projet n'est pas partagé avec les agents.
Difficile d'avoir des attentes quand celles qui ont été exprimées n'ont pas été écoutées.
Que la baisse d'effectif incessante prenne fin en 2022

Meilleur service support informatique
Que le projet soit abandonné qu'il soit repensé et retravailler.
Mise en place de la Dter Occitanie
Rien pour le moment, j'attends la publication des postes
De trouver un emploi intéressant et pérenne
De continuer à fournir un travail de qualité.
Aucune, car c'est la mort à petit feu de notre établissement !
Accompagnement des agents adapté aux situations de chacun.
Aucune attente, un espoir de pérenniser notre établissement.....
Des infos claires sur les missions attendues
Arrêt du projet Cerema SANS AUCUN Avenir
Disposer d'une réelle expertise mobilisable
Un projet en cohérence avec les attentes de nos concitoyens.
Pérenniser la structure et préserver ses compétences.
Que les réorganisations et baisse d'effectifs cessent.
Conservation des fonctions supports de proximité
Partir et retrouver du sens à mon travail
Des informations claires et non plus contradictoires ...
Clarification de ce qu'est le Cerema pour les partenaires
La suppression du directeur et le maintien des autres postes
Pouvoir progresser chaque jour dans mon travail
Finaliser et concrétiser des annonces déjà anciennes.
Ne plus supprimer de poste
Plus d'autre organisation
AUCUNE AVEC LA BAISSSE DES EFFECTIFS ET LE REGROUPEMENT DE CERTAINS AGENTS
Charge d'activité en adéquation avec les ressources
L'ouverture de postes pour augmenter les effectifs
J'aimerais être formée à cette nouvelle posture.
Comprendre quelle est la stratégie réelle de Cerem'Avenir.
Une clarification durable du positionnement dans le paysage
Que l'on sache clairement ce qui va se passer
Que les décisions prises soient mises en œuvre rapidement
Une meilleure cohésion au sein du Département
Apprendre à utiliser de nouveaux outils
Pas d'attente, pas de déception.
Quitter le Cerema dès que possible.
• Identification de circuits clairs de décision
Un meilleur modèle économique et administratif

Mise en place d'un Cerema unifié
Des meilleures relations entre Dtech et Dter
Pérennité du projet (afin de ne pas recommencer dans 3 ans)
L'abandon de ce projet délétère pour l'établissement.
Valorisation des fonctions supports
Connaître mon nouveau poste
L'abandon du projet Cerem'Avenir
Une meilleure reconnaissance des missions
Qu'on coupe enfin les cordons avec Bercy.
Savoir où cela va nous mener
Pas d'attente, que des inquiétudes
Le maintien de mon poste sur mon site
Que cette mise en place ne se réalise pas
Avoir des informations claires et précises
Que le Cerema continue d'exister
L'abandon de ce projet néfaste.
Que l'on travaille mieux ensemble
Rien de bon ne sortira de ce plan social
Que les réorganisations incessantes s'arrêtent enfin !
Renforcer les postes non renouvelé
Trouver un poste qui me rebooste
Créer du lien avec les territoires
Clarifier les missions, un qui fait quoi
Connaitre mes futures missions
Plus d'échange entre les Dter
Le Cerema au service des régions
Aucune. Il y a longtemps que je n'attends plus rien du Cerema.
Le changement de poste et de collègues
Son arrêt pur et simple !
Clarifier le maintien ou/ pas de mes missions
La date où l'établissement fermera
Savoir enfin ce que l'on va devenir après 2022 ... !!
L'assurance de la pérennité du service
Plus de personnel de catégories B et C
Plus aucune même si j'y ai cru au départ
Redonner une ambiance de travail plus harmonieuse.
Avoir un poste intéressant et durable
Avoir la possibilité de partir du Cerema
Aucune, je trouve ce projet à vomir !

Trouver un poste ailleurs
De pouvoir mettre en valeur nos compétences
Avoir un établissement pérenne et viable au-delà de 2022
Le retrait de ce projet mortifère
Que le Cerema survive, comme service public !
Être prêt pour la prochaine restructuration.
Que l'on sache enfin de quoi est fait demain ...
Plus aucune attente de la part du CEREMA
Que mon détachement puisse être renouvelé
La finalité réelle de ce projet ?
Ce projet ne me permet pas de me projeter
Une garantie de fonctionnement des activités
Que le travail soit un peu plus présent
Une stabilisation des missions et des effectifs
SIMPLICITE et développement du Cerema
Prise en compte de l'humain et des attentes de chacun
Si ça permet de pérenniser le Cerema ...
Pouvoir être UN EAMBASSADRICE DU CEREMA
Reconnaissance des compétences des agents
Avoir des missions intéressantes et gratifiantes
Garder une bonne ambiance de travail
Rester dans ma résidence administrative
Si cela fonctionne d'enfin travailler en paie !!!!!!!
Pas de réponse à cette question.
Pas d'attente particulière
Je ne me fais pas trop d'illusions
EN ATTENTE DE RETROUVER UN POSTE
Je n'attends strictement rien de Cerem'Avenir sauf
Pérennisation ingénierie publique
Faire Cerema Unique
La publication des fiches de poste
Développer le travail en équipe
Des moyens pour travailler efficacement.
Qu'on est enfin les organigrammes avec les noms en face.
Cesser d'entendre le Cerema c'est quoi ?
Plus de moyens, dommage...
Qu'on me laisse faire mon boulot correctement !
Un projet clair et précis
Avoir une équipe compétente sur laquelle je puisse compter

Conserver un poste au Cerema
Pas d'attente positive
Garder le sens du service public
Un renforcement du fonctionnement collectif
Plus de moyens à long terme
De conserver un intérêt dans mes missions
Reconnaissance qualifications professionnelles et formation
Trouver un poste qui m'aïlle
Une reconduite de mes missions, et donc, de mon poste
Que les agents puissent être écoutés
Le plus vite possible
Gagner réellement en efficience
Le projet Cerem'Avenir restera après 2022
De pouvoir partir du Cerema.
Qu'il soit en adéquation avec les attentes des agents.
Strictement Aucune, comment attendre quoique que ce soit d'un tel gâchis !!!
Qu'il ne fasse pas trop de dégâts ...
De pouvoir travailler en sérénité
Voir ma fiche de poste !!
Clarification des rôles et responsabilités
Incertitude...mise en place de quels moyens ???
Avoir un poste adapté à mes compétences
Fonctionnement en mode "CEREMA".
L'arrêt des baisses d'effectif
Je n'ai pas d'attente sur cette mise en place.....
D'avoir toujours du travail motivant.
Sens et cohérence dans l'action collective
Être enfin un établissement complètement intégré
Que le projet soit entièrement revu
Reconnaissance des compétences techniques du Cerema
Garder mon poste sur le même site !
Que le Cerema reste pérenne.
Une clarification des domaines d'activités
Aucune. Je n'adhère pas au schéma proposé.
D'avoir enfin des agents stables par activité
Clarté sur le mot avenir
Le départ de Berteaud.
Se recentrer sur l'humain
Qu'on arrête avec les restructurations

Savoir où on va !!!
Organisation de tout le Cerema
La parution des postes
Avoir plus de travail
Conclure rapidement
Plus aucune confiance donc plus aucune attente.
Continuer mes missions.
De la communication et de la franchise.
Un meilleur salaire
Meilleur poste
Pas d'attente
Plus de clarté
Qu'il continue d'exister
Un contrat pérenne
Aucune attente positive
Avoir des nouvelles missions
CE QUESTIONNAIRE NE SERVIRA A RIEN
La mise en place
Stabilisation des moyens
Un projet co-construit
Rien, c'est toujours la même histoire...
Impossible de se projeter
Conserver un poste
Limiter la casse...
La tranquillité au travail
Aucune attente car je n'y adhère pas
Je n'ai aucune attente particulière
A mon grand regret j'en ai plus.
Le moyen d'être performant
Pas d'attente
Garder mon poste.
Arrêt du projet
Augmentation salaire
Plus de cohérence
De pouvoir rester
Renforcer le service public
Visibilité à moyen terme : après 2022
Assurer la pérennité du Cerema
Clarification des missions

Je n'attends rien du Cerem'Avenir
Renforcement de l'expertise technique.
Meilleure organisation
Un travail pérenne
Sa reste ouvert
Conservé un poste de travail.
Aucune attente positive
De voir l'évolution
Aucune attente sur Cerem'Avenir.
Annulation du projet
Respect de l'humain
Pas d'attente
Je n'attends plus rien du CEREMA...
PARUTION DES ARRETES
Pas d'attente
La stabilité et la motivation.
Prendre en compte l'humain
Qu'il ne se mette pas en place
Qu'il soit retiré
La fermeture rapide
Une restructuration avec du sens
Clarifier le futur
CLARTE ET CONCISION
Un Cerema de qualité
Une consolidation de mes missions
Que le projet soit annulé
Aucune, je n'adhère pas à ce projet.
Qu'en en finisse puisque tout est décidé
Que la démarche fonctionne
Passage en CDI
L'écoute des gens
Plus de transparence des N+1
La reconnaissance du travail
Pérennité de l'organisme.
QUE LA STABILITÉ SOIT ENFIN ASSUREE !
Pas d'avenir
Assurer la pérennité du Cerema au-delà de 2022
Je n'attends rien de bon
Des réponses claires

Avoir un pilotage des DTec
Pas de suppression de poste
Inutile de répondre
Aucune attente, c'est un plan social
Que je retrouve du travail
Un nouveau départ pour moi et le Cerema
Que le Cerema survive.
Pas grand-chose
Un avenir serein
Que cela serve à quelque chose
Je n'ai pas trop d'attente.
Aucune, projet de merde !!!
Une uniformité des pratiques
Que les engagements soient tenus.
Que les projets aboutissent
Je n'attends rien de positif
Rien de positif n'en sortira.
Que ce soit supprimé purement et simplement
Je n'attends rien : on subit
Efficacité du Cerema
Une meilleure organisation
Retrait du projet
LA PÉRENNISATION DU CEREMA
Que l'attente soit longue
Aucune, que cette démarche s'arrête !!!
Donner un sens à mon travail.
Maintenir les compétences
À ce jour, je n'attends rien !
Le retrait de ce projet
Que ça marche vraiment
J'espère son retrait.....
J'aimerais beaucoup un poney.
Que BERTAUD DEGAGE !!!
Pas de commentaires
Aucune je subis la situation
Fuir cette structure
Mon futur départ en retraite dans 3 ans
Stabilité des effectifs

NOUVEAU POSTE
CEREMA plus cohérent
Pas d'attente
Une homogénéisation de pratiques
De partir vite
Plus de simplicité
... que ça n'aille pas au bout ...
NSP
gsdd
Qu'il soit supprimé...
Qu'elle ne se réalise pas.
NSP
Que ce soit stabilisé
Aucune attente
Humanisation
nspp
Annulation
NSP
Que celle-ci soit caduque
NSP
Je n'attends rien
NSP
NSP
Aucune attente
Aucune attente
NSP
Que ce soit terminé.
Je ne sais pas.
Ne sais pas
RAS
nsp
loehikehùoiyh
Sans abandon
RAS
NSP
je n'ai plus d'attentes
Pérennité
LA RETRAITE !!!!!
RAS

Je n'ai plus d'attente.
Aucune attente
Je n'ai aucune attente.
Néant
On ne sait plus...
Aucune idée
RAS
Évolution de carrière
Communication !
Aucune attente
Sans objet
Ne se prononce pas.
Je n'en attends rien
D'avoir un poste
NSP
Être prioritaire sur PM104
nspp
RAS
Cohérence !
NSP
NSP
Aucune attente
ras
RAS
Aucune attentes
nsp
Rester où je suis !!
Que ça se termine ...
de la franchise
NSP
nsp
Maintenant aucune
Un poste
Rien tout est déjà tracé
aaaaaaaaaaaaaaaaaaaa
Le départ du DG.
La retraite
azerty
Que ça se termine

Non
Je n'en attends rien !
NSP
NSP
Son abandon
NSP
Son retrait
Aucune
En attente
Des résultats
RIEN A ATTENDRE
Tellement que je n'en ai aucunes
Ne se prononce pas
Avoir un travail
RAS
ccc
ras
Rien de positif.
NSP
RAS
Qu'il soit abandonné
De la bienveillance
Je n'ai pas d'attente
Aucune attente
Je n'ai aucune attente
NSP
RAS
Je n'ai plus d'attente...
Rien du tout
La retraite
RaS
Qu'il soit abandonné
NSPP
Qu'on en finisse !
D'être d'accord
Rien de bon
Avoir du travail !
Néant
Aucune attente.

RAS
NOVA
NSP
Aucune, tel que c'est parti.
NSP
Aucune attente
La retraite !
Ne sait pas
nsp
NSP
Avoir mon poste
aaaaaaaaaa
NSP
Je n'attends rien...
NSP
Que ce soit la dernière
De l'écoute
Sans commentaire
Néant
Aucune attente
NSP
En finir...
Ne se prononce pas
Attente
Aucune
Rien
Aucune



Aucune
Rien
rien
Aucune
Rien
Rien
Aucune.
Aucune
Aucune
Aucune
nr
Aucune
Aucune ... !
Aucune
1
rien
Aucune
Aucune.
r
Aucune
Rien
Aucune
Rien
Rien
Aucune.
Aucune.



Aucune
Rien
rien
RIEN
a
Aucune
Rien
SO
Aucune
Aucune
aucune.
AUCUNE
x
Aucune si ce n'est de la m.
Aucune...
Aucune
rien
Rien de bien
Aucune
aucunes
Aucune
aucune
Aucune

## Q.25 VOS CRAINTES

Depuis son existence, le Cerema n'a jamais présenté une stratégie commerciale claire. Toute société privée commence par un exercice de ce genre, chiffré, avant de se lancer dans une transformation profonde. Ou alors elle subit cette transformation et présente... un plan social.

On entend des membres de codir regretter que le Cerema ne soit pas assez agile, que les agents ne soit pas assez proche d'un fonctionnement privé. Ont-ils déjà travaillé dans une société privée de 2500 employés, écartelée sur autant de sites géographiques ? Des branches de sociétés comme Thalès, CS, Airbus, Bolloré, etc.... peuvent-ils compter sur un engagement si fort de leurs employés

Perte de sens du travail. A quoi sert le Cerema ? Qui sert-il ?

Priorisation des affaires qui rapportent au dépend de sujets intellectuellement pertinents et attendus de la part des bénéficiaires (collectivités, services déconcentrés).

Perte de confiance de la part des bénéficiaires historiques grâce à qui nous parvenons encore aujourd'hui à décrocher de nombreuses affaires en tiers.

Un "wording" exécration (ingénierie de zème niveau, "travailler en mode cerema" ?) que l'on nous impose à marche forcée et qui devient insupportable et décrédibilise de fait les échelons de la direction qui l'emploie.

Culture du commercial, du chiffre, qui va à rebours des convictions de la majorité des agents du Cerema, et qui nous situe dans le champ concurrentiel (perte d'objectivité et d'impartialité qui faisait notre marque de fabrique).

De la confusion dans le processus de travail en transversal. Des processus de décisions et de reporting trop confus, trop long, dans lesquels chacun voudra s'exprimer et qui conduiront à deu découragement chez les porteurs de projets.

J'ai déjà vécu semblable situation lors de ma carrière dans le privé au sein d'un grand bureau d'études. Sous le couvert d'un chantier d'amélioration de la performance et d'agilité de l'entreprise dénommé "Chantier Vision" (on notera les similitudes des éléments de langage avec Cerem'Avenir), l'entreprise a surtout procédé à une restructuration avec licenciements secs (parfois pour faute avec suites au prud'homme) et départs forcés.

A l'époque, sous le vernis d'une fausse dynamique à savoir le développement à l'international, la mise en avant des compétences, la participation active des collaborateurs,...(tiens on retrouve là aussi pas mal de thématiques identiques à Cerem'Avenir) la direction a simplement procédé à l'arrêt des activités non porteuses, à des coupes dans les effectifs en commençant par les cadres séniors (tiens on n'a pas encore parlé de l'objectif masse salariale dans Cerem'Avenir) puis en continuant sur les échelons suivant en fonction du maintien des missions.

Les propositions de relocalisation de postes supprimés étaient de la partie ainsi que la déception de ceux qui pensaient réellement que leur investissement personnel dans ce chantier avait un sens mais qui au final ont vu que la démarche était pilotée depuis la direction. Accessoirement, il y avait aussi le lot des personnes se servant de manière plus ou moins cynique de cette démarche pour améliorer leur carrière. Bref c'est l'une des raisons qui m'a poussé à quitter le privé et retrouver cela ici ne me donne aucune illusion, ni satisfaction mais je reste tout de même très investi et passionné par mon travail en espérant pouvoir continuer. (On est dans le public et cela reste tout de même moins brutal que ce dont j'ai pu être témoin).

Plus grande crainte : de prendre une nouvelle couche de démantèlement du Cerema. Croire que cela va s'arrêter là et que ça va de stabiliser, c'est se tromper lourdement (malheureusement). Il suffit de regarder l'évolution sociétale et vers quoi on se dirige. Le pire dans tout cela, c'est la fuite des cerveaux et des compétences alors même qu'on a des infrastructures qui vieillissent, que même dans le privé qui nous fait travailler, ça les inquiète aussi et qu'en plus on ne prene pas assez en compte des secteurs qui vont être de plus en plus problématiques sur les territoires : risques naturels et les effets du changement climatique qui se font déjà sentir concrètement.

Ce projet n'est ni plus ni moins qu'un schéma comptable avec un plan social sans moyens à la hauteur, et si des secteurs ont été restructurés ou sauvés, c'est parce qu'ils représentent des politiques publiques où le Ministère souhaite que le Cerema reste impliqué. Il n'a aucune vision évolutive qui ira vers un progrès malgré l'évolution de la société. Envoyer des centaines de pages de documents pour finalement se résumer à 10 lignes importantes n'est pas un signe rassurant pour l'avenir. En bref, ce projet est à stopper de toute urgence car il va dans un sens inverse de l'évolution de la société (hormis le numérique mais qui a aussi ses défauts) alors même que lorsqu'on sait ce que le Cerema peut fournir, il n'est pas "has been", mais on fait tout pour limiter son importance sur les territoires. Nous laisser croire qu'il n'y a que ce projet qui est viable pour le Cerema et qu'il n'existe aucune alternative est simplement de l'esbrouffe et il me serait impensable que ce projet soit bon pour le devenir du Cerema.

Les baisses drastiques d'effectifs et des budgets sont en incohérence totale avec les futurs objectifs. Un exemple simple : un des objectifs de cerem'avenir est de mieux exposer à l'extérieur la valeur ajoutée des compétences des agents. Mais cette compétence se base et se transmet par l'expérience des agents sur le terrain. Avec ce projet, on réduit les agents sur le terrain (études de 1er niveau) et on va perdre ce qui fait le terreau pour les études à haute valeur ajoutée.

De plus la perte des fonctions support ou la "transformation" va impliquer plus de charges administratives sur du personnel qui n'est pas formé à cela car orienté technique. L'expérience et le développement des compétences terrain vont donc, au fur et à mesure, perdre en densité et en qualité. Or c'est cette base qui apporte les ingrédients pour des recettes tiers si importantes et tellement demandées.

Une de mes plus grandes craintes est que la direction générale croit réellement qu'ils vont sauver ce service en procédant ainsi.

Est-il normal que dès le mois de mars, il n'y a plus assez de budget pour ne serait-ce maintenir en état le matériel vieillissant ?

Est-il normal que dès le mois de mars, il est demandé de faire une estimation des frais de déplacement pour savoir si le budget est suffisant pour accomplir une mission ?

Est-il normal que dès le mois de mars, il soit difficile de demander une formation pour améliorer les compétences d'agents ?

Crainte d'une trop forte concentration du pilotage, management stratégique, des supports, nuisible à la réactivité des activités métiers et à l'épanouissement des agents. Un cadrage trop strict semble prédominer, au motif de l'harmonisation des pratiques et axes stratégiques. Crainte de la reproduction de certains excès concentrateurs et détachés de réalités d'administrations centrales, que l'on reproduirait à l'échelle Cerema (après avoir toutefois fait la preuve, opportune et courageuse, que la SCSP est mieux gérée depuis l'établissement public "de terrain". paradoxal). Des agents "porteurs d'offres" (leader) réfléchissent à leur départ, constatant le circuit rallongé ou éloigné de décisions, qui est vu comme une perte de sens et de marge de manœuvre. Le projet est annoncé et vécu comme

une construction uniquement descendante "rationalisante" (une stratégie, des cadrages/contrôles par secteurs, des déclinaisons locales harmonisées, etc.) alors que la raison d'être du Cerema, rappelée en introduction de la démarche, est un tissu d'expertises au coeur des territoires, un réseau ancré, capable de rayonner, s'adapter et raisonner. Comme si l'avenir des maillages devaient être l'organisation pyramidale, à l'heure des concepts agiles, réseaux sociaux et société de l'information.

C'est un beau projet. La "comptabilité analytique" des missions des agents rentre parfaitement dans mes besoins. La seule crainte est exprimée ci-dessus. Une gestion RH des A et A+ qui tiennent compte des contraintes métiers et d'une certaine permanence dans les équipes et un tuilage anticipé pour éviter les ruptures et pour garantir la qualité de service. Je précise des points sur les réponses que j'apporte aux questions qui suivent dans ce questionnaire. Je suis directeur de projet. Je n'encadre pas d'équipes au sens administratif. Cependant, je pilote un projet qui mobilise de nombreux agents du CEREMA (dans les Dter, Dtech, juridique, financier, etc...) et à l'extérieur du CEREMA aussi. J'estime que j'exerce donc une fonction d'impulsion, de coordination, et donc selon moi d'encadrement, sans relations hiérarchiques (ce qui implique de convaincre et de faire adhérer les agents au projet). Je souhaiterais que CEREM'Avenir aboutisse à faire reconnaître ces nouvelles fonctions d'animation à leurs justes valeurs. Ce n'est pas forcément apprécié des encadrants "officiels" de la fonction publique, qui gèrent plus souvent des procédures que des processus. J'aimerais donc que les processus soient mieux notés, au moins à égal de la création de procédures, qui parfois apparaissent comme la seule justification de l'existence d'une partie de l'encadrement qui ne produit pas directement !

La mort. Ce n'est pas une crainte mais une réalité car le processus est déjà en cours (Pour infos, un agent s'est suicidé dans l'enceinte du laboratoire d'Autun l'année dernière). Tout est fait pour que le Cerema devienne le nouveau France Telecom. Les méthodes déployées sont en effet très proches. Pendant ce temps, le directeur général fait la sourde oreille malgré les inquiétudes et les mécontentements exprimés par de nombreux agents, continue sa démarche de destruction du Cerema et méprise les agents qui ne sont pour lui que des numéros. On peut citer par exemple ses rigolades et le dédain qu'il affiche lors d'actions syndicales, la culpabilisation voire la criminalisation des agents (exemple du mail du 7 février au lendemain d'une journée de grève) !!! Cette enquête est une énième mascarade, car elle ne débouchera sur absolument rien et n'empêchera pas la "trajectoire" imposée par le ministère et la direction du Cerema visant à détruire l'ingénierie publique. J'en veux pour preuve les méthodes similaires utilisées lors des précédentes réorganisations (en moyenne une tous les 2 ans) et la qualité déplorable du rapport de la précédente enquête. Ces pratiques ont toujours été de l'enfumage. Qui pense qu'il en sera autrement cette fois-ci ?

Plus grande crainte : Le constat, en 2022 que le Cerema ne parvient plus à maintenir son expertise ni à remplir ses missions, par le ministère qui amènerait à un projet de fermeture / privatisation à horizon 2025. Avec une difficulté accrue des agents Cerema à intégrer d'autres postes du fait de leur intitulé de poste non répertorié dans le RIME (Ex. expert intégrateur : quid ?)

NB : Gros risque étant donné que pour faire de l'expertise de niveau 2, il faut être formé et avoir pratiqué l'expertise de niveau 1. Or, le projet Cerem'Avenir ne prévoit pas de structure / programme de formations internes techniques de niveaux 1 pour les nouveaux arrivants ou pour les agents qui devront se réorienter.

Crainte actuelle : Une période de transition de 2 ans horrible avec une mauvaise ambiance et un service à 2 vitesses suite à :

- La sur-sollicitation des agents positionnés face à la réalité d'exigences plus fortes avec moins de moyens = plus de pression
- La démobilisation concomitante des agents en transition (attente de retraite ou de suppression de poste) = service à 2 vitesses avec des agents qui courent pendant que d'autres attendent.

Cerem'Avenir est déjà un échec.

Les simplifications ont échoué (peut-être aussi car certains ne peuvent survivre au Cerema que par la complexité).

Comment peut-on croire en un établissement avec un tel nombre de personnes éloignées de la production ? (je ne parle pas des services supports mais de nos directions).

La cible collatérale de Cerem'avenir a été le personnel des services support de proximité et les "petites mains" des labos. Les mêmes qui n'ont aucune perspective ailleurs. Je ne suis pas sûr que c'était l'objectif initial de notre DG mais c'est ce qui se passe. Normalement, tous les échelons organisationnels auraient dû contribuer dans les mêmes proportions. Nos directions ont été accaparées depuis au moins 5 ans :

- à triturer dans tous les sens leurs organigrammes avec l'objectif louable de garder/trouver du sens... mais ça ne passe plus.

- à gérer un système toujours plus complexe et rempli d'injonction contradictoire  
Comme on a des organisations avec des techniciens dans des domaines très pointus, on se retrouve avec un écart toujours plus grand entre les chargés d'études et les directions. Concrètement, il me paraît impensable de discuter sur le fond avec ma direction. Zéro réunion technique depuis 5 ans. Des projets de services totalement vides in fine... Tout ça est symptomatique d'un système dysfonctionnement totalement.

La disparition de la thématique et des agents y travaillant. De nombreux outils qui ne sont pas adaptés aux besoins (construits en chambre par le siège sans évaluation par ceux qui vont l'utiliser quotidiennement). Une perte du lien humain avec les services supports. La crainte est que les Dter ne fassent également chacune des choix de leur côté sans prendre en compte une réflexion globale d'établissement sur les thématiques, les ETP, ...

La perte de compétences essentielles et le départ d'experts sur des sujets rares mais précieux. L'inquiétude principale réside dans la perte de mon N+1, je serais donc sous la responsabilité d'un chef de département. Cette disparition du management de proximité est particulièrement anxiogène et ne présage rien de bon.

Tout au long du processus du Cerem'avenir, nous allons à l'encontre des valeurs que nous défendons dans nos métiers, la concertation, la place de l'humain dans les décisions, nous avons même ouvert un Lab sur le sujet. De voir ces valeurs bafouées quotidiennement est une atteinte à mon travail et à ma personne. Nous ne savons toujours pas ce que nous allons devenir, et nous n'avons pas d'information sur la structuration des services supports (éléments que j'ai fait remonter plusieurs fois).

De ne plus travailler pour l'Etat.

Je suis fonctionnaire et attachée à ma mission de service public.

J'ai peu connu du CETE avant la création du Cerema, mais en 7 ans je constate l'évolution des objectifs. Le choix des missions devient biaisé par des objectifs de rentabilité et de bénéfice (et je comprends que cela peut être nécessaire de part les décisions gouvernementale). Mais bientôt ne deviendrons nous pas plus qu'un simple bureau d'étude ?

Le CETE/Cerema était sollicité en tant que sachant permettant de trancher des problématiques, vivier d'expert nationaux, faisant autorité au près des maitre d'ouvrage. Le besoin d'argent nous oblige à nous positionner sur des missions d'assistance, de réduire notre appuis méthodologique, notre recherche appliquée par de modestes chargés d'étude en assistance à l'IFSTTAR, réduire l'implication en tant que représentant de l'Etat dans la normalisation européenne... Le Centre d'Expertise va inévitablement perdre son expertise et ses experts.

Tout le monde commence a partir dans ma communauté métier. Qui restera t'il bientôt et quelle plus valus apporterai je par rapport à un privé ?

Le manque de moyen pour répondre aux sollicitations et assurer une production efficace et de qualité.

La perte de compétences historiques.

Des surcoûts engendrés par la polarisation nécessitant des déplacements et/ou transferts de matériel, échantillons (pour les labos) en plus des déplacement d'agents.

Des conséquences négatives fortes pour les agents dont les postes sont supprimés et/ou significativement modifiés.

Des délais de validation des affaires trop long par rapport aux contraintes de réponse pour certains type d'affaire vu les chemin de validation présentés.

Des délais administratifs importants liés à la diminution des services supports. Un accompagnement des agents chargé d'affaire moins efficace dans les démarches administratives et juridiques liés à l'éloignement.

L'augmentation des tâches administratives des agents de production engendrée par la diminution des services supports et donc une diminution de la capacité de production et/ou de prospection.

La démantèlement d'équipes, et pertes de compétences associées, qui ne fonctionneront plus car elles auront passé le seuil critique leur permettant d'être productives.

Certains agents ne savent toujours pas si leur poste est maintenu ou non, ce n'est pas normal et ca engendre beaucoup de crainte et d'angoisse pour les agents

je crains que l'on récupère le travail des postes supprimés en plus de notre travail actuel  
On nous part de spécialisation et profesionnalisation des agents, mais ce n'est pas possible étant donné que l'on devient de plus en plus multi-taches pour parvenir à combler les manques, ou alors on supprime certains taches complètement et d'ici qq mois on va se rendre compte qu'il manque du monde du coup les agents risquent du surmenage ou du travail mal fait

Ce Cerem'Avenir n'est-il pas le reflet de dysfonctionnement général et beaucoup de choses montrer la privatisation ou carrément la fermeture.

En tout cas très peu de signe positif vers l'avenir et un manque d'entrain et d'envie de plus en plus d'agents

Comment remotiver les agents et garder cette cohésion au sein des équipes et des sites ??  
de moins en moins de budgets, de moins en moins d'agents, des fermetures de sites que tout le monde suppose ...

La gestion calamiteuse des compétences de l'établissement ces trois dernières années laisse craindre une altération grave de notre expertise collective à court et moyen terme. Le fait de ne plus valoriser les productions au bénéfice de l'Etat (faute d'être rentable par rapport aux ressources tiers) et le discours général totalement hypocrite affirmant "qu'au Cerema, on a la chance de travailler sur ce qu'on a envie" me paraissent très dangereux. Je me mets à la place d'un administrateur de Bercy qui entendrait que le Cerema est un

établissement "d'expertise" de 2700 ETP qui, face à une demande de l'Etat, mettrait toujours entre 6 mois et un an pour savoir s'il a "envie" de le faire, et serait constamment en retard sur ses productions faute de pouvoir mobiliser efficacement ses équipes en interne (ce qui est souvent le cas...). A la place de cet administrateur, je pourrais moi aussi me dire que, dans la période actuelle, 2700 ETP payés à faire "ce qu'ils ont envie", c'est un petit peu beaucoup. Je ne suis donc pas du tout optimiste pour le Cerema, ni pour les projections à horizon 2022, ni pour plus tard.

Perte de neutralité, arrivée dans le giron concurrentiel, privatisation.

Perte de sens

Petit mot à part (il manque un champ d'expression libre) :

La manière dont Cerem'avenir est présenté : tout ce qui n'apparaît pas dans les documents doit s'arrêter !

Les chiffres sont faux, les présentations sont erronées. Ces non-dits, cette omerta volontaire sont proprement anxiogènes, montrant une désresponsabilisation de l'administration. Dès qu'une question est posée, aucune réponse n'est apportée, cela ne relève pas du bon niveau décisionnel, etc.

En plus de cette situation vraiment dégradée, il est clair qu'on nous prend pour des imbéciles avec des réunions stériles pour nous apprendre à travailler, alors qu'il est évident que nos métiers d'experts ne sont pas reconnus en interne (contrairement à l'externe) et ne peut être dicté par des technocrates. Des concepts sont introduits que personne ne sait expliquer voire même définir (exple: expertise territoriale intégrée??). Ces postes de commerciaux, si comprends bien, seront pivots dans l'organisation.

Et on continue de nous dire que tout va bien ?????

Que ce ne soit que la première étape vers une privatisation progressive, voire un démantèlement du Cerema. Au-delà de 2022, rien ne laisse à penser, à l'heure actuelle, que l'on irait vers une stabilisation des effectifs et des missions. Le sens de l'histoire, aujourd'hui, me fait craindre que cette nouvelle réorganisation sera suivie de beaucoup d'autres. C'est une crainte d'autant plus grande qu'une telle perspective me semble aller à contre sens de l'histoire : les défis écologiques à relever sont immenses et le Cerema pourrait jouer un rôle de premier plan : travaillant sur les territoires (acteurs clés) et l'ensemble des problématiques de la transition écologique, il pourrait prendre une part importante dans cette histoire qu'il reste à écrire. Mais la logique comptable qui détermine l'évolution du Cerema depuis quelques années ne me semble malheureusement pas prête de laisser place à une logique plus ambitieuse.

Alors qu'en théorie, je devrais me dire que je suis au bon endroit pour contribuer à relever ces défis, je fais souvent le constat des limites de mon action.

Je pense qu'à terme, le manque de robustesse sur le volet finance et juridique par dter pour la gestion des contrats et dossiers de demande de subvention constitue un vrai problème, le montant jour certifiable constitue un vrai problème (trop faible) pour les dossiers de demande de financement; la non prise en compte suffisante des expertises qui existent au sein des Dter, non "reconnues" sur le plan national est pénalisant pour l'établissement, dommage de ne pas avoir considéré les CV des personnes, plutôt que les réseaux pré-existants qui ne prennent pas compte de la réelle expérience des salariés, mais fondés sur l'habitude et les connaissances. Dommage ....

Je pense donc quitter l'établissement d'ici à 1 ans et demi, pas de perspective dans un établissement ou le CV et le contenu des dossiers réellement conduits (dont en tiers, ça c'est

un critère factuel pourtant) ne constituent pas les critères de choix pour constituer les groupes nationaux et pouvoir contribuer aux logiques nationales, surtout lorsque le volet intégrateur.

Grosses craintes de nouveaux outils encore plus chronophages pour se regarder travailler, contrôler le travail des autres plutôt que de travailler.

Toujours plus de gens pour analyser, critiquer et créer des contraintes au travail aux rares qui essaient de "tenir" la boutique avec de moins en moins de moyens. Un Cerema de plus en plus technocratique : combien de création de nouveaux postes de A+ pour faire de la prospective, du commercial etc. ? alors qu'on n'a plus les moyens pour faire nos tâches courantes, qui pourtant rapportent ce fameux Tiers. Schématiquement, on fait disparaître 2 postes C pour une création de poste de A+.

Une évolution défavorable du système de remboursement des nuitées pour les agents en déplacement : si le choix des modalités de logement et le système indemnitaire sont remplacés par un marché national obligatoire, les agents ne sortiront plus, a fortiori pour des grands déplacements. Cela ne sert à rien de faire toute une stratégie de développement du Tiers si on met en place ce type d'absurdité contre-productive.

ne plus avoir les moyens humains/ matériels pour répondre aux sollicitations des clients et les satisfaire.

Dégradation du bien-être au travail

se retrouver embarrassé dans une situation qu'on n'a pas choisie:

- insatisfaction clients (ça pèse lourd sur la conscience)

- devoir transformer l'activité d'un service contre son gré et ne pas avoir les moyens (formations/ compagnonnage) et le temps pour monter en compétence/ "se retourner" avant que la direction rechigne que les objectifs ne soient pas atteints. Pression de la direction pour produire toujours plus sans prendre en compte la situation...

- 0 % management de prévu pour les chefs de groupe dans projet Cerema'avenir alors que nous devons manager (fiche de poste) ! cela signifie produire à 100 % ! ce n'est pas possible ... d'autant plus qu'il y aura encore moins de services supports. Les outils jusque là développés par le Cerema sont plus que décevants ...

- que la direction n'ait pas pris le temps d'écrire et réfléchir sur son projet Cerema'avenir: travail bâclé. Tout est fait dans l'urgence/ précipitation.

Un manque de moyens pour réaliser nos missions, ce qui conduit à une démotivation rapide et durable

L'abandon important voire complet des expertises de niveau 1 qui nous permettent de capitaliser nos expériences et de former des experts pour réaliser des missions d'expertise de niveau 2

Un manque de clarté dans nos offres

Un manque de cohésion, chaque DTer souhaitant tirer la couverture à elle (le cas sur bien des sujets actuellement)

Un manque de formation des agents donc une perte de compétences

Un manque de reconnaissance de gestion sérieuse de carrière

Une meilleure gestion des personnels OPA et en PNA (désastreux aujourd'hui)

Un turn-over toujours proche de celui du MTES conduisant à des prises de postes non adaptées et à des agents qui n'ont pas le temps de monter en compétences avant de souhaiter changer de poste pour "évoluer"

Une perte de qualité de vie au travail et un manque d'écoute des agents en difficultés

La fermeture du Cerema parce qu'on n'aura plus de bras pour le travail.

La mise en cause de la neutralité du Cerema du fait de son association obligée avec des entreprises privées pour réussir à faire entrer des recettes coûte que coûte. Techniquement, le privé pourrait faire aussi bien que le Cerema sur certains aspects, ce n'est pas le problème, mais il n'est pas en mesure de tenir une position de neutralité face à des élus ou des entreprises qui ne seraient pas satisfaits par certaines expertises.

En plus de la neutralité, le Cerema devrait pouvoir diffuser plus facilement les bonnes pratiques, les écueils au profit de tous.

Le Cerema ne porte pas qu'une expertise, il est aussi dans une position qui doit permettre à tous les acteurs d'en bénéficier que ces derniers puissent se la payer ou non. Mais ça, Ceremavenir n'en veut plus.

Le corollaire de cela c'est qu'on se fâche progressivement avec tous nos interlocuteurs du ministère pour lesquels on n'a plus le temps de travailler (ça rapporte pas assez...) et que in fine, il se demandera pourquoi verser une SCSP. Et la boucle est bouclée.

Beaucoup de marketing, d'apparence, de rubans coupés, de photos prises, de tweets, de blablas, mais de moins en moins de personnes pour produire, faire du travail de fond, faire avancer concrètement la technicité du Cerema, qui reste bien fragile malgré le discours dominant qui dit que nous faisons trop de technique et pas assez de comm ! Nous avons recruté beaucoup de communicants, de directeurs (impressionnant de voir le nombre de directeur de qqch dans l'organigramme), de A++ et en conséquence, nous avons de moins en moins de fourmis travailleuses pour faire concrètement avancer les choses. Les personnes qui restent qui restent sont débordées, au bord du burn-out, fatiguées d'expliquer à leur hiérarchie l'intérêt de leur travail et pourquoi il sert à quelque chose, fatiguées d'expliquer qu'à force de recruter des communicants, ceux-ci n'auront bientôt plus rien à communiquer car la force de production aura été réduite à néant.

Devoir expliquer à des collègues de valeur qu'ils n'ont plus leur place chez nous (Au Cerema) et être celui qui prend la décision entre qui reste et qui part à mon échelle alors que je n'ai pas vraiment été décisionnaire dans les choix fait jusqu'à présent.

Pas facile d'être un encadrant intermédiaire dans Cerem'Avenir.

Autre sujet le maintien des compétences comment faire pour être un établissement d'expertise et faire du niveau 2 si la DRH du Cerema ne met pas tout en œuvre pour garder ses agents de valeurs et notamment ceux qui passe des concours et les réussissent ? Que le cerema ne puissent rein faire contre les cadres budgétaires et d'Etp fixé par les ministères je peux le comprendre, qu'il ne soit pas en mesure d'expliquer au SG du Ministère qu'il est vital pour lui de garder ces agents qui s'inscrivent dans une trajectoire de spécialiste ou d'expert j'ai de plus en plus de mal à le supporter. Le décalage entre le discours et les actes est vraiment trop grand sur ce sujets des compétences.

Je crains de ne plus travailler que pour de l'argent "frais" et de ne plus prendre le temps de faire correctement le travail (c'est-à-dire expédier les missions sans prendre le temps de répondre correctement aux questions et aux besoins). D'autre part, la notion de "Smartification" est abstraite et angoissante. Elle donne l'impression que tout ne surgira plus que par et à travers l'ordinateur. Cette notion donne l'impression d'une dématérialisation du métier. Personnellement, je n'ai pas envie d'être accroché à mon portable et de ne travailler qu'en vue d'une lisibilité sur smartphone. Les algorithmes ne peuvent pas tout. Ils sont utiles tant qu'on les maîtrise, tant qu'on sait effectivement et dans le détail ce qu'ils font. Faire une confiance aveugle aux algorithmes : non. Et ce n'est pas le métier d'ingénieur. J'ai bien conscience que mon propos est confus. Mais on nous impose cette "smartification", on a

l'impression qu'elle est l'alpha et l'oméga du futur Cerema. Et cette vision ne me plaît pas. Absolument pas.

une crainte : que le pilotage hors sol de nos métiers, que la volonté de "driver les DTer par la recette sur production" (projet de service de TV) engendrent une standardisation de nos activités....ahhh l'offre sur étagère...., une standardisation des chargés d'études et que le Cerema perde de son sens, de sa finalité d'être au service des territoires et qu'il intervienne comme n'importe quel bureau d'études.

Une crainte...que le Cerema continue à se gargariser des grandes signatures, des AO nationaux, des projets d'ampleur, notre ADN n'est pas là. Nous sommes des artisans des territoires, nous devons savoir adapter nos méthodologies aux territoires, c'est pour cela qu'on vient nous chercher. Bien évidemment que c'est nécessaire de se faire connaître à l'échelle nationale, de faire connaître notre marque, mais il ne faut pas oublier ce qui fait notre cœur de métier.

Une belle vitrine c'est bien, on y entre une fois, mais s'il n'y a rien dans le magasin, on ne revient pas !!!!

De travailler dans un établissement où l'on doit arrêter l'expertise de 1er niveau sans que des moyens nous soient donnés pour la sous-traiter. Preuve que la sous-traitance de l'expertise n'est pas sérieusement envisagée : il n'y a aucun budget affiché pour financer cette sous-traitance. Les moyens pour financer le matériel se réduisent encore et toujours. On éloigne les agents du terrain par des concentrations et on diminue les budgets de déplacement. Il faut faire de l'expertise hors sol, sans rencontrer les différents intervenants qui agissent dans le domaine, sans se confronter à la réalité du terrain. Impression que Cerem Avenir n'a qu'un but, pousser l'ensemble des agents vers la sortie. Impression que les plus motivés par leurs missions et leur métier partiront et que ne restera que des agents sans investissement sur leur métier, sans conscience professionnelle à attendre la fermeture définitive du Cerema.

Certains services auront besoin de monter en puissance à court terme nécessitant le recrutement ++ de personnels afin de répondre aux effectifs fixés par les organigrammes prévisionnels.

Pour les personnels dont les postes sont supprimés il est déjà fait mention (en off bien entendu) d'exercer une pression sur ces derniers en leur précisant qu'un seul choix leur sera proposé. Qu'en cas de refus une lettre de mission les contraindra in fine à servir au sein de ces mêmes services. Que tant que l'effectif cible de certains services n'est pas atteint le recrutement de personnels au sein de services désignés finalement comme moins stratégique sera gelé.

De ce fait, la question se pose en terme de qualité de service rendu des agents potentiellement affectés au sein d'un service par la contrainte. Que peut-t-on attendre d'un tel agent ? Comment réussir à motiver et fédérer ?

que la culture du "pipo" (la comm, que la comm, rien que la comm) ne prenne le dessus sur une culture des établissements historiques du Cerema : une culture scientifique et technique rigoureuse, de fond, indépendante, qui savait briller par le fond technique (et conceptuel) qu'elle produisait. Elle se rendait visible car elle était réputée, respectée par les pairs. Aujourd'hui l'infléchissement est celui de la recherche de l'"événementiel". Des cadres dirigeants applaudissent (on peut désormais applaudir, au-delà d'aimer, de "liker") sur des réseaux sociaux parce que la ministre de tutelle a prononcé dans un discours le mot Cerema (tout en arbitrant des baisses d'effectifs et de moyens très importants). Nos cadres dirigeants ne donnent pas l'impression de posséder le recul dont ils devraient pourtant être dotés. Il ne leur est pas interdit de servir avec un peu plus de clairvoyance.

Que cela ne soit qu'un début... toujours plus de suppressions encore et toujours. Une perte de sens alors que nous sommes rentrés dans ce ministère avec un sens du service public.

La disparition progressive de l'ingénierie publique.

Se retrouver à faire le travail de plusieurs agents sans compter la gestion courante. Une concentration des services au siège pour une meilleure déconnexion de notre quotidien. Un siège tout puissant qui ne connaît pas la réalité de notre travail et produit des outils et des notes en millefeuille administratif, symptomatique de notre époque. Des décisions arbitraires, jamais corrélées à la réalité du besoin du citoyen, des partenaires, de la nation....

Q4 : les réponses sont biaisées. Cerem'avenir répond parfaitement à ses grandes orientations à savoir réduire les effectifs et les budget.... pour le reste, on fera avec ce qui restera.

La mise en place de Cerem'Avenir acte à mon sens la destruction du Réseau Scientifique et Technique. L'expertise du Cerema s'appuie sur l'héritage de quarante ans de fonctionnement des CETE -entre autres- mais comment former les futurs experts ?

Devant la diminution des moyens, les conditions de travail se dégraderont (notamment augmentation du rayon d'action de chaque implantation au fur et à mesure de la disparition des postes) et les agents finiront par muter au gré des opportunités s'il y en a ... ou des fermetures de postes !

J'ai bénéficié il y a 14 ans en arrivant au LRPC de Lyon d'un compagnonnage d'une grande richesse, s'appuyant entre autres sur les expertises de "premier niveau". Vu le volume des recrutements envisageables je doute de pouvoir faire partager ce que j'ai appris à grand monde.

Le départ des personnes les plus compétentes et l'effet domino qui va suivre.

Mais aussi et surtout l'incapacité pour les organisations à évoluer. Provoquant les départs sur les sites qui doivent réduire/arrêter les activités, sans pour autant voir émerger les équipes et les compétences sur d'autres sites. Avec une perte totale d'expertise de niveau 1. Aussi le niveau 2 ne tiendra que par les "anciens" qui ont l'expérience du terrain.... Donc tiendra jusqu'à ce qu'ils partent. On voit que les entreprises privés sont aussi incapables que nous de réaliser du niveau 2 sans pratique du 1 d'abord. Alors si en plus il n'y a pas une animation technique nationale forte....

Sans parler de la motivation qui commence à s'installer chez les personnes les plus motivées et moteurs.

Je crains que l'inquiétude suscité par les réductions d'effectifs et les réorganisations successives provoque le départ d'agents et notamment des agents les plus compétents (car ce sont toujours les plus compétents qui partent les premiers...). Il y a de belles ambitions pour le Cerema et ce ne sont pas les missions qui semblent manquer mais il faut un nombre suffisant d'effectif pour les réaliser.

Les baisses d'effectifs annoncées jusqu'en 2022, qui sont l'une des raisons de la mise en place de Cerem'avenir, sont conséquentes et anxiogènes pour tout le monde. De plus, les budgets alloués au Cerema ne font que diminuer et de manière assez conséquente. Le ministère ne semble pas accorder une grande importance au Cerema ainsi qu'aux agents des filières techniques...

Les mêmes que j'avais en 2015 quand j'avais quitté le CEREMA, certains agents compétents qui ont la possibilité de muter le font, resteront ceux qui n'ont pas les compétences pour être pris ailleurs et les captifs (pour raisons personnelles liées à la localisation de leur emploi par exemple).

La perte de sens de notre travail quotidien (changement de vocabulaire, il s'agit de faire de "l'argent frais" et non de venir en appui aux collectivités, il faut "gratter de la SCSP" (subvention pour charge de service public) et non travailler pour notre ministère etc. etc.) La distanciation croissante de l'organisme avec les autres services de l'état isole ceux qui ont à coeur d'être fonctionnaires, qui se sentent lentement glisser vers un métier de bureau d'études, avec les modes et les finalités que cela comporte.

Baisse salariale notable : je suis anxieux quant au maintien de ma prime informatique sur ma fiche de poste. Cette prime m'a été accordée en 2017 après examen par la DSI de ma certification informatique. Elle représente un dixième de mon salaire. Avec Cerem'Avenir, il semblerait qu'elle soit réservée à la DSI unifiée, donc accordée sur la base principale d'un rattachement à un service, et non à des activités et missions qui seraient de nature informatique. Cette éligibilité exclusive à un service me semble contraire aux critères initiaux d'éligibilité. Cette décision devrait atteindre 3 quarts des agents du pôle auquel j'appartiens avec le risque conséquent de fuite de compétences et de dissolution du pôle dans les années à venir

Projet sur une logique purement comptable, mais dont on ne perçoit pas du tout le sens. En quoi cette nouvelle organisation va nous permettre de mieux répondre à notre raison sociale ??

Impression de ne pas arriver à communiquer avec la direction du siège qui ne nous connaît pas, ne nous comprend pas : les agents qui sont au Cerema ne sont pas là par hasard sur un poste lambda parmi d'autres. Ils ont une histoire de longue date avec les Cete, le Cerema. Ils sont investis personnellement dans leur travail avec une compétence technique forte qui s'est construite dans le temps dans cette structure. Le DG les réduit à une opposition au changement (cf. son mél) alors qu'ils cherchent à donner du sens à cette nouvelle organisation ... et ne le trouvent pas

Un projet avec des perdants et des gagnants. Je fais partie des perdants. Tant pis pour moi ...

...Au contraire la personnalisation à outrance autour d'une personne, son DG m'inquiète. A croire que l'arrivée d'une génération de "politiques" en remplacement des anciens ingénieurs maisons "Ponts, Mines..." ne préfigure un Cerema coquille vide uniquement, dont l'utilité ne sert qu'à agrandir des carnets d'adresses et des réseaux carriéristes, derrière la façade, rien pour ce qui en fait un réel service public...le mépris et le paternalisme des méls de la DG ou des directeurs n'est pas rassurant et ne démontre pas une certaine "stature" ou "compétence" inhérent à ces postes. Quant aux journées QVT obligatoires ça laisse songeur ! à part entendre le mot "management" à tous les étages...le "comment" n'a jamais remplacé le "pourquoi" faire tel projet...

Une diminution des moyens en personnel avant L'harmonisation des moyens et surtout des procédures. Fautes de moyens les conditions de travail locales depuis des années ont créé des structures et des procédures typiquement locales, et donc L'harmonisation et loin d'être mise en place. Cela va gripper le système (délai d'intervention plus long). La direction a sous-estimé (via les groupes de travail) l'impact. Nous allons nous retrouver dans le même cas que pour les cartes VPN où plus rien ne va. Des serveurs métiers fragiles (voir obsolètes, maintenus par les techniciens qui ont la culture locale) tomberont en panne et les activités métiers seront impactées au même instant ;

Accélération du Turn-over !!!!

Le projet Cerem'Avenir s'inscrit dans un contexte de retrait de la fonction publique d'État :

-le transfert des activités non régaliennes de l'État vers des établissements publics (idéalement EPIC), des collectivités territoriales et le secteur privé risque d'imposer le passage en EPIC.  
-La perte d'expertise avec le recours à la contractualisation, la fin des CAP et l'atrophie des possibilités de parcours professionnels dans différents services du ministère.  
-n'aboutis pas en l'absence de politique nationale cohérente en matière d'infrastructures (abandon) et d'environnement (financiarisation)  
Bref la disparition d'un service public au profit d'une forme de SARL sans expertise.

La poursuite de la politique initiale de démantèlement du Cerema, qui est une évidence depuis des années. L'équation consistant à donner moins de moyens financiers, à faire fuir les agents (le pouvant) sans recrutement, tout en demandant à l'EPA de faire de plus en plus de rentrée en "argent frais" constitue bien la quadrature du cercle dénoncé par notre ex DG démissionnaire.

Il a eu ce courage, n'a plus souhaité "collaborer" à cette inéluctable destruction d'un bel outil, si indispensable de nos jours à la contribution de lutte contre le changement climatique, à l'aménagement et la cohésion des territoires...

C'est au final, scandaleux et gageons, qu'un jour, cela fasse enfin plus de bruit au niveau national, mais je crains qu'il ne soit déjà trop tard...

Perte totale de compétences pour les services qui bénéficient historiquement des compétences du Cerema (Direction des Affaires Maritimes par exemple), on remarque que les experts techniques mutent ou partent en fin d'activité, sans transmettre leur savoir-faire, qui est définitivement perdu ;

Le Cerema est tout sauf un service attractif dans le cadre des mutations, les personnes ne sont pas remplacées car les postes sont fermés et même si avec un peu de chance un poste est déclaré vacant, personne ne postule.

La volonté d'intervenir pompeusement au niveau de l'ingénierie de niveau 2 va dans le sens de perdre notre métier et de générer des généralistes inopérants.

De ne pas trouver un nouveau poste dans un autre service de l'état car tous les services sont également en sureffectif, et risquent de privilégier les candidatures internes même pour les postes ouverts hors zone de gouvernance.

Les annonces Cerem'avenir sont tombées, mais malheureusement le timing ne permettra pas aux agents dont le poste est supprimé et dans une démarche de mobilité de faire prévaloir la priorité "postes restructurés" dans le mouvement de mars 2020. J'attends l'arrêté liste des postes supprimés, pour faire valoir cette "priorité restructuration" qui, je le parie, mettra du temps à sortir et dans l'attente, je serais bloquée dans cette situation très inconfortable, entre deux eaux...

La réduction des activités support devait être compensée par des outils numériques performants. Or le système d'information du Cerema est incohérent : Les agents doivent saisir des informations dans SIGMA pour les devis - Factures sur les affaires Tiers, puis les ressaisir dans NOVA pour la gestion de projet. Les informations détaillées saisies dans PROG2020 qui devaient être déversées automatiquement dans NOVA, doivent être ressaisies manuellement par NOVA. Le rendu compte par demandeur n'est pas prévu dans NOVA pour les activités sur SCSP, ce qui complexifiera la préparation des réunions de bilan par demandeur lorsque doit être abordé des projets.

Je crains que :

-Cerem'avenir ne se soit qu'un outil de démantèlement du Cerema, permettant de répondre uniquement à la volonté de baisses d'effectifs et pas du tout pour en assurer la pérennité.

- ce projet ne fasse fuir les agents experts techniquement dans leur domaine, dépités de l'avenir (ou de l'absence d'avenir ?) qui leur est proposé. Cette fuite est d'ailleurs déjà en grande partie une réalité.

- les conséquences sur le moral, la santé de tous les agents soit largement sous-estimée par nos directions. Les pleurs et les craquages sont déjà nombreux, et nous n'en sommes qu'au tout début des annonces concrètes.

Aussi ma plus grande crainte est que l'un de mes collègues n'en viennent à un geste fatal et définitif.

- l'accroissement du fonctionnement en silo dans chaque secteur : chaque secteur ayant une pression forte pour atteindre ses objectifs de production, c'est la "guerre" entre secteurs pour récupérer des affaires sous son égide. En l'absence de dispositif de valorisation des contributions inter secteurs, c'est la capacité du Cerema à travailler en transversal (sa toute première force) qui est menacée.

- que l'on ne réussisse pas à clarifier les rôles entre directeur délégué de la D4P, DTec, RSA  
- que l'on aille vers encore plus de complexité. Au Cerema, même les ambitions de simplification qui paraissent les plus élémentaires finissent toujours par donner encore plus de complexité in fine

Je crains qu'on ne réponde pas au problème de fond : aujourd'hui si le Cerema n'existait pas, on n'inventerait pas le Cerema. Le projet Cerem'Avenir ne permet pas de justifier la légitimité et l'existence du Cerema. Je crains qu'on ne donne pas à l'établissement public une singularité, une exclusivité, qu'on n'inscrive pas chaque fonction et agent dans de une véritable mission de service publique claire et définie, que Cerem'Avenir ne justifie pas que les agents soient fonctionnaires ou assimilés. Il vaudrait mieux à la limite démanteler le Cerema au profit de services nouveaux ou existants ou réorganiser avec de véritables missions supérieures de service public d'Etat.

- Que la baisse des effectifs soit trop critique et que l'on ne puisse plus assurer nos missions  
- Que l'on nous donne de moins en moins de moyens de mener à bien nos activités. C'est déjà le cas : baisse des budgets des déplacements, baisse des budget Communication (problème pour l'organisation de journée technique). On nous incite de plus en plus à aller chercher du tiers en diminuant nos moyens.

- Le Cerema a l'image d'un établissement en perdition (entendu par des personnes de DDT, DREAL, CAUE, Collectivités), alors qu'il comporte des gens motivés, compétents et utiles (mission de transition écologique...) que l'on sacrifie.

C'est de devoir un jour, annoncé à ma femme et mes enfants que papa va devoir trouver un nouveau poste à 150 km de la maison, dans une DDT ou autre pour faire un vieux job de contrôle régalién de X mission.

Personnellement, j'ai toujours eu une certaine fierté à travailler pour la France, au travers de notre ministère et de notre établissement, quand nous voyons la façon avec laquelle vous nous permettez de nous traiter, au travers de vos divers plans de restructuration, cela me donne juste la nausée pour rester correct.

Bref, je sais par avance que ma réflexion restera lettre morte, au mieux, cela m'a permis d'exprimer mon ressenti.

Une désorganisation et une baisse d'efficacité engendrées par :

- la mise en place d'outils annoncés comme "meilleurs" mais au final pas à la hauteur des attentes ou pas prêts à temps

- le report de tâches "support" "oubliées" sur les agents (ou considérées à tort comme étant prises en charge par des ETP qui n'existent plus)

- les conflits et/ou les arbitrages inexistantes entre les RSA et les hiérarchiques
- les surcoûts ou les baisses de recettes provoquées par certaines mutualisations "théoriquement" profitables mais concrètement bancales car pas assez réfléchies ou en décalage avec la réalité
- une crispation des services et des agents liée aux items précédents

Avec Cerem'Avenir (désorganisation complète, agents rétrogradés dans leur responsabilité - y compris dans les postes de management (!!!), suppression de poste et d'implantations, vitesse des décisions, irréversibilité du processus, absence de concertation apparente, ...), nous savons désormais que TOUT PEUT ARRIVER, y compris la disparition totale de l'établissement.

Cela n'avait jamais été le cas jusqu'à présent (et pourtant, nous avons connu maintes et maintes réorganisations depuis les années 2000).

L'objectif semble être atteint : contrairement à toutes ces années au service des CETE, puis du Cerema, il faut désormais ne plus être attaché à notre établissement, et envisager des plans B.

Que ce projet bien éloigné de la réalité et du bon sens nous fasse perdre l'essentiel de nos clients actuels tout en échouant à en trouver d'autres pour les remplacer, ce qui donnera le coup de grâce à un budget d'établissement déjà bien faible, entraînant la destruction du Cerema.

Et que le délire du management à l'américaine de nos directeurs finisse de ruiner l'ambiance dans les équipes, poussant à un départ massif d'agents, ce qui accroîtra encore la pression sur ceux qui resteront. Comme cette pression est déjà aux limites du supportable, il suffira de peu pour avoir un effet boule de neige détruisant des services entiers.

En tant que fonction support de proximité transférée dans la nouvelle organisation centralisée des tâches financières, je crains que les agents de terrains n'aient plus l'accompagnement qu'ils méritent du fait du manque de personnels ressources (RH, Achat, HSE...) pour les aider. Il sont déjà beaucoup en chantiers à l'extérieur, en horaires décalés et ont besoin d'avoir des administratifs compétents et transversaux auprès d'eux.(exemple: comptabilisation des heures en cycles occasionnels pour paiement des indemnités, extrêmement complexe et nécessitant un tête à tête de plusieurs heures et la vérification sur plusieurs outils (SITT, fiches RH, GFD...)

1 -Que l'on arrive à une masse tellement critique que les équipes soient pressurisées, que les meilleurs experts s'en aillent et que l'on arrive à une coquille vide, encore plus facile à démantelée car elle n'apportera plus suffisamment aux bénéficiaires.

2 -Que l'Etat et ses services ne trouvent plus de légitimité au Cerema car les effectifs trop faibles ne permettront plus de produire de la doctrine, donc un Cerema moins visible, et donc auquel on pense moins et que l'on finance moins...

3- que le Cerema devienne un bureau d'études classique avec pour but de ramener des recettes et que cela nous mène à faire des choix à visée commerciale, en perdant notre neutralité / objectivité

La projection vers 2022 tient uniquement compte de la baisse des effectifs mais ne prend pas en compte :

- le maintien des compétences sur les entités peu concernées
- la montée en compétence sur les entités régionales avec un effectif en baisse
- la réorientation des compétences techniques pour les postes modifiés car il n'y a pas de plan de formation technique pour favoriser les changements de métier !!!

Bref, les compétences vont naturellement partir et en 2022, les nouveaux projets de service ou autres ne feront que remonter des services sous dimensionnés qui ne seront plus pérennes (soit parce que la charge de travail est trop importante, soit parce qu'il n'y a plus personne !!!!)

Quel gâchis !!!!

A tout vouloir sauvegarder, perte de compétences globale inévitable car on diminue partout les effectifs et on est en dessous des masses critiques. Il aurait été plus efficace à mon avis de supprimer clairement des activités pour améliorer d'autres tout en aidant REELLEMENT les agents à faire autre chose, sur le même lieu.

Cela aurait été dommage pour les pertes de compétences supprimées et le personnel impacté, mais on n'aurait pas tout perdu à moyen terme comme je le crains. Le nouveau directeur avait promis de trancher. Il ne l'a pas fait et on se retrouve dans une situation peu sereine.

Nota : pour ma part, j'aurais accepté de me reformer sur autre chose.

La non-lisibilité du mode projet et du qui fait quoi, notamment dans le pilotage annoncé par les DTec dans les faits mal ou pas assumé faute de moyen et faute d'être centré sur le pilotage d'équipes (concurrence avec leurs activités propres de production).

Des outils "supports" non adaptés car non développés en concertation avec les usager malgré les demandes (NOVA, informatique, ..) et crainte si trop mutualisé (délais rallongés si pbs à régler dans l'outil, exemple badgeage, validation congés, train, etc...)

Que les outils annoncés ne soient pas à la hauteur de la qualité du travail des supports actuels, le numérique ne résout pas tout, il peut même devenir contreproductif. Qu'un maximum soit privatisé. Trop de contractuels sur des missions qui n'ont pas lieu d'être contractualisées (plus particulièrement au niveau des supports, on garde les contractuels de niveau supérieur et on supprime les fonctionnaires de niveau C et B, comment tirer les agents vers le haut ?).

Des organisations mises en place dans certaines directions stratégiques avec un grand amateurisme, c'est extrêmement dangereux pour l'avenir du Cerema.

L'avenir du Cerema avec l'ANCT, où est la transparence ?????

Les points durs d'organisation n'ont pas été traités ! On durcit un fonctionnement à la base alors que la clarification de qui fait quoi entre le siège et les 3 Dtec n'est pas traité et génère au contraire un mode de travail de compétition entre secteurs et entre directions techniques. Pourquoi en garder 3 ? Comment travailler avec des gens qui ne représentent que leur propre direction et leur propres intérêts sans se soucier du collectif plus large de travail ? Comment les Dtec peuvent -elles produire alors qu'elles n'ont pas de territoires propre et que sur certains sujets il s'agit d'aller ce sur qu'oi personne ne veut aller ?

La fin de l'expertise publique reconnue, des experts dans des domaines très particuliers qui ont mis 20 ans pour maîtriser et donc devenir experts qui doivent quitter le réseaux scientifique sans avoir transmis leur savoirs.

Énormément de compétences disparaissent et on ne pourra plus les récupérer, le privé ne pourra jamais faire ce que le RST faisait, on en a des preuves pratiquement tous les jours. Ne se baser que sur un chiffre d'affaire ne fait pas avancer équitablement et brouille la vision sur l'intérêt général base, socle de la Fonction Publique...

La disparition/mutualisation des fonctions support reporte tout sur les chargés d'études, directeurs d'études, encadrants... Il n'y a plus personne en charge de suivre certains dossiers. Une procédure complexe + un agent inconnu à distance ne remplacera jamais une assistance professionnelle de proximité !

Ceux qui décident ne peuvent s'en rendre compte, car leur assistance est toujours en place et ils ne perdent pas de temps à faire, une bonne partie de la journée, de multiples petites choses sans valeur ajoutée qui éparpillent votre énergie.

Se focaliser sur une vision à court terme : il faut investir à la fois dans du matériel de qualité, dans la formation des agents mais surtout tout faire pour retenir les agents avec des compétences profitables au Cerema, en évitant absolument les travailleurs isolés.  
Je dois également ajouter la peur de perdre des compétences en n'allant plus/trop peu sur le terrain : bien que ce soit de l'expertise de premier niveau, une légitimité est nécessaire auprès des clients de connaître et maîtriser le domaine de bout en bout, pour montrer une réelle expertise.

L'accompagnement des agents en situation délicate (postes supprimés, transférés...) : la DRH du Cerema ayant déjà démontré à de nombreuses reprises à quel point elle était en incapacité d'assurer un accompagnement individualisé des agents en matière d'évolution professionnelle (incompétences, nombreuses décisions inintelligentes et n'ayant aucun sens autre que celui de la réduction des ETP, sentiment fort au niveau local de "se battre contre la DRH" sur des dossiers d'évolution professionnelle d'agents), j'ai des craintes très importantes relative à l'accompagnement des agents....

Ne plus avoir de missions d'ingénierie de 1er niveau, nécessaires pour former des experts qui pourront réaliser des missions d'ingénierie de 2e niveau, ce qui semble attendu par nos instances décisionnelles.

Perdre totalement nos commanditaires Etat sans que nous ayons les mis les moyens humains et matériels adéquats pour répondre aux besoins des collectivités territoriales. Ne pas pouvoir proposer une assistance aux petites collectivités sans gros moyens financiers et ainsi ne pas pouvoir contribuer à l'équilibre territorial tant souhaité.

Un abandon d'activités forcé et non réfléchi du fait de la perte des effectifs. La réflexion n'a pas pour base le maintien des activités pérennes, toutes les activités étant maintenues, mais l'effectif cible.

Les personnels en doublon sont les plus visés par les suppressions ou modification substantielles de postes alors que leur activité est possiblement plus pérenne que d'autres ou permet à d'autres collègues de mener à bien leur propre activité (interdépendance que se soit pour des activités techniques ou plus généralement pour les fonctions support).

Qu'une fois l'objectif atteint en 2022, arrive une autre restructuration et que ça ne s'arrête jamais. En quelques années, mon service a connu une relocalisation forcée avec fermeture du laboratoire et baisse de plus de la moitié des effectifs. Pour 2022, la cible est de conserver tout juste les ETP de mon service et on n'a aucune perspective d'évolution, de recrutement. Il se peut qu'il faille encore restructurer/réduire après 2022. C'est une perte énorme de compétences qui est en train de se mettre en place. C'est totalement contradictoire avec les discours. On ne peut pas travailler sans moyens, sans recrutements.

Le départ des forces vives et expertes qui font la richesse des services ayant permis de constituer le Cerema.

Comme il ne semble pas que soit prévu un espace de commentaire libre en fin de questionnaire, je précise ici, dans le dernier à ma disposition, que je ne suis pas sûr d'avoir bien compris votre formulation sur les "préfigurateurs" et "les groupes miroirs" en début de questionnaire. Je précise donc que je faisais partie du groupe de préfiguration d'un secteur, sans en être moi-même le préfigurateur (mais comme nous n'avons jamais appelé ce groupe "miroir", je n'ai pas fait le choix de cette réponse).

Démantèlement, privatisation ou transformation en EPIC du Cerema : logique de rentabilité nouvelle + mêmes méthodes de travail que le privé (projet) = aucune justification valable pour maintenir un service public

Hypercentralisation accrue des décisions au siège du Cerema : lourdeurs administratives énormes (obligés de faire la danse du ventre en interne devant toute une chaîne hiérarchique locale + DTec + siège, simplement pour pouvoir travailler : stages, thèses, matériel, orientations sur les études)

Que nous soyons essentiellement dirigés par une logique de rentabilité et de court terme alors que nous travaillons sur des sujets, comme celui de la transition écologique et sociétale, qui nécessitent une vision de long terme, une indépendance vis à vis du privé, une attention aux territoires et aux personnes fragiles, une générosité...et tout cela pour garantir l'efficacité et la force de l'action publique de demain.

Que l'organisation interne en train d'être mise en œuvre, induise des concurrences plutôt que des complémentarités entre les gens, les métiers, les sujets d'expertise,...

Que ce ne soit le début de la fin, avec la continuité de la baisse des effectifs et des moyens (pourquoi cela s'arrêterait-il ?), la vision en silos thématiques du DG qui empêche la transversalité (des chefs de projet intégrateurs n'y changeront rien s'ils ne sont pas intégrés dans les communautés métiers ; ces dernières ont-elles vocation à disparaître ?) et l'objectif de rentabilité qui menace notre finalité de service public et notre bonne entente avec les services déconcentrés qui commencent à en avoir marre de passer en dernier "s'il reste du temps" et qui se découragent devant l'opacité et la complexité des circuits de décision et de financement du Cerema.

Que ce qui faisait la richesse du CEREMA, la multidisciplinarité et l'habitude de travailler en équipe projet, soit sacrifiée sur l'autel des métiers. La transversalité n'est pas naturelle, elle l'est encore moins chez des spécialistes voire des experts : remettre arbitrairement les activités dans des cases tout en diminuant les effectifs va inmanquablement conduire à ce que ces derniers se recentrent sur leurs métiers, même lorsqu'on aurait besoin de les faire intervenir au sein d'équipes projet dont leur sujet n'est pas le principal. N'entend-on pas dans les DDT et les DREAL : "quand on est sûr de la transversalité, on ne bosse pas" ?

Démotivation des équipes, perte de compétences par départ des personnes les plus autonomes et responsables

perte d'intérêt pour les postes d'encadrement en DTer si le rôle des DTec dans le pilotage de la production 'va trop loin'

baisse drastique du niveau de service des supports au vu des dimensionnements pressentis, par ex en Place Lyonnaise

outils non adaptés et ne permettant pas à l'encadrement de porter ses responsabilités usure d'une conduite du changement permanente

Qu'il détruise (et c'est très bien parti pour): les connaissances et la technicité des laboratoires. Qu'il dégrade les conditions de travail comme par exemple: - l'augmentation de la part de travail administratif et du temps passé pour résoudre les soucis quotidiens d'un poste de technicien (aujourd'hui la présence des secrétaires sur les sites permet une réactivité et un relationnel fluide qui ne seront plus possibles) ou bien toujours plus de logiciels à remplir à renseigner... - la diminution des moyens et la réactivité de décisions qui ne permettra évidemment pas de concurrencer le privé...

Cette crainte s'est confirmée, mon poste est supprimé. Je dois donc envisager après 20 ans de carrière de spécialiste puis d'expert dans un domaine, a minima de changer de domaine

et de site de travail sous réserve de l'ouverture de postes dans ma Dter et envisager également un changement de domaine et de service (autres Ep, services de l'état collectivité ?) ce qui au vu du peu de postes publiés ce jour n'offre pas un grand éventail de possibilités bref le grand saut dans le vide un jour de brouillard...

Un nouvel Cerm'Avenir en 2022 : qu'on dise aux personnels qui se seront convertis sur de nouveaux champs apparemment porteurs qu'il faut recommencer, et que le Cerema y perde son expertise, son sens du service public (neutralité, aide au portage de politiques publiques), sa cohésion interne (avec des gens démotivés, ou montés les uns contre les autres dans la recherche du plus gros gain de recettes).

D'avoir à travailler avec des gens amers et désabusés, voire en souffrance, aigris et devenus incompetents et / ou démotivés.

- Que Cerem'Avenir soit une centralisation sur quelques site dans le simple but de palier à une baisse continue et inexorable des effectifs.

- Que de nombreux agents, spécialistes dans leur domaine, dont les postes sont supprimés, modifiés, ou déplacés ne trouvent plus leur place dans cette réorganisation et qu'ils quittent tout simplement le Cerema. Que cette érosion entraîne une perte très rapide des compétences menant à la mort du Cerema.

- Que des abandons d'activités mènent à une perte des connaissances et des compétences.

Mort d'un service public, pourtant attendu par les territoires et des acteurs sérieux et honnêtes, par la dégradation des conditions de travail, l'anarchie ou le totalitarisme créé par une hiérarchie pour une grande part incompetente et ignorante tant sur le plan technique, organisationnel et financier que dans les relations humaines constructives et valorisantes envers les chevilles ouvrières de l'établissement et plus soucieuse de sa carrière dans un système corporatiste, que d'avoir une vision sur l'avenir du positionnement du CEREMA au sein d'une société en pleine mutation.

Une perte de cohérence entre les attentes nationales (secteurs/DG) et les attentes locales conduisant à des demandes paradoxales

Une trop forte centralisation déconnectée de la réalité de l'activité

Les suppressions de postes se font au gré des départs et pas en fonction des orientations stratégiques juste pour atteindre la cible d'effectifs

Fuite d'agents du Cerema face à la demande croissante d'activité tiers et la faible reconnaissance et lourdeur décisionnelle

Que les cadres dirigeants A+ (de plus en plus nombreux), pressés par des objectifs de rentrée d'argent, positionnent leurs équipes de production (de moins en moins nombreuses) sur des missions tiers sans faire d'analyse de besoins avec leurs équipes de production (ou très peu, ou prennent la commande malgré les doutes/refus des équipes de production). Toute déconnexion entre prise de commande et système interne de production induit des missions "galères" que je vis mal, sur lesquelles je me retrouve en situation d'échec.

L'abandon de certaines missions vont aboutir à avoir de moins en moins de moyens à court terme. Les conséquences seront catastrophiques et cet organisme va mourir à petit feu. Les ambitions de nos dirigeants sont totalement déconnectées du terrain et des missions qui nous incombent (abandon de certaines missions- manque de moyen en matériel - véhicules vieillissants et non entretenus, etc., ...)

L'augmentation incessante du personnel de catégorie A ou A+. Le pyramidage est complètement inversé. Qui va rentrer l'argent frais ????

Le courriel de M. Berteaud le 7 février 2020 a été un véritable choc, d'une extrême violence et traduisant une méconnaissance totale de ses équipes. Ma plus grande crainte est de faire penser que l'on peut faire de la meilleure qualité à moindre coût, non il faut faire des choix, et assumer. Face à l'urgence climatique, et l'attente de l'ensemble des acteurs sur l'expertise du Cerema, le démantèlement en cours du Cerema semble tout à fait anachronique.

Toutes les personnes compétentes quittent le cerema, et nous gardons tous les "boulets". Les "boulets" dans les équipes (personnes qui refusent de travailler, ingérables ou désagréables) seront repositionnés dans la même structure pour ne pas demander aux agent.e.s de changer de localisation, donc au lieu de se séparer de ces personnes, on les aura toujours dans nos équipes mais avec des effectifs réduits donc avec encore moins de bons éléments. Les personnes qui travaillent bien devaient déjà travailler plus pour compenser la non-productivité des boulets, et ce sera encore pire après Cerem'Avenir

Un fonctionnement beaucoup trop centralisé, des outils inadaptés, moins de temps à consacrer aux projets alors qu'on nous demande toujours plus de recettes, malgré la baisse des effectifs.

Un détachement progressif de nos missions initiales envers nos clients Etat, que ce soit en programmation nationale ou locale : on court après de multiples missions génératrices de ressources propres, en réduisant fortement les missions pour l'Etat, dont certaines permettaient le maintien et/ou la montée en compétences des agents.

Ce n'est plus une crainte puisque certitude vu le plan social : disparition du service public. On n'est plus au service des territoires, sauf s'ils ont de quoi payer.

De plus, la diminution des effectifs (et des compétences qui vont avec) et l'augmentation de la diversité des missions (technico-commerciaux, formation, production d'études, communication...) rend IMPOSSIBLE la conservation d'une VERITABLE expertise. Que les cadres dirigeants produisent un peu, ils s'en rendront rapidement compte (mais il semblerait qu'ils ne veuillent pas s'en rendre compte, hélas...).

Fermetures de sites supplémentaires entraînant une délocalisation des postes

Mutualisation supplémentaire des fonctions supports

Perte de poste

Entité à Bron toute puissante qui demandera sans cesse des informations aux directions (car il faudra alimenter en données les n postes supplémentaires créer sur la place lyonnaise)

Budgets en baisse dans les directions

Conflits entre responsables hiérarchiques et fonctionnels car intérêts divergents.  
Cerem'avenir, phase 2

Les coupes comptables sources de Cerema'avenir, cause avouée de la restructuration, sont annoncées et intégrées à l'horizon 2022, et après ? Rien ne garantit qu'une autre salve de suppression intervienne à partir de cette date (au regard de la courte histoire du Cerema c'est même plutôt l'inverse qui est probable. Tout n'est pas à jeter dans cette restructuration et la modernisation de nos pratiques peut être bénéfique, mais le pilotage par la baisse des ETP ne peut aboutir à un établissement stable, performant et reconnu.

Que cela ne soit qu'une étape.

L'horizon c'est 2022. On sait qu'au-delà il y aura sûrement à nouveau un cycle de restructurations douloureux.

Que la culture du privé (avec son lot de «Smart-», du "connecté", des mots en "ing" insignifiants) de la course à la performance et la perte globale de technicité (moins de techniciens spécialisés pour plus d'ingénieurs généralistes) de notre établissement conduise

à son démembrement et à la privatisation des volets "rentables". Perte de sens de nos missions et notre posture.

Voir que l'on va droit vers une catastrophe planétaire et baisser les effectifs du CEREMA est suicidaire. Affirmer que cela ne pose pas de pb (P Berteaud, S. Bourgeois) est irresponsable et criminel. Nous sommes LE service technique du ministère de l'écologie. Faire mieux et moins cher avec moins de moyens, pour des experts par définition non interchangeable, c'est tout simplement IMPOSSIBLE

J'ai honte pour mon pays - qui est un des rares à pouvoir y contribuer activement - et pour l'humanité.

Le début de la fin

Le renforcement de "l'administration administrante" mais cette fois-ci imposée par le siège l'effet inverse de ce qui est proclamé : le décrochement des territoires, car une gestion centralisée (RSA) et éloignée des territoires

L'arrivée de modes de faire "hors sol" déconnectés de tout pragmatisme

La fin des petits salaires du terrain au profit des gros salaires peu ou pas productifs

La perte des compétences : les plus compétents partiront, car ils seront recherchés, "chassés"

Baisse de production collective et dysfonctionnement général : les tâches ne seront pas simplifiées du fait de l'éloignement physique des fonctions support ; certaines missions actées au début de l'automne pour 2020 ne pourront plus être menées par en raison de la diminution des effectifs qui s'établit dès cette 2020 (tout va trop vite...), ce qui a pour conséquence de reporter la charge sur les personnes dont le poste est maintenu (risque de surcharge !) ou de remettre en cause le projet-même par un manque de ressources (humaines, matérielles).

Au-delà de la baisse d'effectifs annoncée et officialisée, certains collègues dont le poste est maintenu envisagent toutefois de quitter le Cerema car ils estiment n'avoir aucune garantie sur l'après 2012... et préfèrent les opportunités qui s'offrent à eux dans d'autres services de l'Etat ou en Territoriale.

Par ailleurs, la baisse des effectifs combinée à d'autres départ va considérablement fragiliser certains sites. Doit-on s'attendre après 2022 à des regroupements d'effectifs et par conséquent à la fermeture de site ?

La réorganisation, la suppression de certains postes et de certaines attributions aux membres de notre réseau font que la présence sur le terrain est très affaiblie. Alors que nous fonctionnions en réseau, avec des correspondants locaux identifiés, ceux-ci ne seront plus reconnus comme tels. De fait, notre visibilité sur le territoire national, la remontée "terrain" et la connaissance des préoccupations des collectivités, les contacts avec les clients potentiels sont réduits, voire impossibles. L'avenir de notre activité, si elle est maintenue aujourd'hui, est en péril à moyen terme.

Que l'équipe qui la prépare ne reste pas assez longtemps pour assumer l'échec qui sera inéluctable, car il faudra au moins deux à trois ans après sa mise en place pour mesurer son effet. Le pire, c'est que tout notre mode de fonctionnement permettra de masquer les effets avant qu'ils soient massifs.

Dernière précision HORS SUJET ici : je ne peux pas enregistrer le questionnaire SANS mentionner ma Direction de rattachement, aussi je vais mentir en mettant une autre pour ne pas être trop facilement identifié.

Fuite des personnels, réorganisation des moyens humain pour faire du "social" inadaptée aux besoins (mutualisation des responsables hiérarchiques , ajout de couche hiérarchique inutile entraînant le non-remplacement de personnel nécessaire compétent...) pour au final aucune

amélioration des moyens matériels faute de budget... plus de personnels compétents + plus de équipements performant = clefs sous la porte.

Que l'on perde à jamais la notion de service publique de notre feu ministère de l'Équipement et dont elle est encore fort appréciée aujourd'hui auprès de nos donneurs d'ordre, clients, partenaires, etc.... de par notre disponibilité, notoriété, neutralité et impartialité. La grande crainte est également que rentabilité via la baisse d'effectif et l'augmentation des objectifs financiers soit au final le seul let-motiv de notre patron et concourt à notre perte.

A force de réduire des postes et d'abandonner des activités, on fragilise la structure et cela ne présage rien de bon pour l'avenir

Certaines activités sont en taille critique et ne reposent plus que sur une personne, et la plupart des services étant dans l'incapacité à recruter, de ce fait elles sont vouées à disparaître.

On abandonne de plus en plus des activités laboratoire (qui rapportent les 3/4 des fonds de concours du Cerema) et paradoxalement on demande à l'organisme d'apporter de plus en plus de fonds propres.

La dégradation de l'appui et du support et un report des carences consécutives sur les agents et / ou sur le niveau de service rendu aux agents

Une perte de sens dans le qui fait quoi

Un mille-feuille complexe de rapports managériaux fonctionnels et hiérarchiques (groupe / département/ secteur / domaine/ chef de projet /directeurs projet/ ddrpc..... ) avec une diffusion difficile de l'information

Une autonomie molle consécutive avec désengagement des responsabilités

Les questions de recrutement et de gestion RH, l'organisation actuelle est inimaginable : des candidats connus et reçus par les chefs de service sont contactés par les RH, sans que les chefs de service soient informés, les informations transmises aux candidats sont incohérentes, des agents mutent et n'ont pas leur rémunération, les arrêtés sont notifiés 6 mois après signature au niveau du ministère, des montants de primes 2018 sont notifiés en 2020. Les erreurs de prise en charge dans la paie ont des impacts pendant des mois.

De ne plus pouvoir exercer des missions, de pilotage de projets car étant catégorie B, elles sont déjà attribuées uniquement aux catégories A. Le niveau d'expertise des catégories B n'est pas reconnu.

LA disparition des services supports, les diminutions de budgets (ex : on nous demande d'organiser des journées techniques pour les collectivités or il n'y a aucun budget) vont rendre difficiles l'exercice de nos missions et nos fonctions. Je suis chargé d'étude et non comptable, secrétaire.

Que le Cerema ne s'en relève pas. C'est déjà très compliquer de fonctionner, notre établissement ne vendant que du potentiel humain, qui s'amenuise et ne parvient plus à se renouveler. Les directeurs pensent que l'on peut nous remplacer par des mercenaires en CDD, ce qui montre à la fois le peu d'estime pour notre travail et notre sens de l'engagement, mais aussi leur peu de compréhension de la façon dont on bâti des compétences (et de la façon dont on gère une service d'ingénierie ou une entreprise d'ingénierie).

J'ai confiance dans la grande plasticité et l'adaptabilité des agents du Cerema. Le projet peut réussir non pas parce qu'il est bon en soi mais parce que les agents sont motivés par leur travail et la liberté d'initiative dont ils jouissent.

La crainte est d'introduire des cloisonnements par secteurs en termes d'objectifs et moyen agents tels que cela est expose dans la présentation de Cerem'avenir. Soit une soviétisation de la structure.

1 : diminution de la subvention de l'Etat + perte de tiers (cause perte 1er niveau) = diminution des effectifs. Diminution des effectifs = diminution des missions = diminution du tiers = fin du Cerema !

2 : offres proposées par le Cerema inintéressantes pour des collectivités de grande taille, quant aux petites collectivités, elles ont besoin de concret, soit du 1er niveau !

Perte de sens, ne pas répondre aux besoins sociétaux mais répondre en mode dégradé à des demandes sans enjeux mais rentables financièrement

Injonctions contradictoires : besoins d'ingénierie locale exprimés énormes suite à mise en place de l'ANCT mais incapacité d'y répondre localement faute tant d'ETP que de masse critique. Risque de pression et par suite de burn-out

La plus grande crainte sur le projet Cerem'Avenir ne me concerne pas. Je m'interroge sur les décisions prises au niveau des Agences Territoriales. Non seulement, il n'y a pas d'uniformité (un socle obligatoire) pour permettre au Cerema d'être au plus près des territoires mais en plus cela met un certain nombre d'agents dans une détresse non négligeable surtout au vue de l'offre d'emploi dans ces zones qui en sont peu pourvues.

Nous sommes dans la chronique d'une mort annoncée. Nous ignorons simplement exactement quand et comment cela arrivera. Après une annonce désastreuse de fermeture du site, annulée depuis, la nouvelle situation n'est pas plus rose pour l'avenir, mais cette fois à l'échelle complète de l'établissement. La gestion purement comptable des ressources humaines conduit à cette situation anxiogène, portant gravement atteinte à l'intégrité des agents.

Surcharge de travail dû à la suppression des postes.

Manque de moyen.

Ne faire que du transversal .....et perte de l'autonomie dans le travail.

Depuis que le Céréma existe on assiste à une diminution des recettes, dû à une baisse conséquente de l'activité et qui continue encore et encore tant au niveau des moyens que des effectifs.

Il y a 10 ans nous faisons 5KE de recettes par an.... aujourd'hui on est à 2kE....et on nous dit que c'est bien!!!!

Pression sur les agents pour faire du tiers pour payer leur salaires

Privilégier les actions qui "payent" auprès de collectivité qui ont des financements

Délaissement des collectivités qui ont le plus besoin d'aide

Perte de sens pour les agents

Management du privé, évaluation sur du chiffreage, de la quantité, au détriment de la qualité

Impossible de rivaliser avec le privé en termes de prix

Disparition du Cerema à terme

Le départ des spécialistes, la perte de compétences

Notre incapacité à tenir nos engagements car le fonctionnement en Inter-régional est une illusion (le Cerema n'a pas les moyens financiers d'assumer l'augmentation des frais de mission que cela générera) et à couvrir les besoins de tout le territoire national

Donc, l'incapacité d'être au plus proche des Territoires malgré les souhaits et annonces en ce sens...

La perte de notre mission première de Service Public

Dans mon secteur d'activité, les routes, la mainmise déjà amorcée du secteur privé sur l'élaboration des normes, guides ou notes techniques et sur le contrôle de chantier provoquera une baisse de la qualité de notre réseau.

Cette qualité constitue l'unique objectif des agents du CEREMA. Celui de l'entreprise privée reste logiquement le profit. Quand le chat n'est pas là, les souris dansent. J'imagine ce que cela sera lorsque le chat sera mort.

L'abandon des missions pour lesquelles, j'ai acquis une certaine compétence, par diminution progressive des effectifs, des moyens et des supports. On a l'impression que l'on veut devenir un bureau d'études privés sauf que nous ne pouvons fonctionner comme eux et nous n'avons pas leurs moyens (un comble alors que nous sommes un organisme d'Etat...)

La perte de notre indépendance, qui a fait que nous étions recherchés dans nos domaines. Nous étions impartiaux, juste guidés par le respect des politiques publiques.

D'être dirigé par des personnes non techniques qui n'occupent des postes uniquement pour leurs projets de carrière personnelle. On a des exemples

Le transfert des activités des SG vers les chargés d'études techniques avec la mise en place de logiciels toujours plus absurdes. On a des exemples

Des décisions actées par des personnes en haut lieu qui pensent toujours mieux que nous sur nos besoins et nos attentes. On a des exemples

Beaucoup trop de demande extérieure et l'obligation de répondre par la négative à certaines sollicitations (c'est déjà le cas mais cela va empirer) car nous n'aurons pas les moyens d'assurer autant de charges de travail. En outre, le départ des fonctions supports risque fortement de nous impacter (envois des rapports écrits, documents administratifs, frais de déplacements...) réduisant encore davantage le temps de disponibles pour la production technique.

Ma plus grande crainte est de ne pas obtenir le montant maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévu par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 soit 24 mois de rémunération brute, surtout que j'ai 28 ans d'ancienneté et que mon poste sera bientôt supprimé dans le cadre de Cerem'Avenir.

Si c'est malheureusement le cas, je craindrai devoir refuser les deux premières propositions de poste et rester en sureffectif.

La perte de compétence dans des domaines historiques des ponts et chaussées, cela fait déjà 20 ans que ça a commencé.

J'ai la chance d'être formé dans le laboratoire de référence de l'époque LCPC, par des cadres, des techniciens qui aimait et était passionné, qui avait pour beaucoup plus de 30 ans d'expérience.

Il ont été pour moi des exemples, de rigueur, et de courage.

Aujourd'hui j'ai le sentiment que tout cela n'a plus beaucoup d'intérêt, j'ai vu depuis 1994 les activités changer, fusionner etc. etc. et pourquoi on recommence encore...et encore...

La diminution trop importante des supports qui entraînera l'isolement face à des applications de plus en plus nombreuses qui vont complexifier la vie des agents et allonger les délais, avec absence de contact humain pour résoudre les problèmes.

On le voit déjà avec les problèmes sur la paie de remboursement des abonnements domicile-travail. De nombreux agents ne sont pas remboursés ou les montants ne sont pas réévalués depuis des mois

Le cap 2022 et la baisse d'effectif semble être le moteur de la réorganisation.

La fusion des équipes dès octobre 2020 avec le maintien de postes transitoires voués à être supprimés de poste mettra en concurrence les agents et créera une mauvaise ambiance dès le début.

La baisse de subvention de l'État devra être compensée par de l'argent frais et cela sera certainement au détriment du service public et de l'intérêt général.

Collectivement : que CEREM'Avenir ne soit qu'une étape au démantèlement du CEREMA et de ses agences.

Individuellement : que l'on ne me propose pas de poste "sérieux" (même après expression, lors du futur entretien, de mes compétences, de mes projections en termes de carrière, souhaits d'évolutions) dans la nouvelle organisation et qu'au final on m'impose une mutation géographique qui sera également subie par ma famille avec toutes les conséquences que cela peut entraîner...

Le vocabulaire (ex : "ingénierie de 2nd niveau"), la méthode utilisée, les objectifs contradictoires (être à la fois plus experts et plus "commerciaux"...), est tellement proche de ce qui a déjà été mené au ministère pour la suppression de "l'ingénierie publique" (puis de "l'appui technique et solidaire aux territoires") il y a une dizaine d'années, que je ne peux m'empêcher de penser que cette démarche est la première étape avant une suppression brutale du Cerema.

2017 stress test sur la Région île de France, hémorragie des effectifs (le Cerema ne fait plus rêver !!!, on s'accroche pour y croire encore).

2019 annonce CEREMA avenir fermeture de Départements, diminution des effectifs prévus... des contractuels non reconduits des agents remerciés avant même de sortir les mesures d'accompagnement, nous voici à France Télécom version 2.

- baisse des moyens pour permettre l'exécution des missions
- perte d'effectifs supplémentaires par mutation volontaire des agents vers d'autres établissements ou services déconcentrés de l'état
- flou dans les chaînes hiérarchiques
- mauvaise approche territoriale dans la définition des besoins des donneurs d'ordre
- mauvaise décision sur la base d'un audit des laboratoires erroné

Moins de postes pour un travail qui s'accroît.

Des missions qui ne sont pas en accord avec les compétences encore présentes du fait d'un décalage entre l'expertise présente et le besoin absolu de "vendre" le Cerema. Une disparition des missions historiques du Cerema (benchmark, méthodologie) au profit de mission généraliste non qualifiante ou de mission d'expertises sans les compétences ad hoc.

Une déconnexion encore plus grande entre les niveaux de direction et du siège, et la réalité de l'acte de production au Cerema. Bref que le Cerema deviennent une administration ! Considérer les agents comme des pions interchangeables alors que leur autonomie et leurs compétences sont la richesse de cette organisation alors que par ailleurs les viviers de recrutement à l'extérieur du Cerema se réduisent fortement dans les ministères.

Baisse de compétence déjà observé par le départ des plus compétents.

Diminution de notre capacité d'action sur les territoires.

Usage de sous-traitant accru (déjà beaucoup le cas).

Perte de vue de nos missions de services publics au profit des missions rentables. Bref, ma plus grande crainte, c'est que Cerem'Avenir soit l'avant-dernière étape avant notre fermeture (prochain quinquennat ?).

Une vision d'en haut de ce projet qui conduit simplement à des fins d'activités qui se seraient produites qd même sans Cerem'avenir. Et ce que l'on essaie de sauver continuera à se dégrader.

L'établissement est moins attractif, ce qui engendre des départs et des difficultés à recruter les bons profils si ce n'est des fonctionnaires carriéristes de passage ou pour des raisons géographiques et non pour la qualité des postes de travail et des missions.

La perte des compétences longuement acquises depuis la création des laboratoires des ponts et chaussées, l'externalisation de certaines prestations que nous ne sommes plus en mesure de réaliser à cause des baisses des moyens financiers et humains qui induit une baisse de la qualité de la prestation, la perte de l'impartialité, de l'incorruptibilité et de l'autorité dont jouissait le Cerema avant de devoir faire la course à l'argent.

- Ne plus travailler dans et pour l'Intérêt Général
- Que certain(ne)s collègues tombent en dépression suite à la suppression de leur poste
- Perdre des collègues dont le poste, indispensable au bon fonctionnement du Cerema, est supprimé au profit de la création de postes inutiles au Siège
- Que le Cerema et son expertise disparaisse à cause d'un fonctionnement centralisé/mutualisé surdimensionné

L'implosion du Cerema

Une moindre réponse et une moindre efficacité aux besoins des territoires

Une perte de crédibilité de la structure

Une vision trop technocratique hypercentralisée et peu opérationnelle

Des produits types (offre marketing) alors que chaque territoire a des besoins particuliers, des temporalités propres qui nécessitent de mixer plusieurs réponses

Une perte de sens

La perte d'autonomie sur nos activités (choix des clients, choix des activités).

Notre impossibilité (suite à la casse des labos) à répondre à la demande des clients (obligations d'externaliser certains pans des bordereaux des prix) et impossibilité pour nous d'externaliser ces activités en prenant des sous-traitants (notre incapacité à payer des factures de tiers rattachées à des affaires)

Que l'on continue à reproduire les erreurs du passé, notamment en termes de techniques de management inexistantes ou complètement obsolètes. Faire en sorte que l'incompétence ne devienne pas une méthode pour certains décideurs irresponsables qui commettent régulièrement des fautes professionnelles souvent graves mais parfois lourdes et qui compromettent la bonne mise en place de cette restructuration.

Des objectifs complètement déconnectés de l'orientation de l'établissement :

- augmentation des objectifs alliée à une forte baisse des moyens
- Continuer avec la baisse des moyens au risque de ne plus pouvoir assurer les missions du Cerema dans de bonnes conditions
- La fuite des compétences
- Le risque que Cerem'Avenir ne soit qu'une 1ère étape avant de nouvelles baisses d'effectif et de moyens

- perte de sens de l'activité, perte de légitimité technique (expertise de 2nd niveau, abandon de l'expertise de 1er niveau, faire du tiers à tout pris)

- augmentation des tâches administratives

- perte de l'influence et de la maîtrise des compétences et des ressources humaines à l'échelle locale (hyper centralisation : siège, secteurs d'activité)

On voit que la notion de "rendre un service public" perd tout son sens avec cette démarche, puisqu'on doit faire plus (à savoir plus de recettes tiers, pas forcément pour le public d'ailleurs) avec moins (réduction d'effectifs, basés sur une réduction du nombre d'ETP qui n'est pas corrélé avec la réduction de la masse salariale...). Les objectifs semblent mal définis.

La fermeture du Cerema purement et simplement. Quand on a plus les moyens humains, financiers (aujourd'hui il faut se battre pour avoir le droit d'aller en chantier, en inspection, en réunion car on ne dit pas avoir les moyens de financer nos déplacements ou nos formations pour certaines sont réglementairement obligatoires) d'aller en chantier de rencontrer les clients, il ne reste plus qu'une chose à faire : METTRE LA CLEF SOUS LA PORTE.

La continuité de service : avoir une charge de travail supplémentaire telle qu'il ne sera pas possible ou illusoire de croire que le service va pouvoir continuer de travailler et même temps qu'il se transforme.

L'absence de PRIORITES, surtout au niveau des services supports, qui doivent s'organiser en même temps qu'ils aident les autres services à se mettre en place, et tout cela avec la contrainte de réduction d'effectifs.

Il n'y en a pas qu'une mais plusieurs :

- Perte de repères par rapport à notre métier et notre savoir-faire (ne plus savoir pour "qui" on travaille et "pourquoi" ?)
- Tâches administratives de plus en plus importantes prenant le pas sur notre travail et l'attente de nos objectifs
- Devoir faire face en cas d'absence d'un collègue (maladie, congé, autre...) compte tenu que les effectifs sont déjà hyper restreints

Que les agents soient dépassés. Certaines personnes sont butées et ne veulent pas de changement, ce qui à mon avis est ridicule car effectivement, une réorganisation est nécessaire et permet de se remettre en question individuellement.

Mais je sens une telle "colère" chez certains que j'ai peur que la réorganisation soit mise à mal et que certains "ne jouent pas le jeu" dans ce nouveau projet d'organisation et que le Ceremaériclite.

Réduction sans fin des moyens.

Concentration de nouvelles tâches qui ne relèvent de la mission première de mon poste et de mes compétences, suite à la réduction des effectifs de services supports.

Démotivation et épuisement des équipes (NB : le Cerema est en mode de fonctionnement transitoire depuis 2013, date de préfiguration du Cerema, soit 7 ans sans fonctionnement stabilisé et pérenne)

Qu'il y a une trop grande industrialisation des prestations rendues et qu'on intègre certaines prestations sur mesure dans les prestations industrialisable. Je fais un parallèle avec la gestion hospitalière où certaines prestations de type diabète sont tarifées à l'activité alors qu'en réalité, le diabète est la résultante de maladie du vieillissement et devient alors une prestation type sur mesure qui n'est pas reconnue en tant que telle.

La disparition du Cerema du fait de l'organisation excessivement centralisée qui cumule les inconvénients d'une administration (poids de la hiérarchie/paralysie des décisions pour l'encadrement intermédiaire) et d'une entreprise privée : recherche de "l'argent frais" à tout prix, quitte à renier ce qui a toujours fait notre force : l'éthique et la recherche de l'objectivité.

Que les ambitions annoncées ne soient pas tenues.

Que les postes affichés à l'organigramme 2022 ne soient jamais pourvus ou trop tard (on nous annonce déjà qu'aucun recrutement externe n'aura lieu en 2020 => comment un pôle national peut-il fonctionner avec un tiers de postes vacants ?)

Crainte pour la santé et le moral des collègues qui perdent leur poste et n'ont pas de solution évidente.

La brutalité, l'absence d'empathie, de bienveillance. Il faut distinguer le projet et les conditions dans lesquelles il est mis en œuvre. Indépendamment de la qualité du projet (autre débat), la brutalité de certaines décisions (évictions de postes par exemple) font craindre le pire... À se demander parfois si notre DG ne fera pas les départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte.

Je pense que ce plan aura pour conséquence un moins bon service pour les usagers, et une bonne raison de faire un nouveau plan de diminution de budget et d'effectif, ne pouvant conduire qu'à l'impérieuse nécessité d'un nouveau plan de restructuration mais surtout de diminution, et ainsi de suite jusqu'à la disparition complète du Cerema et de la fonction publique.

Maquiller un abandon du rôle de cette structure assumé par les décideurs, qui ne voient dans ce type de structure qu'un frein au développement d'une société de plus en plus tournée vers l'optimisation économique quel que soit le domaine et stigmatise ceux qui pensent que la qualité de vie, pas l'envie, doit être un sujet central pour tendre vers un développement harmonieux.

Que Cerema Sans Avenir, provoque en plus d'un mal être certain, la fuite des "cerveaux" qui aurons peut-être le loisir de trouver une herbe plus verte ailleurs. La perte de notion de service public au dépend de l'argent frais. Nous ne serons jamais taillés pour être concurrentiel et nous ne devons pas le devenir sous peine de perdre ce qui fait notre force, NOTRE INDEPENDANCE !!!

Le projet Cerem'Avenir a été mis en place pour supprimer des effectifs et respecter le cahier des charges du ministère, maintenant ma plus grande crainte c'est qu'on nous demande de faire autant avec moins d'effectifs et moins de moyens financiers, les missions risquent de ne pas être honorées ce qui aura des impacts directs sur l'avenir du Cerema dans sa globalité.

Que la direction agisse sans respect vis à vis des collègues dont les activités seront supprimées ou transférées

Que les agents de cat B et C ne soient pas traités avec la même considération que les cadres A/A+

que l'on se retrouve avec des Inspecteurs Commerciaux des Travaux Mal Finis en lieu et place d'ingénieurs et techniciens compétents et qui aiment bien faire leur travail.

Puisqu'il s'agit avant tout d'une baisse d'effectif demandée par le ministère j'ai peur que certains laboratoires atteignent la taille critique qui obligerait leur fermeture. Qu'après cette première vague, une deuxième vague de licenciements vienne déstabiliser encore plus le bon fonctionnement du CEREMA et qu'à terme on perde nos compétences tout notre savoir-faire.

- Perdre du temps dans des outils de suivi/programmation/facturation multiples (et qui ne "communiquent" pas entre eux), inadaptés, chronophages, non exploitables, non pérennes (ex : abandon de Sigma au bout de quelques années alors que cela demandait un fort investissement initial)

- Ne plus avoir de fonctions support à proximité (RH, informatique, gestion des locaux...)

Plan de charge encore plus important qu'actuellement.

<p>Départ d'agents de qualité dans une logique de gestion de postes et non de compétences. Récupérer des agents démotivés sur des postes qui ne les intéressent pas mais leur permettent de conserver leur résidence administrative.</p> <p>Fermeture de site à moyen terme si taille critique atteinte.</p>
<p>La fermeture du Cerema, le départ des agents faute de motivation et de perspectives et de moyens. L'explosion du nombre de cadres et des fonctions managériales au détriment des agents de terrain, la perte d'expertise.</p> <p>Que le Cerema et l'expertise publique et la neutralité disparaissent au profit de sociétés privés et mercantiles.</p>
<p>Aveuglement des missions tiers sans analyse de la légitimité ou de la plus-value apportée par l'activité</p> <p>Perte des compétences acquises grâce à l'expertise de premier niveau que l'on abandonner.</p> <p>Comment imaginer être expert dans des missions que l'on n'exerce plus ?</p> <p>Être obligé de porter les mêmes lunettes ridicules que celles du directeur général !</p>
<p>La fermeture de mon service, même s'il n'est pas encore soumis à la fermeture. La mauvaise gestion dans la hiérarchie va permettre de supprimer le service de lui-même. Je reviens déjà d'une suppression de poste et la technique employée est la même. La seule perspective d'avenir s'adresse uniquement aux catégories A qui montrent leur panache à la direction sans être pour autant compétant.</p>
<p>Un désengagement de l'expertise technique de l'État qui conduira inéluctablement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'augmentation du clivage des territoires,</li> <li>- une désorganisation des politiques du Ministère, avec des directions centrales qui ne pourront de moins en moins, voire plus du tout, s'appuyer sur une expertise technique neutre favorable à une saine économie des entreprises et une montée en compétence de ces dernières.</li> </ul>
<p>- Destruction de notre capacité d'action, associée à la mise en place d'un fonctionnement de plus en plus dégradé du fait de la diminution des supports, de la baisse de motivation des personnels, de la mise en place d'outils et de modes de management dépassés et non en phase avec les besoins et attentes des agents</p>
<p>Que le Cerema ne se relève pas après cerema'Avenir ....</p> <p>(Perte de compétences routières, de clients, groupe inter régionale qui ne peuvent pas assurer les interventions dans les régions blanches (ou la Dter n'a plus d'effectifs pour assurer l'expertise et conseils locale, ...)</p> <p>Que les applications informatiques (à la place des services supports) ne soit pas des usines à gaz.</p>
<p>Une logique trop comptable, pas assez humaine, ni de vision stratégique des missions dans le cadre d'une logique nationale.</p> <p>La transformation va laisser de nombreuses personnes sur le bord de la route, sans parler des agents qui vont occuper un poste sous la contrainte, par la peur de ne pas se voir renouveler leur contrat (contractuels)</p>
<p>Le départ progressif des agents dont l'expertise fait la qualité du cerema, laissant des équipes inexpérimentées qui auront à faire "plus avec moins". La dégradation des conditions de travail et le flou sur l'avenir (quid de l'après 2022 ? Stabilisation de l'effectif ou encore et toujours des objectifs de baisse du nombre d'agents ?) font que cette crainte se réalise déjà.</p>
<p>La perte de compétences spécifiques et reconnues par les collectivités.</p>

Dans mon domaine des services supports (hygiène et sécurité), il y a un risque de dégradation du service fourni et d'apparition de non-conformités réglementaires, du fait de la difficulté à trouver des relais locaux (indispensables) avec une telle baisse des effectifs

Mise en place d'un établissement composé pour sa grande majorité de cadre qui devra réaliser de l'expertise à partir de bibliographie et ne feront pas mieux que les autres bureaux d'études. Seul le maintiens de l'ensemble des types d'études (essais...expertise) sur tous les sites permettent la pertinence du Cerema.

La perte des compétences et connaissances, la perte des moyens matériels et analytiques nécessaires à l'expertise du Cerema.

L'externalisation de prestations considérées comme "premier niveau" mais qui n'en sont pas car maintiennent les compétences et l'expertise demandées et recherchées auprès du Cerema.

L'impossibilité de procéder à des recrutements même pour un remplacement de poste.

Fournir toujours plus de son temps, de sa personne, de son travail, de son intellect, de sa santé pour maintenir un niveau de service acceptable malgré les réductions d'effectifs et de budget, et pour combler les manquements et les errances d'une direction générale qui méprise des agents impliqués au quotidien dans leurs missions. Ce sont ces agents-là qui font le Cerema.

De nous emmener dans une direction qui n'est pas la bonne... de perdre des clients locaux historiques sans état d'âme... de perdre notre expertise acquise depuis de nombreuses années... de perdre nos experts... de perdre notre "réseau" technique qui fait notre force... aujourd'hui il est difficile de mobiliser une autre Dter pour mener une étude...

Que ma charge de travail augmente considérablement à cause du départ de mes collègues, de devoir former de nouveaux groupes avec des gens qui n'auront pas choisi d'être là, de voir les postes sus/vac pourvu avec des gens pas compétents mais qu'il fallait recaser, que mes nouveaux n+1 et N + 2 me supprime des activités qui ne correspondraient plus avec leur philosophie.

Après avoir été un cadre puis cadre sup exemplaire pendant 25 ans de carrière, je n'ai plus confiance en nos dirigeants et suis démotivé

Je ne partage pas le projet de société qui sous-tend nos évolutions, un projet de société, donc un Cerema, qui fait semblant de se préoccuper de l'écologie, et qui contribue à faire tourner une machine à fric infernale

Que la réduction des effectifs perdure dans le temps, aucune garantie après 2022 et le Cerema étant si peu connu et reconnu en dehors du Cerema ...

D'une manière générale on fait peu cas des services publics, même des services hospitalier en pleine épidémie de coronavirus, alors que penser de l'avenir du Cerema qui n'a aucune visibilité ...

Cerem'Avenir est la traduction des objectifs 2020 de baisse d'effectif commencée dès 2014. Cette baisse régulière a conduit de nombreux services à atteindre des tailles critiques. Beaucoup d'activités reposent sur une seule personne ce qui met en péril la transmission des connaissances et la pérennité des services.

Fonctionnement en mode projet = dissociation entre l'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle, avec les risques que ça induit sur les plans de charge personnels (surtout en contexte de réduction généralisée d'effectifs).

Implication plus forte des DTEC dans le pilotage de l'activité = un échelon supplémentaire ?

Par rapport au fonctionnement avec l'ANCT, comment se permettre de démarcher les collectivités pour faire "du chiffre" en sachant qu'on demande à ces mêmes collectivités de se tourner vers l'ANCT en cas de projet global sur le territoire, ANCT qui sera en "pilotage" de ce projet en faisant intervenir ses différents partenaires, dont le Cerema ?

L'expertise de 2ème niveau n'est aujourd'hui envisageable que via l'expérience acquise des personnels en production de 1er niveau. A terme, entre réduction des effectifs et course à l'argent frais, nous ralentissons nos activités socles (ex : études infrastructures) et nous ne serons bientôt plus capables d'intervenir dans ces champs d'activité...

Réduction drastique des moyens support et inflation des moyens consommés en management (siège et préfigureurs des secteurs d'activités) sans oublier la mise en place de nouveaux outils engendrant des tâches supplémentaires chronophages pour alimenter le contrôle de gestion et/ou la gestion de la programmation.

La parité en a pris un très grand coup : des femmes sont écartées, des hommes promus à de meilleurs postes !! Je suis atterrée des injustices dans le traitement des personnes. La violence latente est vraiment perceptible. Et avec le corona on peut même plus accueillir les pleurs d'un collègue en le prenant dans les bras.

Les agents sont démotivés, certains partent ce qui crée des vacances de poste avec le risque de ne plus pouvoir assurer certaines prestations et de les arrêter à terme les compétences techniques vont diminuer faute de recouvrement, de transmission et l'organisme va perdre sa légitimité sur certains domaines techniques voire disparaître ...

Que des gens comme moi avec une réelle expertise au service de l'intérêt commun finissent par partir dans des entreprises privées par dépit. Rien contre le privé mais forcément les missions de service public ne sont pas les mêmes, ni les enjeux. Mais nos profils les intéressent et à force d'offres alléchantes et de conditions de moins en moins favorables...

Le regroupement des services support avec diminution des effectifs risquent d'allonger fortement certaines démarches (remboursement de frais, demande de matériel, ...)  
Jusqu'en 2022 : Cerem'Avenir. Je redoute fortement un nouveau projet de service à la suite pour encore diminuer nos activités et nos effectifs.

Perte de technicité car on ne fait pas du "vrai service public" en sous-traitant (car abandon progressif de l'expertise niveau 1, avec diminution des postes de catégorie B et C technique) avec des catégories A uniquement (et je suis A !)

Et aussi perte de la masse de données (à valoriser !!) et connaissances / archives que beaucoup de bureaux d'études nous envient...

- Qu'il n'y ait plus assez de moyens pour mener à bien les études
- Que le Cerema, à cause de la réduction des effectifs, finisse par fusionner avec un autre établissement
- Que les compétences présentes au sein de l'établissement décident de muter
- Que ce projet de service en appelle un autre et une nouvelle baisse d'effectifs après 2022

Baisse des effectifs, affaiblissant le Cerema

Baisse des crédits, affaiblissant le Cerema

Démotivation des agents

Effets néfastes sur la santé des agents

Effets "armée mexicaine", avec un ratio de cadres supérieurs trop important par rapport aux agents de terrain

Qu'on dégrade dans de trop grandes proportions les compétences techniques opérationnelles qui font du Cerema un acteur apportant une réelle plus-value, au profit de

compétences pluridisciplinaires beaucoup plus courantes chez les opérateurs privés ou au sein des collectivités, et donc sans réelle utilité pour les territoires.

Pour certains agents, leur santé peut être très affectée  
Les anciens repères disparaissent et les nouveaux ne sont pas visibles  
Manque de communication, directe, franche...  
Une demande de polyvalence non structurée  
Le sentiment que tout est déjà décidé, acté et que le pilotage de cette restructuration est juste pour la forme!

Une réelle désorganisation des fonctions supports, l'absence d'outils de gestion performants et une attente forte des bénéficiaires en matière de qualité de service : la transition 2020-2022 peut créer de réelles situations de souffrance au travail, à titre individuel et collectif.

Démantèlement du Cerema. Perte de compétences expertes.  
Priorité de recherches de financement tiers, au détriment des missions financées sur SCSP.  
Augmentation charge de travail.  
Perte du sens de la notion d'expertise publique indépendante (Service Public).

Dilapider nos savoir-faire autour d'effectif trop faible  
Démotiver et pousser au départ les agents compétents qui ont de nombreuses sollicitations externes  
Disparition de la neutralité technique, et perte de confiance des collectivités  
Incapacité à former la relève

De faire crouler les agents sous la lourdeur des contrôles (niveaux hiérarchiques, chefs de secteur)  
De les mettre sous des pressions contradictoires entre les orientations par secteurs et les orientations territoriales  
De casser la dynamique réseau Cerema et au final l'expertise du Cerema

Perte de repères pour beaucoup d'agents  
Perte d'efficacité avec de nouveaux outils se voulant simple mais finalement plus compliqués et moins opérationnels.  
Perte de niveau de service dans les fonctions supports avec toujours la même attente du côté commanditaire au siège

Perte de sens du travail. Nécessité pure de rentabilité. Surcharge de tâche administrative (Nova, etc..) et disparition des compétences du Cerema (envie d'ailleurs du personnel, absence de perspectives d'avenir au sein du Cerema car les diminutions d'effectif continueront après 2022 !!!)

La réforme globale me semble quand même beaucoup désorganiser tous les circuits de fonctionnement actuels et les organisations prévues sont parfois définies sur des principes qui sont eux même en cours de définition.  
Je suis perplexe sur la cohérence finale et sur le manque d'harmonisation d'une entité du Cerema à l'autre

- l'humain encore floué
- des gestionnaires amateurs qui pilotent à coup de tableurs Excel ou équivalents
- la perte définitive de sens
- la perte des liens qui existaient entre les équipes avant
- la perte des compétences et la dégradation accélérée de la réputation du Cerema

<p>Que la purge annoncée, associée à l'ambiance générale, conduisent les meilleurs d'entre nous à quitter le navire. Sans rameurs, ne subsisteront que quelques barreaux bien démunis devant les difficultés techniques de nos clients.</p> <p>Que l'expertise de deuxième niveau disparaisse par conséquence de la disparition du premier</p>
<p>La recrudescence de l'individualisme</p> <p>Perte d'esprit d'équipe entre les collègues au regard des postes proposés ou supprimés</p> <p>Des tâches répétitives à la place d'une autonomie acquise et d'une polyvalence naturelle</p> <p>Des agents sans poste avec des lettres de mission (bouche trou) pendant deux ans ...</p>
<p>La plus grande crainte est assez simple : Devant cette énième plan de restructuration, les objectifs de perte d'effectif vont être supplantés en 2022 et amoindrir encore plus la force de frappe, constituée des agents, auprès des territoires. Plus encore, c'est toute la crédibilité et la légitimité du Cerema qui sont mises à mal.</p>
<p>La disparition des services supports de proximité notamment: surtout que finalement il faut recruter au siège pour faire ces missions de ces agents qui doivent se reconvertir. Toujours plus d'agents au siège et moins dans les directions mais ce n'est pas grâce au siège que l'argent rentre !</p>
<p>Les réductions d'effectifs ne seront dès lors que plus importantes d'année en année. Le principal intérêt de créer des groupes plus grands est de pouvoir plus facilement supprimer des postes, ce qui n'était pas tenable avec des unités plus réduites. La réduction des effectifs c'est surtout une perte drastique de compétences et de motivation.</p>
<p>La réduction des effectifs empêchant le bon fonctionnement des services et activités qui rapportent de l'argent frais. Semi-privatisation à court moyen terme du Cerema. Manque de stabilité dans les services, manque de reconnaissance des clients</p>
<p>Je crains de ne pas être renouvelé</p> <p>Je crains de devoir devenir un commercial</p> <p>Je crains de ne pas réaliser des études de qualité car ma direction préfère contractualiser un maximum...pour la charge de travail, on verra plus tard pour embaucher, ce qui ne vient pas (dixit [redacted] [responsable])</p>
<p>La reconstruction de groupe de 10 à 15 va permettre de maintenir la décroissance en effectifs et descendre paisiblement vers les 1500 ETP</p> <p>Créer une guerre entre le Bruxelles (Bron) qui décident de tout et les DTer qui n'ont déjà plus les moyens de faire (oui je parle bien des études)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- voir mon poste supprimé et de ne pas pouvoir dans ma région me repositionner sur un autre poste au sein du ministère ou autre car pas d'offres de poste</li> <li>- devoir déménager dans une autre région avec des conséquences désastreuses au niveau familial et de ma santé psychique et physique</li> </ul>
<p>En 2014, l'objectif était de réduire les effectifs et de recentrer les missions pour être en position de force vis-à-vis de la tutelle 4 ans après pour la négociation de l'étape suivante. Le plan stratégique était là pour ça.</p> <p>En 2019, c'est la même chose et Cerem'Avenir est la pour ça.</p> <p>En 2022, quel sera le nom du projet pour l'étape suivante de réduction des effectifs et des missions ?</p>
<p>Que rien ne change en réalité ou que ça soit pire qu'avant. Nous sommes en "projet de changement" depuis trop longtemps, sans jamais avoir eu de changements concrets - et les</p>

quelques changements ont donné des conditions de plus en plus dégradées. C'est "la dernière chance" de faire quelque chose de bien, et ça n'en prend pas vraiment le profil...

Cerem'Avenir ne semble pas fédérer, malgré une communication active.

Les opposants sont très actifs ... (trop de mèls) et il en ressort que les aspects négatifs du projet.

Les réorganisations se feront à marche forcée d'autant plus que le contexte sociétal actuel n'aide pas ...

Perdre mon poste et voir le Cerema sombrer

Il y a une grande incohérence pour les questions 16 et 17 : obligée de répondre, alors qu'à l'heure actuelle, le 4 mars 2020, je ne sais encore pas si mon poste va être supprimé. Ni mon responsable hiérarchique n+1, ni le directeur de TV ne m'en a informée.

En réduisant nos effectifs, et nos activités pour le compte de notre autorité de tutelle, la disparition à très court terme de nos compétences, puis de notre légitimité à travailler pour les collectivités. Cela se traduira vraisemblablement par d'autres projets de restructuration condamnant inexorablement vers la destruction du Cerema.

La disparition des services techniques de l'État, services qui nous sont enviés à l'étranger et qui permettent des études financièrement désintéressées pour l'État.

Laisser la place libre à des entreprises privées beaucoup moins scrupuleuses, notamment sur l'emploi de l'argent public.

Délitement du collectif. Que le fossé se creuse entre des agents en capacité de suivre le rythme des restructurations et des injonctions à développer de nouveaux partenariats et les autres. Bref Un Cerema à 2 vitesses ...

Que nous ne soyons pas en mesure de produire/réaliser ce que nous commercialisons/vendons ...

La réduction d'une mission de restriction en nombre d'etp, car c'est ce que j'entends dans les discours.

Ne pas avoir de perspective d'avenir, perdre la dimension positive d'un service public qui se positionne auprès des collectivités

Avoir une vision largement en-dessous de l'ambition que peut se donner cet outil.

Que tous les agents vraiment compétents et qui tiennent un rôle pivot dans l'organisation (expert nationaux et internationaux, manager intermédiaires compétents techniquement, etc.) soient dégoûtés et partent. Comment définir le Cerema comme "l'expert technique" si tous nos experts sont partis ???

Du faite de n'avoir plus de projets d'études comment devenir un expert par la suite ?

Le désengagement sur certaines études avec la réduction d'agents pour l'arrêt de l'activité d'un domaine me paraît très compromis pour l'avenir du futur Cerema, surtout quand c'est des domaines qui sont d'actualité (environnement, ...).

Démotivation, perte de visibilité, de projection dans le futur, démantèlement de l'établissement, manque de moyens humains et financiers, perte de l'ancrage territorial et de technicité, de domaines d'activité (fondements et piliers de la structure du CEREMA).

Le gâchis de toutes ces connaissances et savoirs et la disparition d'un immense patrimoine intellectuel payé par la nation, et qui va lui échapper, ainsi que la destruction d'une belle communauté de savoirs et d'intelligences, toutes catégories confondues, des plus humbles aux plus élevées.

- perte énorme de la qualification -&gt; construction d'un établissement creux, qui va se vendre avec des qualifications très amoindries  
- décalage important entre les messages de communication vendant le savoir-faire du Cerema et la réalité de terrain  
- les drames humains

De perdre en expérience professionnelle, de perdre ma polyvalence.  
De perdre des liens sociaux  
De perdre le travail en équipe et me retrouver seule  
De ne plus être reconnue professionnellement  
Que ce soit le début de la fin du CEREMA qui devait avoir un avenir brillant. Pourtant au bout de 5ans c'est le déjà le début de la fin.

Mes grandes craintes sont :  
- Que la mutualisation des matériels soit compliquée (beaucoup d'échanges par téléphone, visio ou mails, pour obtenir le bon véhicule au bon moment)  
- Que les Personnes n'acceptent pas les déplacements avec des découchés,  
- Que les Personnes se démotivent,

Dégradation du service public avec la perte des compétences techniques  
réduction des effectifs qui ne permettront pas de faire les études demandées  
surplus de travail technique et administratif en plus  
A terme fermeture du Cerema ou fusion avec un autre établissement public

Mais la stabilité ne sera pas assurée, le changement est devenu la stabilité réclamée par nos dirigeants. A bien y réfléchir, ceci conduit à des processus exponentiels, qui finissent par être hors de contrôle. De tels processus peuvent très rapidement atteindre les infinis, grands comme petits...

Absence d'accompagnement humain des personnels (que le poste soit supprimé ou non).  
L'accompagnement (en place) par le Centre de Valorisation des Ressources Humaines est un accompagnement technique.  
Par accompagnement humain, j'entends : de l'écoute, de l'honnêteté, de l'authenticité.

Attention à garder un peu de souplesse dans les plans de charge des chargés d'études, à qui on demande à la fois de réaliser des études innovantes, sources d'incertitudes, et d'assurer un maximum de productivité et donc de remplir au maximum leurs plans de charge...

Usine à gaz pour les décisions et le suivi de l'activité, on le voit avec les formations NOVA : outil sur mesure non abouti alors que l'on aurait pu pour certainement un budget inférieur adapter un logiciel existant par ailleurs !

Une demande très forte de financement tiers  
Au vu des différents projets de service, il n'y a pas une réorganisation homogène des entités Cerema : pas de lisibilité qui fait quoi -&gt; prob/ extérieur ?

Et au final n'est-ce pas le démantèlement du Cerema après 2022 ?

La disparition programmée à plus long terme d'implantations du CEREMA, des agents à qui l'on va dire de partir sans proposer grand-chose avec une perte de compétences. La mise en concurrence de services.

Des liens dégradés avec nos commanditaires Etat, des conditions de travail dégradées, une perte de sens du service public (valeur encore importante pour une majorité d'agents), une démotivation des agents.

La fin ou une privatisation du Cerema sur le moyen terme.
Des choix stratégiques qui ne soient pas menés à leur terme par manque de suivi, avec une transformation inachevée Une baisse de moyen support partiellement compensée par la centralisation de certaines activités, qui se reporte sur les moyens de production "métier"
La réduction d'effectifs et de moyens ne permettant pas d'assurer les nouvelles missions. Un manque de pilotage inter sites (inter départements), continuer à travailler en mode Département sans vision CEREMA
Le manque d'effectifs rende le travail si difficile et que l'externalisation soit une obligation pour répondre au manque d'agents. Cette externalisation va grandir et les agents du Cerema deviendront de moins en moins référents face aux bénéficiaires.
Que de nombreux agents ne s'épanouissent plus dans leur travail, de passer beaucoup trop de temps sur des tâches administratives, de perdre nos avantages (Tp, télétravail, souplesse d'organisation, groupe à taille humaine, ambiance, cantine, ...)
Le Cerem'Avenir est un plan social déguisé qui ne voit que des ETP à replacer sans regarder le côté humain des agents dont le poste est supprimé et transférer (mobilité forcée d'une famille à plus de 200 km avec tous les inconvénients et stress engendrés)
La suppression d'une grande majorité des fonctions supports entraîne le rapport sur les agents qui font de la production. La mise en place d'outil et de procédures informatiques ne suffiront pas à compenser cette très forte baisse !
Démotivation des agents, perte brutale des effectifs amenant à une perte d'expertise (cf. historique Sourdu) et transformation du Cerema en bureau de recherche de financement et pourvoyeur de contrats courts
Que la direction générale continue à faire comme si ses agents étaient trop stupides pour comprendre les évolutions sociétales et donc ce qui est bien pour le Cerema (cf mail du 7/02), mais qu'elle en revanche est suffisamment clairvoyante et intelligente pour pouvoir se passer de leurs avis et de leur adhésion.
Priorité faite aux missions pour compte tiers aux détriments des missions d'expertises permettant à juste titre un maintien de l'expertise Concurrence entre les agents via la valorisation de certaines missions aux détriments d'autres
Que les réductions d'effectifs et les restructuration dans certains domaines (chaussées, fonctions supports) n'affaiblissent plus la structure qu'elle ne la renforce au risque de la tuer, telle une saignée prodiguée par un docteur Diafiorus fort de ses certitudes d'incompétent.
Perte des activités intéressantes aux profits d'activité qui rapportent. Perte des repères de l'entité. Perte de notre savoir-faire d'expert avec des départs prévisibles suite aux annonces du projet Cerem'avenir.
La démotivation d'agents qui vont en sortir blessés et désabusés quand on a plus que jamais besoin de leur expertise. Le départ d'experts de haut niveau qui travaillent au Cerema depuis des décennies et dont l'expertise sera à jamais perdue.
Que l'état perde son expertise technique et qu'au final cela coûte plus cher que payer des fonctionnaires (pas de suivi à long terme des prestations des différents intervenants privés, morcellement des missions confiées au privé)

Créer une hémorragie au niveau des personnels expérimentés qui iront voir ailleurs. Ce qui créera une perte de compétences du Cerema à cause du départ des personnels expérimentés, tout particulièrement dans les ex-labos.
Ne pas arriver à faire tout le travail correctement avec sérénité, alors que mon poste me plaît énormément. Avoir plus de responsabilité et que mon travail soit reconnu tout simplement. Ne pas être oublié avec les agents techniques et responsable.
Qu'il tue l'innovation, la créativité, les partenariats, les compétences et processus collaboratifs, pour une ingénierie semi privée /privatisée de compétition/vitrine/smart solutions inutiles &&& gâchis et disparition
Après la suppression des 400 postes et de ceux des années précédentes, ils vont constater que les sites sont trop grands pour le peu de personnel donc après 2022 on va subir la suppression de sites et des regroupements à des heures de bagnoles de chez nous.
La mise en place d'une distinction entre responsable hiérarchique et responsable thématique, pouvant mener à une non-connaissance de nos missions par la hiérarchie, et donc un impact négatif dans l'évaluation de notre travail et de nos compétences.
Je n'ai pas de crainte particulière, je suis confiante et capable de rebondir si les contraintes du Cerema ne permettent pas de me proposer un poste. Dans tous les cas, je demanderai au Cerema de m'apporter un appui relationnel en termes de réseau.
Manque de décisions ou retour en arrière sur certaines qui ont été prises. Qui au final induirait un statut quo. Le Cerema a besoin d'évoluer et de se stabiliser à minima si cela est possible au vu du contexte plus vaste de notre société.
Déconnexion du service au public Perte de compétences du Cerema Suppression de missions et des agents associés à ces missions Couverture du territoire partielle en fonction des thématiques (notion de pôle)
La perte de temps à des tâches administratives de gestion des missions et frais associés avec la disparition des services supports. La centralisation des services informatiques et donc la perte d'un service de proximité réactif en cas de besoin.
Que l'on reste sous contraintes de processus d'échelle Cerema trop conservatrices (pas de publications de postes pourtant prévus à fin 2022, pas suffisamment de fonctionnement en mode filière et non direction par direction, etc.)
plus de déplacements et risque de baisse de salaire ( réattribution de missions liées au primes.... ), perte en diversité d'activité, risque de transfert de compétence à des prestataires extérieurs. fin du service public.....
Que les proportions de postes suivant les secteurs en DTer ne correspondent toujours pas aux proportions attendues par secteur : les chefs de départements ont trop de pouvoir de décision sur les choix de postes à garder ou à supprimer.
Départ des experts vers le privé Démotivation de ceux qui restent Perte de sens dans le travail Dégradation des conditions de travail (ambiance générale)

Burn Out des responsables qui sont surtout des experts de domaines et non des gestionnaires RH
Dégradation des relations encore bonnes avec les directions générales de l'administration centrale, disparition des missions qui faisaient la renommée du Cerema, perte de la technicité, perte de l'expertise : vers l'inutilité progressive du Cerema et sa disparition !
La disparition totale de l'ingénierie publique, en devenant temporairement un simple outil d'accompagnement/d'assistance auprès des collectivités, en concurrence avec de nombreux BE privés (avant de disparaître, n'ayant plus de légitimité à être une structure publique).
- perte du dynamisme de petites équipes interdépendantes avec la standardisation de nos offres - standardisation, procédures, gestion : devoir s'inscrire dans un travail procédurier, perte d'autonomie, perte de sens
De ne plus pouvoir exercer mon métier à cause de : la disparition de métiers connexes qui apportaient une plus-value l'addition de lourdeur administrative limitant les actions opérationnelles l'amenuisement des moyens
Trop d'équipe en Acoustique et Vibrations sont fragilisées. Les pôles vont devoir intervenir partout en France mais ils n'en ont ni l'envie, ni les moyens humains, ni les moyens financiers en frais de déplacement ...
Cerem'Avenir va fragiliser davantage le Cerema au travers de la baisse ininterrompue d'effectifs et de moyens qui oblige à laisser de côté plusieurs activités. Comme dans tous les établissements publics, une réorganisation en chassant une autre, qu'en sera-t-il de la prochaine ?? En 2022 ?
Perte des services supports Rajout de tâches administratives chronophages qui nuisent à la production Diminution des moyens et des budgets Que ce plan ne soit qu'un Nième coup de com' supplémentaire qui ne change rien
Une trop longue période de transition, où les modes de prise de décision sont déstabilisées. Quitter le Cerema, et ne plus pouvoir revenir du fait des contraintes de moyens (les allers-retours sont souvent bénéfiques pour l'agent et le service).
1/ D'être jetée au terme de mon CDD (31/12/2021) 2/ Que mes coéquipiers actuels ne trouvent pas leur place dans la nouvelle réorganisation 3/ Que la réorganisation soit source de travail supplémentaire (que l'on continue à fonctionner comme aujourd'hui, mais avec moins de personne)
Les différences d'interprétation des conclusions des secteurs dans certaines directions qui peuvent conduire à des missions supprimées dans certaines directions et pas dans d'autres, ce qui conduit à encore plus d'incompréhension des agents dont les postes sont supprimés à 2022.
La commercialisation des études et l'augmentation du tiers avec un positionnement du Cerema comme un bureau d'études privé. L'augmentation de ma charge de travail avec la suppression des postes (fonction support, communication, mode projet)
La vente à la découpe : les labos disparaissent (ou mutent). La vitrine de Cerem'avenir est occupée par les dTec et les divisions d'études. Les labos sont dans l'arrière-cour (aux machines à coudre ou à faire des raviolis).

<p>Que l'on perde notre place de trait d'union indépendant entre les ministères et les territoires (en basculant complètement du côté des territoires et en devenant de fait un "BE" un peu spécial mais sans réelle différence avec un "BE" (je viens d'un BE!).</p>
<p>Des fonctions supports déplacées de facto sur nos épaules et donc moins de production intéressante... et globalement moins de personnes pour faire, je ne suis pas convaincu. Mais là encore c'est une ligne que le Cerema ne décide pas on le sait bien</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perte de mon poste, changement d'affectation et fermeture de la structure.</li> <li>2. Dégradation des conditions de travail (ambiances générales, relations hiérarchiques, etc.)</li> <li>3. Réduction des moyens humains et financiers pour la réalisation de nos missions.</li> </ol>
<p>Suppression de services compétents (exemple service navires agence EMF de Nantes) ; Nouvelles suppressions de compétences, de missions, de postes, par ajustements post CEREMA 2022 ;</p>
<p>La dotation en moyens humain pas à la hauteur de nos ambitions d'établissement qui se veut acteur majeur de l'accompagnement à la transition. Aussi efficace et écologique qu'elle soit, la transition ne peut se faire sans moyens.</p>
<p>Que rien ne change sur les points évoqués plus hauts, que les rivalités entre direction soient exacerbées sous prétexte de protection des agents de chaque direction que les projets ne soient pas soutenus par la chaîne hiérarchique (impression que tout s'arrête pendant la réorganisation)</p>
<p>Le fait que seul la baisse d'effectifs dans la fonction publique soit le seul guide de nos réflexions et que le maquillage stratégique soit un écran de fumée face au dogme qu'est la suppression des services publics ...</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Le manque de moyens de plus en plus prégnant au fil du temps</li> <li>- une démotivation de certains membres de groupe de travail</li> <li>- bref des études intéressantes qui mettent plus de temps à sortir et une qualité qui pourrait en pâtir.</li> </ul>
<p>Que les agents soient démotivés et CONTINUENT de partir, que l'effectif de mon service s'amenuise au fil des mois à cause des demandes de mutation ou départ vers le privé et qu'à terme, mon service n'existe plus !</p>
<p>Trop de cadre, peu de productif ; Perte de compétence de spécialistes ou d'experts ; Pas de transfert de connaissance au départ d'un agent ; Concurrence avec les BE du privé qui ne nous permet pas d'être compétitif ;</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La complexité des outils des gestions (multi-saisie des données...)</li> <li>- la limitations et le manque de souplesse des achats de consommables ou de matériels</li> <li>- le recrutement de collaborateurs.</li> <li>- la perte du service-public.</li> </ul>
<p>Surcharge de travail. Impossibilité d'exercer la mission de service publique auprès des collectivités qui en ont le plus besoin. Départ des experts, perte du niveau d'expertise global du CEREMA.</p>
<p>Que le Cerema perde son identité et que ces changements ne suffisent pas à ancrer sa position au niveau national au local. Cela n'aura alors que conduit à créer une perte de confiance dans la Direction et dans l'avenir de ce dernier.</p>

Baisse de moyen progressif avec un impact négatif sur les méthodes de travail. perte d'autonomie dans le choix des projets à réaliser - choix trop dicté par le responsable de secteur
Démotivation du personnel technique en place, avec recrudescence de mutations. Perte des compétences techniques existantes. Multiplicité des contrats à durée déterminée. Et par conséquent, déclin de notre identité jusque-là reconnue.
C'est de voir des agents sur le carreau dont les activités et les postes vont être supprimés. De laisser tomber des activités qui étaient financièrement rentable à la concurrence et à terme des choix purement économiques.
Non prise en compte de l'humain. Management toxique et par la menace <a href="https://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Dossiers/DossierComplexe.aspx?doc=manager-toxique-menace-favoritisme-equipe-pression">https://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Dossiers/DossierComplexe.aspx?doc=manager-toxique-menace-favoritisme-equipe-pression</a>
Encore une restructuration, avec changement systématique des outils, avec cette-fois des changements de missions et une baisse non réfléchi des effectifs. Comment faire mieux avec moins ? c'est ce qu'on nous demande de faire depuis des années et ça ne marche pas !
Beaucoup de temps investi pour mettre en place une nouvelle organisation qui n'empêchera pas de nouvelles baisses budgétaires et de nouvelles pertes d'ETP Une organisation non pérenne
Que les suppressions de postes et les moyens alloués ne cessent de baisser jusqu'à atteindre un seuil critique qui une fois franchi ne nous permettra plus de fonctionner et fermer à terme
La réduction des effectifs pour produire et pour assurer des fonctions support de proximité, tout en faisant croître les dépenses de contrôle, de gestion et procédures qui pèseront sur notre activité quotidienne.
Manque de ressources, atteinte de la masse critique, trop grand recours à la sous-traitance et à l'externalisation (avec le risque de perdre la compétence pour contrôler les prestations...) -&gt; augmentation des coûts et remise en cause du modèle économique.
Une baisse des ETP qui se poursuivent après 2022. Les performances passées si elles ne préjugent pas de l'avenir ! n'incitent pas à l'optimisme, les gains importants en recettes tiers n'ont pas eu d'impact clair sur les effectifs.
Diminution des compétences et des capacités humaines techniques, d'où des difficultés à répondre favorablement à toutes les sollicitations en particulier vers le tiers et/ou les collectivités territoriales, en plus des missions pour l'Etat.
Perte des capacités de production, perte de réactivité de production, perte d'expertise, perte de reconnaissance locale, régionale, nationale et internationale.... Hémorragie des effectifs ...
Une dégradation des relations entre les directions et les personnes, dans un contexte de dégradation des fonctions supports, d'affirmation du rôle de pilotage des Dtec, de perte d'autonomie des Dter, etc.
Des personnes se retrouvant sur un poste n'existant plus et n'ayant aucune autre solution que de rester. Devoir signer une fiche de poste qui va être supprimée sans savoir ce qu'il se passe pour la suite

<p>Que cette réorganisation ne soit qu'un leurre ayant pour but de réduire les effectifs. Cette réduction enlèverait au CEREMA ses capacités de réponses aux demandes et le rendrait inefficace et donc au final inutile.</p>
<p>Je crains que le Cerema n'existe plus avant ma fin de carrière et que cette expertise de haut niveau et rare dans le monde ne soit dilapidée, car déjà certaines compétences exceptionnelles des CETE ont disparues.</p>
<p>Démantèlement de la structure et de ses missions, suppression de postes, abandon (encore !) de l'ingénierie publique et du service public de manière générale, et ce dans l'indifférence générale la plus complète.</p>
<p>Au vu des nouveaux organigrammes, des suppressions d'activités donc d'effectifs, du matériel partagé entre plusieurs sites : Ma plus grande crainte est que l'on arrivera certainement à un dysfonctionnement du Cerema.</p>
<p>Que le Cerema se ne décide plus qu'avec une règle budgétaire et s'écarte de son rôle d'expert technique au service de l'état avec une course aux recettes tiers et aux grosses affaires.</p>
<p>Impact social trop fort, certains collègues sont très anxieux, risque de perte de motivation dans les équipes et sentiment d'iniquité décuplé, ce qui rend plus difficile le management.</p>
<p>Une fuite des agents et donc des compétences. Une perte d'expertise par la réduction des effectifs et donc la capacité de produire des études. Le fait de rester isolé sur sa thématique de travail.</p>
<p>Sa fermeture, pas pour l'avenir du Cerema mais pour tous les agents qui y travaillent. Qu'il perde la notion de "service public" et d'expertise public, de neutralité, et surtout de qualité, ... Que les MOa soient livrés qu'à des services privés.</p>
<p>De se déconnecter du terrain, alors que celui-ci est nécessaire pour être crédible De devoir tout faire et voir sa charge de travail accrue avec des services support distants et débordés</p>
<p>Ne pas pouvoir ou savoir garder les personnels compétents, ne pas avoir vraiment le choix de garder ces personnels "talents" qui pourraient partir, lassés par la ré-organisation qui les a démotivés.</p>
<p>A force de resserrer les effectifs ne plus avoir les moyens de nos ambitions (faire plus de missions mais avec moins de force de production et sans les supports technologiques innovants promis)</p>
<p>J'en ai plusieurs : une dégradation des conditions de travail, des relations internes, une surcharge de travail couplé à une pression pour faire rentrer du tiers, qui au final aboutira à une perte de l'expertise du Cerema.</p>
<p>De voir de nombreuses situations de mal-être ou a minima de motivation moindre, y compris auprès de certains agents qui jusqu'à présent faisaient preuve de dynamisme et de sérieux dans leur travail.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perte de compétence</li> <li>- Perte de la reconnaissance de son travail</li> <li>- Perte du service public</li> <li>- Perte de motivation</li> <li>- Craintes des réactions de certains collègues fragiles</li> </ul> <p>et il y en a bien d'autres .....</p>

- une dégradation des conditions de travail au quotidien  
- une interrogation sur les liens entre Dter et Dtec  
- une perte d'expertise en lien avec l'éloignement du travail de "terrain" (expertise de 2nd niveau)

#### La CONCURRENCE

Entre Dter / Dtech, au sein des Dter la concurrence entre départements, au sein des départements la concurrence entre groupes, au sein des groupes la concurrence entre collègues

Fin des métiers techniques,  
Suppression des spécialistes de terrain, de la connaissance fine du territoire,  
Suppression des catégories C et B,  
Valoriser le faire-savoir au détriment du savoir-faire.

#### Décalage mise en place et ambitions

Modes de faire incohérents. Outils pas au rendez-vous. Pas de réelle prise en compte du mode Cerema. Tendances au chacun pour soi

Ma plus grande crainte est la glissade calendaire qui ne fait que repousser les échéances, les soubresauts des OS qui mettent des freins pour finalement arriver au résultat que ce plan ne se fasse pas ...

La fin du Cerema, c'est à dire la fin d'un centre d'études techniques qui aidait les territoires, fin d'un service public, mise au ban de personnes techniquement compétentes.

La multiplication des A+ improductifs sur des postes dits "stratégiques", ayant pour conséquence un alourdissement de la charge de travail pour les A et B qui finalement sont les principaux agents à produire concrètement, sans avoir le moindre retour.

Surcharge d'activités : moins d'effectifs mais objectif de production fixé à la hausse la frénésie de la recherche de commandes à tout va... dans un contexte difficile de finances dans les CL

De se diriger dans quelques années (court terme) vers la privatisation et le démantèlement d'un service public de qualité et de renommée internationale. Je crains qu'avec le Cerem'Avenir ces deux qualificatifs appartiendront au passé

Qu'il ne reste à terme au Cerema que quelques agences avec du personnel de catégorie A pour donner des avis sur papiers depuis un bureau, sans expériences de terrain. et pourquoi pas une privatisation !

Démantèlement du Cerema,  
Difficulté de recrutement,  
Perte de sens dans le travail,  
Démotivation des agents,  
Pression sur les agents pour ramener du tiers à tout prix

Perte de sens de cette mission de service public via cette course au tiers et partenariat + expertise de 2e niveau qui va conduire à un organisme "hors sol"

Perte de sens du travail, burn-out, perte de crédibilité du Cerema à l'extérieur... difficile de choisir tant les perspectives sont négatives

Même les secteurs jugés "porteurs" avec postes vacants n'ont pas la possibilité de recruter hors Cerema.

Le diallèle secteur, structure, effectif rends ce projet inopérant.

L'absence de réflexion stratégique sur les missions, par rapport aux besoins des collectivités notamment. Et donc le risque de voir le volume et l'intérêt des missions décroître.
De voir partir des collègues Que l'ambiance se dégrade Que l'efficacité ne soit que plus de travail et de pression Qu'en baissant le nombre d'agent, la direction ferme des sites
Les difficultés de mise en œuvre effective et la difficulté à faire évoluer la culture des agents pour porter le nouveau projet et mode de fonctionnement souhaité pour l'établissement
Coups budgétaires et d'effectifs arbitraires. Transformation d'un service public en entreprise mercantile. Baisse de l'objectivité des études réalisées lorsqu'elles sont financées par le privé.
De rajouter des échelons décisionnels malgré l'affichage, et avoir une surcharge de travail liée à la diminution des effectifs des fonctions support rendant le travail plus pénible
Abandon du service public pour faire de la recette tiers, faire de l'alimentaire pour survivre dans cette spirale de baisse d'effectifs et de réduction du déficit public
Que la centralisation du Cerema l'empêche d'être réactif et le déconnecte des territoires et qu'on passe plus de temps à contrôler la quantité de production qu'à produire des études de qualité !
Suite aux arguments cités dans la réponse 24, ma plus grande crainte est de ne plus pouvoir répondre aux attentes de nos "clients" et de ne pas réussir à atteindre les objectifs fixés !
L'abandon de nos missions pour l'état et l'incapacité à répondre pleinement et efficacement aux besoins des territoires. Il y a incompatibilité entre les moyens qui nous sont donnés et les objectifs à atteindre.
Objectifs pas adaptés avec la réalité (incompatibilité moyen/mission, suppression des services supports compensée par "on va vous proposer un outil pour le faire...")
Sites distants délaissés voir disparition des sites distants Ouverture des postes au profit des sièges par rapport aux sites distants.
Ce projet vise à fragiliser le Cerema, on nous demandera de plus en plus de faire du chiffre au détriment des missions du service public, in fine nous allons droit vers la privatisation.
Que l'on détruise une expertise au profit du privé. Et vu que pour certaines expertises ça rapportera rien au privé, l'état va se retrouver sans aucune expertise sur certains sujets et ce sans aucune anticipation.
Perte de l'ancrage territorial, des moyens de fonctionnement, et perte d'activité car nos futurs clients n'auront pas été financés pour le transfert des missions "Etat" vers les territoires
Une restructuration perpétuelle avec des directions coupées de la réalité, ne connaissant toujours pas les métiers exercés, gérant des numéros et non pas des personnes et des compétences.
la destruction du Cerema, des mutations voulues ou forcées des agents, l'impossibilité de continuer à réaliser les missions de service public et de porter les politiques publiques
Étant dans le vague, au sujet de la disparition ou pas de mon poste pour 2022, alors que j'atteindrai mes 60 ans, je ne sais pas quoi en penser, j'aurai à cette date 39 ans de carrière dans la fonction publique..... SUPERBE REMERCIEMENT DE SA PART !!!!!!!

Le mode de travail matriciel : selon moi ce mode de travail repose sur certaines personnes qui sont le plus souvent hors de territoires concernés. Il y aura donc un déficit d'expertise sur certain territoires.
Diminution des compétences et du rayonnement du Cerema sur son cœur de métier "historique", c'est-à-dire celui des anciens CETE/ Laboratoires Régionaux des Ponts et Chaussées
Que l'on nous ponde une usine à gaz avec, sous prétexte d'un fonctionnement matriciel et d'une réduction des moyens support, encore plus de paperasse à faire qui nous empêche de produire.
Poursuite de la dégradation des moyens, et du décalage entre les ambitions et les moyens donnés dans les directions pour l'activité au quotidien. Démotivation, spirale négative.
Dès que la démarche Cerem'Avenir sera appliquée, une nouvelle démarche commencera. Du même type (réduction d'effectif) ou autre ! Instabilité permanente jusqu'à fermeture
Que la rigidité augmente encore et que la direction ait l'illusion que les orientations sur le papier suffisent à ce que le quotidien fonctionne, or c'est dans le détail que se niche le diable...
De ne pas trouver ma place dans la nouvelle organisation De perdre en autonomie Que mes missions soient moins variées qu'actuellement Que le cadre ne soit pas clair et le périmètre pas assez délimité
La privatisation de missions qui jusqu'à présent étaient exercées dans la neutralité et à un fort niveau d'expertise. La disparition d'un service public pour tous, exercé dans la neutralité et l'équité.
- que l'on perde de vue notre mission de service public - que la suppression d'effectifs et que cette gestion comptable du projet laisse une image négative du Cerema - que ce soit un grand gaspillage
Que le niveau de service déjà dégradé le soit encore plus. Que la charge de travail déjà bien importante ne permette plus de répondre aux besoins des agents et que les agents soient dans une situation de mal être désastreux.
Démotivation globale des effectifs : comment s'investir pleinement dans un poste quand il y a des coups de rabot tous les 2, 3, 4 ans. Si seulement on pouvait être sûrs qu'après 2022 il n'y aura plus aucune réduction : mais ce ne sera jamais le cas.
Comme on supprime des postes, plus d'agents pour faire tourner donc au final mon attente est que le Cerema un jour (2022 ou après) ferme les portes définitivement.
Une ambiance délétère (dans le cas où il y a plus d'agents que de postes maintenus) et une perte des postes qui resteront vacants fin 2020
Les suppressions d'effectif afin de suivre des restrictions budgétaires, au détriment de certaines activités centrales du Cerema (labos, routes, climat, etc...)
La baisse d'effectif qui nuit considérablement à la possibilité de faire des choses du fait de l'absence de moyens (humain et matériel) disponible

La fin des services d'étude et d'expertise du ministère et par là même la perte de capacité pour appliquer des politiques publiques pertinentes et cohérentes.
Une perte de compétences suite au départ d'agents dont le poste est supprimé mais aussi d'agents complètement dépités par le chemin que prend le Cerema
Qu'il accentue les tensions entre les services et aggrave les dysfonctionnements, notamment la forte diminution voire l'absence d'animation technique en interne Cerema.
Devoir mendier pour travailler dans des conditions à peine acceptables (appel à projet à répétitions en interne, concurrence accrue entre les services)
Que le CEREMA coule car on aura plus les mêmes experts que du temps des CETE. Mais ils verront bien. En tous les cas, si des personnes nous demandent notre avis sur le CEREMA on ne leur dira pas de postuler.
- Fonctionnement beaucoup plus complexe (matricielle) qui se rigidifie rapidement au fil du temps. - Non-clarification de l'abandon de certaines missions malgré les difficultés à maintenir les effectifs
La crainte viendrait des syndicats car ils y sont opposés et retransmettent n'importe quoi, ce qui développe des craintes non justifiées sur le personnel et des tensions.
Que "les successeurs" (nouveau gouvernement, nouveau ministre, nouveau DG) se donnent (ou subissent) à leur tour des objectifs de réduction d'effectifs.
Que les équipes identifiées comme pôle national ne jouent pas le jeu du positionnement national et continuent à avoir principalement un rayonnement local
Baisse des effectifs avec paradoxalement une proportion de A et A+ en constante augmentation Arrêt de missions d'intérêt public Perte en compétence technique
Qu'on se concentre plus sur une réorganisation que sur un travail productif et qu'on soit obligé de mettre les bouchées doubles en fin d'année pour rattraper le retard
Le manque de crédibilité de l'établissement face aux partenaires extérieurs... Faudra-t'il encore s'attendre à un énième projet stratégique post 2022 ???
Que ce que je demande ci-dessus ne se fasse pas correctement. je m'inquiète également sur la future organisation et l'impact que cela aura dans le travail quotidien de mes collègues.
Une centralisation très directive du pilotage du Cerema, au détriment des attentes des acteurs des territoires et de l'engagement des agents sur le sens de leur travail.
Ne pas connaître les ressources disponibles et adaptées dans les autres Dter correspondant aux projets à réaliser. Se retrouver isolé géographiquement et sur les projets
La destruction du service public, des missions et des emplois. De plus une compétence ça nécessite plusieurs années d'aguerrissement qui seront perdues en peu de temps avec des transferts et des repositionnements !
Un manque de moyens humains et matériels pour pouvoir répondre aux sollicitations des collectivités et des entreprises et une incohérence quant à l'organisation à toutes les échelles.

La fusion du Cerema avec l'ANCT qui débouchera un seconde vague non négligeable de suppressions de postes avec la fin du Cerema !
Démantèlement de l'établissement, affaiblissement des moyens, perte d'identité et de lisibilité vers nos clients et partenaires, perte de sens de nos missions
Ne pas arriver à bien gérer la reconversion des personnels concernés par des suppressions de missions, en particulier les personnels qui réalisent des essais dans les laboratoires.
réduction des personnels, faire toujours plus ou pareil avec moins de moyens et d'un démantèlement à plus ou moins long terme du Cerema
De "louper" une information capitale par le manque d'information et le sentiment que la direction ne souhaite pas être honnête envers les agents vis-à-vis de Cerem'Avenir.
Faute de moyens suffisants, abandons et reprise de nos missions par le privé et par conséquent perte du rôle d'impartialité de l'Etat.
Comme évoqué précédemment, la baisse de moyens et les suppressions de poste ne peuvent aboutir qu'à une dégradation des conditions de travail et de l'expertise du Cerema.
Aucune crainte, je considère que c'est une opportunité pour moi pour donner un nouvel élan à ma carrière et mettre mes compétences au service d'une structure où l'humain a toute sa place
Que les orientations du projet passent à côté des réalités concrètes du terrain (compétences réelles, missions réelles) et que le projet Cerem'Avenir ne soit pas viable.
Grosse baisse des effectifs ! Grosse baisse des crédits ! Grosse perte des compétences indispensable au fonctionnement du service !
Baisse de motivation, mauvaises ambiances baisse de productivités Perdre des compétences spécifique et augmentation des délais de facturations etc. ....
Accentuation des pertes de moyens humains et matériels, des pertes compétence, de reconnaissance, ...principalement pour les activités traditionnelles des laboratoires
Ne pas être reconduit Une charge de travail supérieure à ce qui est possible de prendre au quotidien Des objectifs incohérents Ne pas avoir de soutien Ne pas être pris au sérieux
Ne pas pouvoir faire correctement mon travail, tiraillée entre la direction technique et la direction territoriale dans le cadre des pôles.
Faire face aux sollicitations toujours plus importantes des services déconcentrés de l'Etat et des collectivités, avec des effectifs réduits
Que la réorganisation fasse fuir les experts et qu'il ne reste que des personnes faiblement compétentes qui ne permettent pas de satisfaire les clients
Faire peser l'absence de support sur le personnel restant Ironie de supprimer des catégories B ou C pour faire faire le travail au A/A+
La dégradation des conditions de travail du fait de la baisse des moyens support Une plus grosse charge de travail du fait des baisses d'effectif
Qu'on laisse couler tranquillement le navire en tentant de rester tel que nous étions (i.e sur bcp de sujet d'expertise avec environ 3200 agents) alors que nous ne serons plus que 2400.

<p>Perte de la compétence technique. Perte de l'image de marque du Cerema auprès des entreprises privées et des collectivités territoriales.  Criticité des effectifs pour la continuité des missions.</p>
<p>Voir mon poste actuel se transformer en des missions qui ne me correspondraient pas et que la pression liée aux objectifs chiffrés ne soit croissante.</p>
<p>Des dégradations de la qualité de service en matière de services informatique et numérique, liées à la vitesse accélérée de transformation.</p>
<p>devoir faire plus de chiffre alors que ma qualité de fonctionnaire est d'être au service de l'Etat et non d'être commercial</p>
<p>L'absence de définition d'une politique de gestion documentaire pour permettre une maîtrise de nos informations documentées et un accès facilité à tout agent</p>
<p>Quantité de travail beaucoup plus importante (double voire triple) sans aucun soutien hiérarchique (car groupes beaucoup plus importants donc hiérarchie moins présente)</p>
<p>La fermeture de sites et à terme, la fermeture ou fusion du Cerema, dans un seul et unique but : suppression d'effectifs.</p>
<p>L'engagement d'une spirale de suppressions de poste qui fera atteindre au Cerema une taille critique à partir de laquelle il sera soit supprimé, soit absorbé.</p>
<p>Garantir des budgets de fonctionnement / investissement pour assurer les missions d'assistances informatiques et la mise en place des nouveaux projets</p>
<p>Le manque de moyens pour répondre correctement à nos clients  Une mauvaise réactivité  Des surcharges de travail pour les agents et des RPS prévisibles</p>
<p>Manque de souplesse et surtout de pertinence dans les missions =&amp;gt; objectif financier prime sur la plus-value technique apportée.</p>
<p>Perte de compétence  Perte de confiance de la part des commanditaires  Incapacité à assurer les missions de service publique.</p>
<p>La baisse d'effectif, moins de moyen pour réaliser les prestations (véhicules, matériels).  La perte de confiance auprès de nos clients.</p>
<p>Baisse d'effectifs éparpillées sans réflexion plus grande sur les orientations du Cerema. La privatisation à terme.... L'abandon du service public.</p>
<p>Que l'on arrive pas à "dépasser" l'étape de transition de mise en œuvre du changement, pour se mettre le plus vite en mode action</p>
<p>Démotivation des agents qui depuis quelques années n'ont de cesse de se battre pour mener à bien leur mission malgré le manque de reconnaissance.  FIN de notre établissement !!</p>
<p>Fuite des cerveaux  Projet pour faire du tiers à court terme, inquiétude pour le long terme  Abandon des missions de services publics</p>
<p>Ma plus grande crainte est, qu'en ne choisissant pas les missions que le Cerema veut sauvegarder, le Cerema perde toute son expertise et sa reconnaissance.</p>
<p>De m'être engagé dans des travaux d'étude, prioritaires il y a un an, qui risque d'être abandonnés purement et simplement, c'est à dire, travailler pour rien depuis un certain temps.</p>

Vu la non-considération de la hiérarchie directe, la plus grande crainte est d'avoir des symptômes dépressifs très rapidement.
Délitement des équipes (mutations et départs nombreux), un turn-over important, un travail avec des tâches moins intéressantes et/ou répétitives,
Chaque implantation fonctionne dans son coin, motivé par des enjeux personnels des Directeurs Territoriaux et la recherche à tout prix de tiers
Que le Cerema prenne des affaires tiers qui ne nous motivent pas ou pour lesquelles nous ne serions pas compétents. Qu'on devienne des agents polyvalents au détriment d'une "certaine" expertise.
Ai-je un avenir professionnel au Cerema si mon poste venait à être modifié plus tard et est-ce que les nouvelles conditions de travail me conviendront.
Que Cerem'Avenir crée de la fragilité là où il n'y en avait pas sans réussir pour autant à renforcer les fragilités qui existent par ailleurs actuellement
Baisse trop importante d'effectifs ne permettant plus d'assurer l'ensemble des missions et de ne plus avoir l'opportunité d'élargir le spectre de nos études
- nouveau travail dur et inintéressant - fermeture sites (regroupements géographiques) - démantèlement / privatisation Cerema
Que ça traîne des années. Si ça pouvait se boucler d'ici avril, ce serait le mieux. Si le travail avait été fait dès 2014, on n'en serait pas là. On veut bosser, enfin !!
Perte des missions, de l'expertise, du savoir-faire, ne plus savoir répondre à la demande, ne pas pouvoir satisfaire nos clients.
Un isolement /exclusion des services supports (CSP, GSI) par rapport aux Directions auxquelles elles sont rattachées géographiquement.
Perte du VRAI service public vis à vs des collectivités. Perte de l'expertise, perte des compétences.
Que cela achève de démotiver des agents déjà bien attaqués par les précédentes réorganisations et les évolutions actuelles de la société Française...
La multiplication des missions due à l'extension des zones d'action Diminution des budgets de déplacements, d'investissement, ...
La mise en œuvre d'une usine à gaz qui ne constituera qu'une étape avant la fusion avec d'autres opérateurs publics, voire la disparition du service.
Abandon de certaines activités où nous sommes seul sur le marché et avec des contrats (déjà le cas en ce début d'année) Perte de l'expertise
S'il y en avait qu'une... Dégradation encore plus marquées des conditions d'exercice de travail Faire toujours plus avec toujours moins, des agents usés
La dégradation du service public en général et l'abandon des territoires les plus vulnérables (car ne rapportant pas assez de tiers)
L'arrêt de mon activité ou d'activités en lien avec les miennes la fusion avec d'autres organismes intervenant dans le même domaine ((AFB)
Lourdeur du fonctionnement le temps de son existence Disparition du Cerema

Disparition des postes Mouvements sociaux (justifiés)
Que le Cerema devienne un pré carré de catégories A et A+ : exit les autres fonctionnaires ! Et donc avec une masse salariale qui explose malgré les baisses d'effectif.
A termes qu'il n'y est plus que de l'expertise " de niveau 2 " comme ils disent... Et de fait une perte de qualité de services et d'expertise
Que le savoir technique et le niveau d'expertise des laboratoires se perdent et que l'on passe pour des rigolos ce qui est déjà parfois le cas.
- disparition des compétences spécifiques du cerema - mise en concurrence et objectifs de rentabilité - disparition des agences
Est-ce la bonne formule pour la pérennité du Cerema (donc des missions, utilité publique, égalité des territoires, ...)? L'avenir nous le dira
Qu'on veuille faire du rendement comme dans le privé mais sans en avoir les moyens et ce n'est pas un logiciel comme Nova qui donne les ressources nécessaires au projet.
Cette fois-ci mon poste n'est pas attaqué.... Mais la prochaine fois il peut l'être. Nous sommes dans une spirale de défiance à très grande échelle.
Nouvelle restructuration qui sera caduc à court terme au vu de la poursuites des baisses continue d'effectif et dotation.
J'ai le sentiment que le "système" Cerema est de plus en plus "bureaucratique". J'ai peur que mes fonctions futures soient purement "administratives..."
La perte de missions pour lesquelles on avait les compétences. Une incitation au départ avec les indemnités de départ volontaire ou rupture conventionnelle
Suppression de mon poste, sachant qu'à ce jour c'est inadmissible de ne pas le savoir, alors que certain le savent, où est l'égalité entre agents.
Début d'un processus de modification qui induira sûrement à moyen terme une réorganisation majeure voire fermeture du Cerema
La surcharge de travail qui va mettre en péril la motivation et les conditions de travail des agents les plus consciencieux.
Une focalisation sur les recettes au détriment du sens des politiques publiques, de la lisibilité des missions, de la spécificité du Cerema
Privatisation en tant que bureau d'étude ou adsorption et dispersion dans d'autres services avec disparition du Cerema
La gestion des compétences, le maintien de l'expertise, la perte de sens des métiers, la mauvaise ambiance au travail
De faire fuir les compétences historiques et de se trouver en seconde position sans assise technique fondée
La fin des relations de proximité avec les services support, qui permettaient aux agents de faire leur travail sereinement.
Encore un projet de "réorganisation" contraint par une baisse de subvention / effectif, qui sera suivi par un autre projet de "ré-organisation" similaire.

Que la descente en effectif se poursuive et que l'état décide d'externaliser complètement l'expertise au service des collectivités territoriales.
De passer d'une situation fragile et incertaine (labo commun avec UTC) à une autre situation similaire (remise en question tous les 5 ans)
De manquer de moyen de travail. Ne pas avoir de budget de fonctionnement et humain suffisamment important pour honorer les demandes clients
Fermeture des sites, mutations forcées, changement de statut comme à la sncf, dépressions, climat anxiogène
Création d'un service avec une armée mexicaine d'encadrant qu'ils ne connaissent ni le terrain, ni nos partenaires. On va dans le mur
Qu'il ne soit vu que comme un exercice "comptable" et pas l'occasion de mettre en œuvre de nouvelle manière de travailler ensemble.
Baisse des moyens et surcharge de travail Pilotage centralisé et manque d'écoute du siège et des DTec
Devoir partir ou changer de domaine qui n'aurait aucun retrait pour moi (bref faire de l'alimentaire pour payer ses factures)
Lorsqu'on supprime des missions, il arrive toujours un moment où les tâches restantes ne justifient plus l'existence du service.
Encore plus de tension entre le fonctionnement hiérarchique et fonctionnel, ce qui va nuire à notre capacité à être utile pour nos commanditaires
Etant dans les supports, ne plus pouvoir assurer mes tâches correctement faute de temps (car plus d'agents à gérer)
La baisse des effectifs ne va pas s'arrêter à la fin du projet de service... c'est la fermeture programmée du Cerema
Au fur et à mesure de l'abandon des missions et des suppressions de postes, j'ai l'impression que le but final est de faire disparaître le Cerema
disparition plus rapide qu'on ne le croit la réduction du nombre d'agent se fait d'elle même par le départ des agents quand ils le peuvent
Ma plus grande crainte est que la baisse du nombre de cycle de mutation ne me permette plus de quitter le Cerema
Désolidarisation des agents, recrutement d'agents sur d'autres postes qui ne leur conviennent pas, qu'ils soient démotivés et malheureux
Que certaines personnes qui ont bâtis leur vie sur leur vie professionnelle ne trouvent plus de sens dans ce qu'elles font et que cela dégrade leur santé.
La coupe dans les fonctions support, sans réelle réorganisation en mode projet (inter-directions) dans les métiers
Détérioration du climat de travail, fatigue, stress, frustration manque de moyens, manque de formation
Moins de proximité avec les services support : plus de lourdeur, et de difficulté de fonctionnement au quotidien.

La crainte que ce ne soit qu'une étape, et qu'il faille encore enlever 20% d'etp dès qu'une nouvelle stabilité sera atteinte.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- des personnels en souffrance</li> <li>- démarche uniquement pilotée par la baisse des effectifs</li> <li>- perte de l'expertise</li> </ul>
Tout simplement que le CEREMA ferme et que BERTEAUD et toute sa bande soit gratifié d'une prime de mise à mort du CEREMA !
perte de moyens financiers et humains, dégradation des conditions de travail, mauvaise ambiance, démotivation.
La confirmation d'un travail vide de sens qui n'est pas en phase avec les réelles attentes des collectivités dans mon domaine d'activité.
<p>Une perte de la reconnaissance des tâches de catégorie C</p> <p>Être polyvalent,</p> <p>Perte des missions</p> <p>Subir le changement</p>
Qu'il ne s'agisse là que d'une étape avant la disparition définitive du Cerema qui ne manquera pas d'arriver à moyenne échéance.
<p>Que les taches qui seront les miennes ne correspondent plus à ce que j'avais choisi en arrivant au Cerema.</p> <p>Que l'on m'impose des missions qui ne me plaisent pas du tout.</p>
Que le manque de moyens humains conduisent à une perte de compétence dans les services pour assurer nos missions
Le démantèlement du Cerema et la dégradation des conditions de travail des agents avec un risque sur la santé voire idée noire.
Que l'on perde des compétences car les agents ne se retrouveraient plus dans les valeurs du Cerema, notamment par une perte d'autonomie.
Le Cerema risque fortement de perdre en compétence en voulant supprimer les "prestations de niveau 1"
Que malheureusement ce ne soit pas la dernière suppression d'agents, après le Cap 2022, un autre projet de suppression ETP suivra !
La dégradation des conditions de travail par une trop grande mutualisation. Ne plus pouvoir répondre au collectivité par manque de personnel.
l'isolement et le manque de moyens humains, la perte d'expertise par une perte des liens de transmissions
Que cette course aux billets s'accroisse et que les différentes directions se tire dans les pattes dans la courses aux sous...
que le Cerema soit perçu comme un bureau d'études qui vise avant tout les rentrées financières ; qu'il perde ses moyens de production !
la fin du Cerema lors de la prochaine réorganisation. Cerem'Avenir n'est qu'une étape dans le démantèlements de l'établissement.
que l'externalisation de nombreuses activités labo et support consomme plus que les ressources en "argent frais"

De ne plus disposer des moyens nécessaires pour répondre aux demandes des clients, de manquer d'efficacité, de réactivité.
- pour l'établissement : perte de l'expertise collective. - personnellement : perte d'intérêts et de reconnaissance de mes fonctions.
Que les anxiétés liées au devenir / évolutions conduisent les personnes/équipes à tirer la couverture à eux...
La séparation des chercheurs des équipes d'étude, perçu comme une étape de leur externalisation/exclusion avec UMR
l'incohérence entre les objectifs et notre condition d'établissement public fondé sur l'emploi de fonctionnaires et financièrement contraint
Que l'objectif de rentrée d'argent frais fasse oublier le sens de nos missions pour les territoires.
La fermeture définitive du Cerema et des CETE qui étaient à la pointe de l'ingénierie publique ! Vous êtes en train de tout détruire !!
Vu la réduction des effectifs dans les fonctions support, une charge de travail trop importante pour les agents restant
Mise en œuvre d'une stratégie à la "France Télécom" : On dégrade les conditions de travail des agents jusqu'à les pousser au départ...
Que rien ne change et de continuer mon taffe de rat de labo sans jamais avoir de contact avec des clients réguliers
Augmentation du mal-être au travail. Perte de proximité. Accentuation du manque de moyens (temps, budget, ...)
Perte de spécificité et d'expertise du Cerema Découpage progressif et fragilité future du Cerema
l'absence de professionnalisation du siège qui entraîne la désorganisation du reste du CEREMA (pas de pilotage)
la majeure partie de mon activité, sur laquelle j'ai été recrutée, est supprimée, ma crainte : ne plus travailler sur les thématiques sur lesquelles j'ai des compétences
Une disparition progressive du Cerema qui irait vers du privé ou vers d'autres structures publiques.
Ne plus pouvoir répondre à nos clients ne plus avoir les équipes dimensionnées pour cela travailler avec des équipes démotivées...
un repli des Dter sur leurs affaires locales et la difficulté de mener de grands projet nationaux
Depuis le début de l'année 2020, je n'ai jamais autant entendu de revendications pour un fonctionnement plus humain. Plus d'humanité !
Un dégradation des relations internes DTer/DTec et avec nos partenaires extérieurs, notamment le MTES
L'abandon ou le retard de certains objectifs qui pourraient pénaliser ceux qui se mettent en place dans les délais
Démantèlement du service public Fuite des compétences Vers un bureau d'études, comme tant d'autres déjà présents sur le marché

la fermeture de nombreux sites à moyen terme l'effet rebond très négatif de Cerem'Avenir
Ma plus grande crainte est le fait de ne pas pouvoir continuer à exercer sur mon propre poste
suppression de postes et pas d'accompagnement concret dans l'évolution de carrière des agents concernés
Que ces baisses d'effectifs rendent le Cerema inefficace dans ses réponses aux demandes et moins compétent.
De me retrouver piégée, sans poste, et sans perspective de pouvoir partir dans de bonnes conditions
que la baisse d'effectif ne s'arrête pas et que le Cerema soit intégré à d'autres établissements publics
Suppression d'activités et de postes, pas assez d'aboutissements de contrats avec clients et partenaires
Que cette mise en place ne soit qu'une étape vers la destruction et que notre directeur ait été soit naïf ou malhonnête en nous ayant trompé.
La baisse des effectifs entrainera une perte de compétences au sein des groupes ou des départements.
Arrêt d'autres activités car manque de moyen Fermeture du site de Sequedin
Une étape de plus dans la baisse des effectifs mais toujours plus de rentrée d'argent frais demandé.
Que rien ne change, et qu'on se retrouve avec les même guignols aux manettes, mais avec moins de bras pour pousser la charrette.
Aucune, la douce fin du Cerema arrive tranquillement, et aura lieu d'ici quelques années.
la diminution d'un grand pan de nos activités actuelles, et donc la perte de notre crédibilité au niveau national
PERTE DE MOYEN HUMAIN, FINANCIER, MATERIEL (fonctionnement), donc perte d'expertise...
la fin d'un vrai service publique, des compétences au services de tous, de l'expertise pour la nation
Une obsession de faire du tiers quelle que soit la pertinence des demandes, au détriment de nos missions de service public.
Que mon positionnement dans le nouvel organigramme puisse amener une dégradation sur le plan relationnel.
Voir échouer le projet pour cause de moyens trop limités et d'échéances intenable.
Que le Cerema ne propose plus d'appui correspondant aux attentes réelles des collectivités territoriales
Qu'on continue à parler baisse d'effectifs davantage que de missions et de service public
Diminution des effectifs, perte de compétences, obligation de mobilité, la liste est longue ...
abandon des missions, suppression de postes, fermeture de site, mutation forcée.
que la diminution des moyens supports fasse reporter une charge de travail aux agents productifs.

Perte de lien avec les collectivités locales par manque de moyen à mettre à leur disposition.
Perte de vue des missions de service public au profit d'une logique uniquement marchande
Que nous nous orientons de plus en plus vers des activités d'accompagnement du privé, perdant tout sens à notre métier.
dégradation de l'image et de l'offre de services du Cerema auprès des collectivités et services de l'Etat
SUPPRESSION DE MON POSTE, LORS DES PROCHAINES VAGUES DE SUPPRESSION DÉCIDÉES PAR LE MINISTÈRE
Perdre mon emploi et ne pas en avoir un autre. Comment expliquer à mes enfants que j'éduque seule que je n'ai plus de travail, que l'on m'a "sorti" ?
avoir des tâches administratives plus importantes en raison de la diminution des effectifs dans les services support.
Pertes de compétences dues à trop de pertes de postes et d'agents clés
Que l'on ne parvient plus à répondre positivement à une sollicitation par manque de moyens ou suppression d'activités.
J'ai la sensation que ce projet et ceux qui viendront à la suite ne sont mis en place que pour fermer nos laboratoires.
La mort du Cerema dans une lente agonie, par crainte de mouvement sociaux d'ampleur.
De ne plus faire les projets soi-même mais de donner des avis sur des projets faits par des tiers.
Que le positionnement du Cerema en tant qu'ingénierie publique ne soit plus perçu comme telle de l'extérieur ou ne le soit plus dans les faits.
Un plan qui n'arrivera pas à se développer du fait de l'inertie (en particulier de la gestion des RH) et du manque de moyens.
Perdre mon poste ou devoir changer totalement d'activité ou de lieu géographique
suppression de poste ne pas avoir de fiche de route sur la direction à donner aux missions Aménagement du territoire du CEREMA
Je n'ai pas d'inquiétudes avec ce projet. Je crains une nouvelle réorganisation dans un avenir plus ou moins proche.
Une baisse des effectifs jusqu'à 2022 et au delà. Une privatisation du Cerema après, sans doute, de nouvelles fusions
Une plus grosse désorganisation, avec plus de travail, moins bien cadré, et une perte de qualité des productions.
Que les directions ne s'inscrivent pas dans les projets des secteurs et construisent leur organigramme hors de la stratégie globale.
Délitement de mon travail, perte de relationnel, tâches cloisonnées et avec peu de perspectives
Disparition d'une expertise publique indépendante, dans un contexte climatique qui réclame l'inverse !!
Faire toujours plus, courir après le tiers, sans avoir de renfort d'effectif où il faut, bien au contraire

Que l'on ajoute encore des strates hiérarchiques, avec pour conséquence une perte d'agilité dans la gestion de nos projets.
La prime à la communication et la visibilité au détriment de l'utilité et de la qualité scientifique et technique
Que les efforts faits ne payent pas et que nous recommandions cela dans quelques années avec encore des suppressions de postes et de missions.
Une confusion face aux partenaires causé par un désordre interne entre les entités qui ne se connaîtront pas les uns, les autres.
Perte de qualité de service des fonctions support ; radiation de fonctionnaires fin 2022
Perte de l'expertise reconnue, en nous demandant des activités rentables qui rapportent de l'argent frais.
De retrouver des personnes non motivées pour des postes pour lesquels nous avons des attentes de clients privés
Plus assez de ressources pour répondre à des demandes de tiers de plus en plus nombreuses
La baisse des moyens et des effectifs. Le fait qu'on se transforme en bureau d'études classique.
Que les directions ne jouent pas le jeu et conservent un état d'esprit de "défense de territoire"
Me sentir inutile et incompétente (polyvalence exigée sur nouveau poste).
Le programme d'activité peu varié et trop faible. Plus de contraintes administratives.
La destruction (encore) du service public. C'est la fin de l'indépendance de l'état sur des questions cruciales.
La disparition d'activité faisant parti du socle du RST depuis sa création.
Fuite des meilleurs, recrutement de carriéristes, perte de sens technique
Ne pas conserver mon poste ni sa situation géographique à plus long terme
Rôle des DTec et direction fonctionnelles, qui veulent primer sur les DTer,
Devoir généraliser le travail le soir et les week-end, déjà que les vacances sont mal vues...
un projet qui ne prenne pas en compte la compétence et le savoir-faire des agents
diminution des services supports et multiplication des tâches non productives
Ne plus défendre correctement notre mission première de "service public" et ne plus me plaire dans mon travail.
Perdre mon poste après une spécialisation dans mon domaine et malgré mes compétences techniques et professionnelles
mutation forcée loin de mon domicile actuel et/ou hors champ de compétences
la réduction des effectifs et des moyens aient un effet négatifs sur les missions à assurer
Que les agents ne soient pas jugés sur leurs résultats et volonté de réussir ensemble mais sur des a priori
Je redoute que le Cerem'Avenir ne soit qu'une étape intermédiaire d'une fermeture à termes du Cerema
Une réduction d'effectif au fil de l'eau sans stratégie de fond de l'établissement
non respect des délais annoncés et blocage des projets lancés

Dégradation de la qualité de vie au travail, augmentation de la charge mentale.
être débordée par le travail voir les collègues partir une dégradation de l'ambiance
La coupe budgétaire de l'état qui ne nous permettra pas de travailler en parfait autonomie
Moins de premier niveau Difficulté de management fin des laboratoires
C'est la fin du Cerema et du service technique pour les dir, les départements et les régions.
une perte de sens, davantage de tâches administratives éloignées du technique
qu'on recommence un nouveau projet de service en 2022 c'est sans fin depuis déjà plusieurs années et c'est démotivant
subir des mensonges sur les vraies finalités du projet de la part de la direction.
Mort du service public Recherche de la rentabilité économique sur des activités qui ne s'y prêtent pas
morosité, mélancolie, baisse de l'efficacité, baisse de réputation du Cerema.
je sais ce qui va se passer : faire d'autres missions que celles régaliennes
La réalisation de la destruction progressive de l'expertise publique au profit du privé
Privatisation ou démantèlement/fusion avec d'autres opérateurs en fonction des domaines
Le manque de finance pour le maintien des machines en bon état même avec la mutualisation
les fermetures de sites dues au fait que certaines implantations deviendront trop petites pour être viables.
Surcharge de travail - manque de reconnaissance - relations conflictuelles entre collègues
Démantèlement de l'expertise acquise ; disparition d'un service public neutre et équitable ; réduction d'effectif, non remplacement des postes vacants, surcharge de travail
Que la réorganisation ne soit pensée que par rapport aux effectifs et non aux domaines d'activités
Dislocation du Cerema dans un temps très court car il n'y a aucune cohérence dans les choix qui ont été faits
...qu'un projet Cerem'Avenir bis suive fin 2022 (suite aux élections présidentielles).
Pas d'amélioration pour le Cerema, et que ce projet soit juste un plan social avant le prochain.
le délai court de préparation, avec une charge de travail élevée et des effectifs réduits
Que la transformation se passe mal et nuise au développement du nouveau Cerema
trouver un autre poste dans un contexte de plan social généralisé à la fonction publique entière
L'annonce d'une mutation imposée suite à une modification/suppression de mon poste
Réduction de plus en plus des effectifs et du budget ... jusqu'à la disparition du Cerema...
L'incapacité à réaliser mes missions, à assurer la satisfaction les personnes avec qui je travaille.
Pertes de compétences et de crédibilité. On se dirige vers une privatisation voire la disparition du Cerema.

une désorganisation générale, ne plus pouvoir répondre aux demandes de nos clients et donc ne plus être indispensables
Démantèlement du réseau au profit du privé et accident dans le futur du aux dégradations
Que nous perdions justement notre expertise car nous ne sommes plus dans le concret de la réalisation d'études, par exemple.
Mes craintes sont déjà là : perte d'intérêt, surcharge de travail, mauvaise ambiance
Perte de l'activité, du poste, in fine fermeture et licenciement sans indemnités
Chronique d'une mort annoncée. Combien en restera-t-il en 2027 ? si le Cerema existe toujours ...
Si Cerem'Avenir ne porte pas une clarification de l'organisation et de la gouvernance, le Cerema se sabordera
Possibilité de perdre son poste suite à la diminution des effectifs prévue en 2022
la perte de la notion de service public pour se concentrer sur des missions dites 'rentables'
l'exclusion de beaucoup de missions pour devenir un Centre d'expertise de niveau 2 seulement
Que les conditions de travail se dégradent, que les agents perdent confiance et se démotivent, que le Cerema disparaisse...
Mise en place d'une concurrence entre sites, perte de fonctionnement en réseau
Un 2ème volet de restructuration qui conduira à une baisse conséquente des moyens et des missions.
manque de confiance envers les clients !! On est déjà foutu à cause de tout ce bordel non maîtrisé
la disparition du service public que les agents du Cerema portent malgré les sous-effectifs.
Doute sur le fonctionnement matriciel (stratégie des encadrants hiérarchiques)
La destruction complète du Cerema et la fermeture de l'Etablissement dans les prochaines années
Plus aucune crainte, tout le monde est résigné comme une bête qu'on amène à l'abattoir.
Que le Cerema continue de rendre plus de poste que le MTES
Une chute des compétences du Cerema avec la fuite des agents qualifié.e.s
Perdre mon travail et que l'Etat se désengage des missions d'intérêt général
les grandes lignes sont plutôt claires, mais on ne voit pas bien dans la pratique comment cela va se passer.
La perte du service public pour lequel j'ai servi durant des années. Il y a que le tiers qui compte.
La fin des activités de laboratoire et la conversion en think-tank de l'aménagement du territoire.
Perdre mon poste et ne plus exercer le métier qui me tiens à cœur.
La perte de nos connaissances et de nos savoir-faire inestimables reconnus dans le monde
Que le CEREMA finisse par sombrer définitivement. Il est en déclin d'année en année.
de recommencer une nouvelle démarche de réorganisation en 2022 ne pas être reconduit dans mon poste

Une charge du travail qui augmente Pression sur les recettes tiers
- perte de missions - perte d'activités - perte de compétences
Que mon poste soit supprimé sans qu'une solution convenable me soit proposée.
charge de travail supplémentaire liée à la fragilité des services supports.
que le CEREMA ne soit pas en capacité d'avoir une couverture territoriale homogène sur les territoires
Le repli, la rupture totale de confiance, les rapports tendus DG/les autres
Avoir vouer sa carrière sur un poste sensible et se rendre compte que cela ne sert à rien.
Que rien ne change et que cette transformation ne soit au final qu'une transformation sur la forme, l'emballage.
Fermeture de site et Privatisation avec perte de l'ingénierie public
La plus grande crainte c'est que mon poste et mes missions soient supprimées.
Ne plus pouvoir remplir correctement nos missions fautes de moyens
la disparition du Cerema et de son expertise publique au profit du secteur privé
Destruction petit à petit de l'établissement public et dégradation de la mission de service public qui est la notre
Accroissement important des déplacements professionnels, notamment à Bron
que ce projet conduise à des souffrances individuelles, des frustrations, des démotivations.
la perte de compétence si trop de personnes n'adhèrent pas au projet.
La perte de service support tout ne peut pas être dirigé de Bron
Démantèlement du Cerema, fermeture de sites, dégradation des conditions de travail.
La mort de la moitié des laboratoires et la disparition des services supports.
Modification de mes missions, plus de déplacements, baisse de salaire (primes)
Ma plus grande crainte est que mon activité s'arrête et que le laboratoire ferme
Baisse d'effectifs, donc baisse des moyens, donc abandon de certaines activités.
soviétisation de la programmation de la gestion de projet et de moyens par secteur
Je n'ai pas de craintes, je ne vois pas comment ça pourrait être pire qu'actuellement (ni mieux)
Confier des responsabilités managériales à des personnes qui n'ont pas les compétences de manager.
La fin du Cerema et de l'ingénierie publique ou bénéfice du secteur privé.
La disparition progressive de laboratoires et le développement de l'approche mercantile
Une approche uniquement fondée sur des objectifs de réductions d'effectifs
La disparation à court terme de l'expertise publique indépendante.
Qu'on se dirige de plus en plus vers une entreprise privée et qu'on n'agisse plus dans le sens du service public.
projet simplement "cost killer" qui n'aurait pas véritablement d'autre sens
Le seul objectif clair est exprimé en nombre d'ETP en 2022.

Mauvaise ambiance de travail et une surcharge de travail car moins d'agents
de partir et chambouler toute ma vie personnelles et de faire subir cela à ma famille
Une aggravation accélérée de la perte de compétences, déjà fort préjudiciable.
Faire exploser l'établissement S'éloigner des problématiques locales
Pression sur le tiers, perte de sens, inadéquation ambition-moyens
Un mouvement de repli des directions territoriales sur leur périmètre géographique.
Que l'outil technique du ministère soit définitivement et irrémédiablement brisé.
l'absence de moyens concrets pour faciliter vraiment le travail
Le démantèlement du service public qui passera par la privatisation du Cerema.
Poste flou et impossibilité de reconstruire une équipe soudée
Une destruction progressive du Cerema : démotivation, perte des compétences.
Mal-être qui se généralise, stress, burnout et violence au travail !!!
de rester en attente de la mise en place totale de Cerem'Avenir
Une perte d'expertise de pointe pour davantage de missions de consulting
Après 2022 qu'on soit rattaché à un autre service car le Cerema diminue trop vite ses effectifs
En tant que catégorie C, ma plus grande crainte est que mon poste soit supprimé.
Laisser les agents de production sur la touche et favoriser les cadres
la perte des experts et de l'expertise, essence du Cerema, par démotivation
Que les fonctions supports aient encore un sens à leur travail car elles ont la connaissance de terrain
La fermeture de ma DTER sans accompagnement comme a chaque fois qu'il y a un plan de restructuration.
Aucune, si ce n'est que de constituer une étape vers la suppression du Cerema en tant que EPA
produire une grande boîte vide qui ne fait de l'accompagnement
Le projet a comme seul objectif de détruire ou de privatiser le Cerema.
perte de crédibilité auprès des collectivités et fermeture à terme du CEREMA
Conséquences graves en termes de santé au travail pour les agents.
Ce qui arrivera ensuite car cette démarche n'est qu'une étape dans la destruction du service public, et donc du Cerema !
Ma crainte principale est de ne pas réussir à quitter le Cerema.
Que le projet Cerem'Avenir soit mis en place
La fin de mon poste et des missions que j'exerce depuis des années
La surcharge de travail pour les agents souhaitant bien faire ...
Une demande d'une grande polyvalence (bouche trou)
Saupoudrage des moyens et outils de gestion de projets inadaptés.
Ne plus avoir suffisamment d'effectif et de moyen pour remplir nos missions
Qu'au final tout cela ne sert à rien et que le Cerema finisse par disparaître.

Me positionner vers un poste qui ne m'intéresse pas ! Et d'avoir à quitter le mien dont j'en étais très satisfaite.
La fin du Cerema avec des missions de plus en plus administratives.
La fin a plus ou moins long terme du CEREMA
Le départ d'experts et de ne pas pouvoir remplacer les agents.
La disparition de l'expertise. Le démantèlement à moyen terme du service
Démantèlement du CEREMA, privatisation, mobilité forcée.
Un démantèlement encore plus rapide de nos missions et donc du service publique
Ne pas trouver de poste qui correspond à mes compétences et mes attentes.
Démantèlement du Cerema et donc crainte pour mon avenir professionnel
Que rien ne change fondamentalement dans le fonctionnement global des services
Qu'il ne soit que la première étape vers son déclin et/ou la privatisation de ses missions
- changement de fonctionnement dû aux suppressions de postes
Qu'un nouveau plan social prenne le relais fin 2022
la destruction de l'outil et le démantèlement à terme du Cerema
La disparition progressive des missions pour les petites équipes.
Incompatibilité des futures postes avec les compétences des agents.
Compliciter le travail de production d'études et de recherche.
D'être muter je ne sais où et perdre tout ce que j'ai construit depuis plus de 30 ans.
Que la nouvelle organisation n'ait pour but que de saboter le service public.
Absence de perspective autre que celle d'attendre si une autre charrette se préparera en 2022 et si on sera dedans.
Le démantèlement du CEREMA et la perte des missions de service public
Devoir subir une grosse charge de travail sans être formé
diminution service public, moins de travail sur l'environnement
Perdre mon poste, au mieux, à la prochaine réorganisation
la pérennité de nos relations avec nos clients qui à ce jour sont très bonnes
Perte de compétences suite aux nombreux départs
Perte de compétences (+démantèlement de notre mode de fonctionnement en réseau).
La fermeture de mon site d'ici 5 ans La dégradation des conditions de travail
Que nous ne rendions pas le service attendu dans de bonnes conditions
de subir à nouveau d'ici 3 ans de nouvelles restructurations
ne plus pouvoir faire le travail pour lequel j'ai intégré le Cerema en 2014
Me retrouver sans poste intéressant au sein de mon agence
Pertes énormes de nos compétences Nationale et Internationale
Ma plus grande crainte a ce projet c la baisse des effectifs
baisse des effectifs et moins de contacts humains

Être en capacité de préserver la qualité du travail que je fourni.
2022 et la fin de toutes activités techniques en labo. reculer pour mieux sauter
Que le Cerema explose et que qqs pépites soit privatisées
Qu'on fasse en sorte de ne pas oublier et balayer mes compétences trop vite !!!
Arrêter certaines missions pour répondre à une spécialisation imposée
Encore plus de surcharge de travail, pour un poste déjà très lourd
D'avoir les ressources et compétences nécessaire pour entreprendre cette restructuration.
Que Bercy et le Ministère, aidés par un DG aux ordres, réussissent.
Que la DTer ferme après 2022 malgré les changements mis en place
Une diminution des effectifs, une perte d'activités et de compétences.
que les derniers éléments pertinents quittent la maison
De plus en plus de missions en dehors de notre zone d'action.
Abandon des missions d'intérêt général par besoin de rentabilité
ambiance dégradée au bureau entre les anciens collègues
Des tiraillements entre les DTer et les DTec / chefs de secteur
Absence de sens en dehors de la réduction des effectifs
une animosité renforcée vis à vis des contractuels
La disparition du Cerema à plus ou moins long terme
la diminution d'effectif et la baisse d'intérêt de mon poste
de voir que des collègues ne trouvent pas chaussure à leur pied
Une focalisation sur la rentrée d'argent coûte que coûte et une perte du collectif
Devoir faire plus avec moins.
La désorganisation en cours et qui s'accroît
Que ce soit le dernier projet de restructuration avant la fermeture de l'établissement !
Le vide. Le néant. La désespérance. Le trou noir. La fin.
Démantèlement de l'expertise publique Ras-le-bol des agents
Des conséquences négatives et irréversibles sur ma vie familiale et ma santé.
Que le climat se délite et que les agents restent sur le bord du chemin
Privatisation = chômage = SDF
Perdre de l'argent. Perdre un métier qui me plaît.
Que des agents se retrouvent sans solution de reclassement.
Difficultés à travailler en mode projet Cerema
La non-réalisation du plan de départ des agents
perte de compétence et de diversité dans mon poste et surtout d'intérêt
Recommencer avec une nouvelle restructuration brutale et creuse après 2022
La disparition de l'expertise reconnue des services supprimés

une démarche "cost-killer" et pas grand-chose d'autre
Démotivation générale mort à petit feu du CEREMA
L'abandon de des missions publique et de l'ingénierie publique
Devoir produire autant ou plus avec moins de moyens et d'effectifs.
Le risque d'avoir ce questionnaire qui ne va jamais finir..
La complexification du travail avec des outils présentés comme devant le simplifier
la non atteinte de la cohésion entre les directions territoriales
disparition de l'expertise du Cerema dans de nombreux domaines
De perdre de l'autonomie, d'être infantilisé, d'être considéré comme un pion.
Charge de travail accrue alors qu'elle est déjà élevée
de sacrifier des effectifs et activités pour recommencer après 2022...
Que ce ne soit pas la dernière "lame", c'est-à-dire qu'on remette le couvert en 2024/25...
Mobilité forcée et/ou changement de mission
devoir accepter un poste par défaut
qu'il y ait une forte dégradation et démotivation des agents
la dépendance de l'établissement aux contraintes budgétaires ministérielles
De devoir trouver un autre poste ailleurs
Privatisation voir suppression du Cerema
le fait que ce n'est que le premier et qu'un second viendra après 2022
La fin des haricots pour mes enfants, avec une planète invivable
Service déconcentré --&gt ; EPA ---&gt ; EPIC ---&gt ; SA
perte d'expertise et donc de l'intérêt des missions
De ne plus jamais entendre parler du CEREMA
Un abandon progressif des missions de service public
On peut rien prévoir, on découvre au jour le jour.
que l'organisation hiérarchique ne s'adapte pas aux objectifs transversaux
Constater que les responsables quittent le navire.
La fin du CEREMA dans très peu de temps
L'annonce aux agents que leurs postes ne seront pas conservés
Que son exécution soit bloquée par des problèmes persistants.
Travailler sur un poste, une activité qui ne m'intéresse pas.
Ma plus grande crainte est qu'il y ait de nouvelles réorganisations.
De me retrouver à la case départ : retrouver un travail
Que le CEREMA soit fragilisé et in fine démantelé
Je crains que ce ne soit qu'une étape dans le démantèlement du Cerema
Immobilisme des agents et des cadres « historiques »
Dégâts irréversibles sur ma santé et celle de mes collègues
Que la réduction d'effectif se poursuive malgré notre effort au-delà de 2022

Le démantèlement de l'activité mentionner ci-dessus
la fermeture de site et la disparition d'activité
Ce n'est que la 1ère étape avant la fermeture définitive du CEREMA
Augmentation de tâches administratives chronophages.
Que Pascal Bertaud reste trop longtemps.
De ne pas trouver un autre poste dans ma région : Mobilité géographique
Je ne suis certes pas la personne la plus à plaindre, mais je n'ai plus ma place au Cerema.
La disparition pure et simple du Cerema.
Destruction d'un bel outil de service public.
la baisse d'effectif, la disparition de missions
Que tout continue comme avant et malgré les affichages c'est bien ce qui risque de se passer...
Démantèlement du service public par l'état et par la même du Cerema
Perte d'emploi ou emploi qui ne me correspond pas du tout
que le projet Cerem'Avenir soit mis en place
de ne pas exister professionnellement dans la réorganisation du Cerema
Que tous recommence dans 2 ans puisqu'une réorganisation se fait au Cerema tous les 2 ans.
D'avoir une trop importante concentration de la gestion au niveau de la DG
une suppression de mon poste, une surcharge de mes missions
DELOCALISATION FUTURE DU SITE DE SOURDUN
- d'effectifs et devoir faire toujours +
NON CONCERNE-JE QUITTE LE CEREMA
La continuité des plans sociales et la privatisation
disparition de missions, fuite des effectifs
Ne plus pouvoir faire mon métier d'expert
Une nouvelle baisse des effectifs et des moyens
Un pas de plus dans le sens de la réduction continue des effectifs depuis 2008.
manquer de moyen pour répondre aux commandes
La suppression des missions, la diminution de nos moyens...
Le fonctionnement du Cerema sur le mode du secteur privé
Suppression de postes, de missions de service public
La perte de collectif au niveau du secteur d'activité.
la durée de la transition qui risque d'être longue
La période de latence avant la mise en place
Que les baisses d'effectifs et de budget continuent.
De ne plus avoir les moyens de mener correctement mes missions
La fermeture du Cerema ou la fusion avec l'ANCT.
destruction d'une partie de ce qui fonctionne encore au Cerema
L'impact sur l'équilibre entre vie quotidienne et vie professionnelle.

une gros baisses des effectives et peu d avenir
les départs des experts pas facilement remplaçables
Isolement des équipes et perte des compétences
voir disparaître tous le travail accompli depuis 30 ans
Perte de compétence et donc perte de légitimité
La perte de crédibilité et de légitimité du Cerema
notre capacité à fonctionnement en mode établissement
fermeture du site CEREMA IDF
De ne pas parvenir à quitter assez vite le Cerema.
- une dévalorisation de mon travail - une remise en cause de mon poste
Perte de salaire Missions qui vont disparaître
La fermeture de mon service et la perte de mon emploi
La fermeture de postes pour diminuer les effectifs
Qu'un autre plan de restructuration soit mis en place à partir de 2022
C'est maintenant qu'on nous pose la question ? Trop tard
La perte des compétences et la basse d'ETP
La suppression des prestations rémunératrices du Labo.
QUE LA MORT DU CEREMA SOIT TRES PROCHANEMENT
Que les réductions d'effectif et de service public se poursuivent.
Moins de personnel et moins de moyens.
Perdre des clients et notre crédibilité à l'extérieur
Perte de sens et de cohérence dans l'action collective
Une dégradation dans le fonctionnement général de l'établissement.
Désorganisation, perte de repère, démotivé
Le début du démantèlement du service public au Cerema
Une privatisation rampante à la France télécommunication
Avoir trop de choses trop diverses à gérer
de devoir changer de missions à 5 ans de la retraite
Perte du service public et de la compétence d'expertise technique.
Que le projet ne soit pas poussé jusqu'au bout.
bis
Devoir chercher un autre poste
à terme, le démantèlement du CEREMA
la fermeture de notre outils de travail
De repartir sur un projet similaire en 2022
Disparition totale du Cerema
La fin de l'ingénierie publique

Que le projet n'aille pas jusqu'au bout...
Qu'il y ait d'autres plans sociaux
Démantèlement progressive du Cerema
Moins bonnes conditions de travail
qu'il se mette en place et que cela recommence en 2021
La perte de compétence dans certains domaines
La fermeture à moyen terme du CEREMA
Que cela ne soit qu'une étape vers une fin certaine du Cerema.
Juste une étape de plus vers une autre restructuration...
Suppression de nombreux postes
la perte d'intérêt des missions
Que je commette un acte répréhensible
L'organisation du travail et la multiplication de la hiérarchie
Plus de pression de la hiérarchie
La destruction du Cerema à moyen terme.
De récupérer un poste FOURRE TOUT
travail non reconnu
fermeture à moyen terme du CEREMA
Que l'objectif fixé ne soit pas réalisable.
FERMETURE PROGRAMMEE DU CEREMA
Qu'elle cause le moins de dégâts irréparables
L'incertitude après 2022 surtout en ce qui concerne les effectifs...
Les agents dont le poste sera supprimé
Stress dû au manque d'information
Un service tourné vers le profit
Que la répartition des taches soit plus équilibrée.
que cela ne soit pas la dernière restructuration du Cerema !
perte d'activités et de compétences
La démantèlement progressif des Cerema.
Chacun se repli sur soi et ne collabore plus car démotivé.
D'avoir encore plus de bouches inutiles à nourrir.
La disparition de l'ingénierie publique
Je crains que mon poste soit supprimé.
que l'on casse ce qui fonctionne encore un peu
énième destruction d'un service public
La fermeture rapide du Cerema.
Que le Cerema soit définitivement supprimé.
Que mon détachement, voire mon intégration, ne soit pas renouvelé
ne pas trouver de poste rapidement

le quasi-démantèlement des fonctions support.
Suppression à terme des laboratoires
de perdre mon travail dans quelques années
Suppression de mon activité dans quelque temps
la non prise en compte de l'humain
changement de résidence administrative
disparition programmée du Cerema
que ça soit le début du démantèlement du Cerema.
Que l'état tourne le dos au Cerema
Larguer les amarres avec le sens du service public.
de tomber en dépression et malade
FERMETURE DU CEREMA D ICI 2 A 3 ANS
de n'avoir plus les moyens d'exercer mon activité
Avoir des missions qui ne m'intéressent pas ou pour lesquelles je ne suis pas compétent.
Non renouvellement CDD
De futures baisses d'effectifs
forte dégradation des conditions de travail
Une baisse accentuée des effectifs
précarité des activités "peu rentables"
Que ce ne soit que l'acte 1 d'un vaste chantier de démolition...
pas d'intérêt dans le travail
Démantèlement de l'ingénierie publique
La fin prématurée d'établissement
une perte de moyens pour travailler.
La fin des laboratoires, et du CEREMA.
Ne pas avoir une équipe au complet le 1er octobre
Que l'établissement soit difficile à faire bouger.
La fin de mon activité à moyen terme.
D'être mis dehors comme cela m'a été annoncé froidement
Rester avec des chefs qui ne comprennent rien
c'est une réflexion avec une calculatrice, pas avec les missions
le projet de retraite de Macron
à terme le démantèlement du Cerema
un nouveau plan de transformation en 2021 !
l'absence de perspective au 1er janvier 2023
démantèlement des services et des compétences
France Télécom Bis !
La privatisation du CEREMA ou autre fusion après 2022
LE DEMANTELEMENT A TERME DE CETTE STRUCTURE

Abandon du service publique
Perte de réactivité et d'autonomie
Une accélération de la perte d'expertise.
Que mon domaine d'activité soit impacté.
Mutualisation des activités sur un autre site.
L'obligation de muter à moyen terme (2023 ? 2024 ?)
beaucoup de bruit pour rien
Favoriser le départ de certains agents
Être placée sur un poste qui ne m'intéresse pas
Le départ massif des compétences
Une charge de travail impossible à réaliser
la pression du management pour me faire partir
fermeture prochaine du Cerema
Quid après 2022 ? fermeture d'autre activité ?
Une perte d'expertise sur certaines thématiques
changement de site géographique
La fin du CEREMA d'ici à 5 ans
La fermeture définitive de l'établissement...
Que ce projet ne soit qu'une étape de plus vers cette destruction.
Pas de crainte particulière
• Coordination entre DTer et Dtech
La lente liquidation des CEREMA
démantèlement programmé du Cerema
plus de contrainte administrative
effets des dégradations des supports
ne pas continuer dans mon domaine
La disparition de mes missions
La disparation du Cerema
Perte de mon emploi
Fermeture du Cerema
la disparition du Cerema en 2022
sans fin véritable
Que mon poste disparaisse
Perte de mon activité
La suppression de certaines missions
une surcharge de travail
la suppression de mon site
Fin du Cerema
La mort du CEREMA

ne pas avoir d'avenir professionnel
ambiance tendue
Perdre mon poste
CE QUESTIONNAIRE NE SERVIRA A RIEN
la mise en place
d'être mis à l'écart
attention au centralisme bureaucratique
Ne plus avoir de travail et m'ennuyer.
la fin du Cerema
la liquidation d'ici 5 ans
la suppression de mes missions
Fermeture Cerema
Un pas de plus vers la destruction du service public.
Que cela continue à se dégrader.
plus forte catégorisation A/B/C
La baisse des effectifs.
moins de personnels
perdre mon poste.
Perdre mon poste
Retrouver du travail !
Fabrique à RPS
Fermeture sites
destruction de certaines activités
démotivation des agents
Une diminution des moyens
Des agents fracassés
le devenir du Cerema
suppression de mon poste
Le démantèlement de notre établissement public
La disparition des mon corps de métier
Une fermeture du CEREMA.
La pérennité de l'établissement.
D'être obligée de partir
La fermeture du Cerema
Perte de certaine compétences.
-20 % d'effectifs ça vous parle ?
Perdre mon emploi
La lenteur administrative...
La fermeture du CEREMA.

une dépendance avec l'ANCT
début de la fin du Cerema
une sclérose des activités de recherche.
Privatisation du Cerema
Disparition de l'équipe
privatisation du Cerema
détérioration du secteur public
déménagement sur Lyon
La fermeture de l'établissement.
La fin du Cerema
je n'ose pas l'imaginer
le suppression du Cerema
pas de craintes
la fermeture du Cerema
Destruction de l'expertise.
la fin du Cerema
l'intérêt de mon travail
qu'il se mette en place
REFAIRE DU VIEUX
C'est un sabotage du Cerema
de rester a rien faire
La disparition du CEREMA après 2022
La fermeture de notre établissement
que mes attentes ne se réalisent pas.
Le démantèlement du Cerema.
Le pire n'est jamais sûr.
la disparition du Cerema
Fermeture du Cerema
Que mon site ferme
Poste supprimé
La disparition du Cerema
sa mise en place
Que l'échéance 2020 ne soit qu'une étape
Que Cerem'Avenir se concrétise
le démantèlement du Cerema
La fermeture du Cerema
perdre mon travail
Le manque de visibilité après 2022
De ne plus avoir suffisamment de travail

la perte de certaines missions
Perte de mon travail
inutile de répondre
Suppression des effectifs.
Ne plus être au service de l'intérêt général.
Privatisation et donc suppression.
que je perde mon travail
La fin du CEREMA
L'ambiance de travail se détériore
Baisse du service public
Le démantèlement du Cerema
LA MORT DU CEREMA
ne pas retrouver de boulot
Encore des suppressions de postes
La fin du Cerema
que le recrutement ne se fasse pas avant 2022 !!!!
Réduction d'effectif
que notre Laboratoire ferme
La disparition du Cerema
Que se soit qu'une étape, avant un autre plan en 2022
de perdre mon emploi
Perte d'expertise
D'être complètement débordée
fin du Cerema
La fermeture du CEREMA.
LA FIN DU CEREMA
La fermeture à terme
Perde mon travail !
Un manque de motivation personnel.
QUE LE BATEAU COULE ....!!!!
La fermeture de mon entité
Le démantèlement du Cerema
le manque d'effectif.
La fin du Cerema
Disparition du poste
Perte de mon poste
que mon poste soit supprimé
la perte de mon emploi
la fin du CEREMA

- perte de mes missions
Explosion de la masse salariale A, A+
QUE LE CEREMA FERME
Moins de capacité de production
disparition du CEREMA
La fermeture du Cerema dans 5-10 ans.
fermeture du Cerema
Suppression de postes
de rester au Cerema
La fermeture du DLCF .....
La fin du Cerema
NSP
sdfdsf
Qu'elle se réalise.
NSP
ma charge de travail
nspp
La fermeture
voir Q24
fermeture
NSP
Le démarrage de Cerem'Avenirz
NSP
La fermeture
L'avenir
sa disparition en 2022
NSP
Qu'il n'y ai pas d'avenir
La fuite des cerveaux
NSP
RAS
je ne sais pas
C'est de rester sur le carreau
NSP
Manque de réalisme.
Aucune crainte
La mise à pied
Je ne sais pas.
RAS

nsp
loijhezofij
Sa réussite
Ne pas savoir
Je n'ai rien à espérer.
NSP
Rebellion
je ne sais pas
RAS
ni de craintes.
On ne sait plus...
RAS
Tomber malade
Mon départ
nsp
Que ce soit pire après.
Sans objet
Ne se prononce pas.
Que ca réussisse
la fermeture
NSP
sa ferme
NSP
nspp
RAS
NSP
RAS
nsp
Ma santé
NSP
le déclin
mon devenir a 50ans
aaaaaaaaaaaaaaaa
Repartir de zéro
azerty
non
Mutation
Mobilité
son application

privatisation
un fiasco
le bordel
ne se prononce pas
ccc
Le vide
Le manque d'information
ras
Le projet suivant
crispation
NSP
RAS
Démantèlement
un démantèlement
NSP
RAS
tout le reste
RaS
Mon suicide
NSPP
Cerem'Avenir 2022-2027
De ne pas être d'accord
RAS
NSP
Aucune crainte !
Ne pas avoir de poney.
Pas mal
nsp
NSP
aaaaaaaaaaaaaaaaaaaa
NSP
NSP
que ce ne soit pas la dernière
la décohésion
sans commentaire
son démantèlement
La fermeture !
Crainte
aucune

Aucune
aucune
Aucune
aucune
qu'il n'y ait pas d'après 2022... !!!
Aucune
nr
1
Ou serons-nous dans 5 ans ?
Aucune
Aucune
r
Aucune
Aucune
a
SO
x
tout
Aucune
aucune
Aucune
Tout

## Q.18 REPONSES « AUTRES » DEPUIS LES ANNONCES SUR CEREM'AVENIR ...

Heureusement (pour nous, pour le collectif, et pour le service public), nous (agents du service) continuons à travailler de manière identique et avec la même motivation professionnelle et technique : la majeure partie d'entre nous sommes totalement impliqués - et ce depuis des années - dans notre domaine d'activité et nos missions d'expertise. Le contexte est néanmoins totalement délétère : nous n'avons toujours rien compris à la façon dont seront atteints les objectifs à échéance 2022 (baisse d'activité = -2 ETP d'ici 2022 sans que l'on sache comment cela se traduira ; on désignera des agents pour le départ ? pour une reconversion ?...). Pire, les montées en compétences et implications se sont accompagnées de message totalement contradictoires (notre chef de service, ayant participé activement à ce projet de service, vient de perdre son statut d'adjoint de département dans la réorganisation ; plusieurs responsables de services dans d'autres département : idem ; agents promus via examens ou promotions non reconduits et "fortement incités" à quitter leur poste... et le Cerema s'ils souhaitent rester dans leur domaine d'activité ; etc...)

J'ai mis "tout à fait d'accord" pour le dernier item mais en réalité je suis en train de faire le deuil de l'écoute hiérarchique et des annonces claires.

Non seulement la démarche m'a fait perdre le sens du travail, mais je suis extrêmement critique sur la manière dont elle est menée (des pseudo gestionnaires ou pilotes qui ne savent que dresser des tableaux de chiffres, comparer des indicateurs et qui ont oublié qu'il y avait des hommes, et des activités qui mobilisent des compétences). Je fais le constat que la chaîne hiérarchique des A+ entre le DG et moi se compose de moutons de panurge et de personnes qui sont dans leurs limites de compétences. Alors que ce constat ne s'est jamais posé auparavant, du temps où ma motivation faisait que je m'impliquais au-delà du devoir, je qualifie désormais ces pilotes de pacotille d'incompétents notoires pour certains. La démarche a révélé des impostures, des mensonges. On a réellement été pris pour des imbéciles. La confiance est rompue. L'admiration n'est plus au rendez-vous. Cherche leader désespérément...

Si ce cadre est lié à la Q10, à mon avis Cerem'Avenir va se traduire par une augmentation complètement insupportable de la charge de travail des agents qui restent puisqu'aucune mission n'est abandonnée (ou à la marge). Malgré les alertes à la Direction (qui le reconnaît d'ailleurs), rien n'est fait pour assurer aux agents qu'ils auront une charge de travail acceptable. cela se traduira sûrement par une augmentation substantielle du nombre d'agents en surmenage voire en burn-out.

Si ce cadre est lié à la Q18, depuis les annonces sur Cerem'Avenir, je suis submergée de travail (aucun aménagement de poste n'est prévu pour les représentants syndicaux qui sont aujourd'hui convoqués une à deux fois par semaine, doivent répondre aux interrogations des agents faute d'une communication claire et doivent donner leur avis sur des documents truffés d'erreurs). Je prévois une forte augmentation de mon temps de travail dans les prochains mois puisque la future entité dans laquelle je vais travailler est complètement sous-dimensionnée (et tous les monde l'admet)

Il est difficile d'avoir des éléments clairs, compréhensibles et qui font sens avec les activités et les expertises en place : les choix opérés par les DTer ne sont pas en accord avec les annonces Cerem'Avenir et les chiffres (postes, ETP, etc.) sont faussés pour coller

aux annonces (on cache des effectifs "supports" dans des groupes, en sachant pertinemment qu'ils seront mutualisés avec d'autres groupes par exemple, mais cela permet d'afficher "plus" de monde sur tel ou tel secteur). Aucune prise en compte des remarques ou contre-propositions n'a été effectuée, chaque cadre dirigeant explique que ce n'est pas lui qui décide mais le DTer (c'est bien facile !), des groupes "territoires" sont créés dans les futures agences et mélangent des thématiques sans aucune logique métier en sabrant tous les efforts réalisés depuis la création du Cerema pour trouver une cohérence, de la transversalité, etc. C'est de la méprise totale des personnes qui étaient motivées, qui s'investissaient et qui essayaient depuis la création du Cerema de donner du sens aux activités des agents qu'elles encadraient.

Trouver de nouvelles missions (Q3) : Pas complètement concernée. Cependant, je pense que le Cerema doit être un creuset d'innovation, d'inventions, de développements. C'est aujourd'hui une stratégie qui est empêchée.

Démotivation partielle du fait de la destruction de la structure sans laisser la place de contre-propositions (réflexion en chambre à Paris sans connaissance du terrain et ceux qui crient le plus gagnent encore une fois)

Des enjeux forts et passionnants pour faire évoluer la structure, mais un poids administratif considérable, une déconsidération des activités de terrain (absence de valorisation, compensation notamment financière pour des agents de catégorie C qui peuvent passer plusieurs nuits en découchés => motivation vs un salaire équivalent et un travail de bureau avec pause café deux fois dans la journée ??)

Je me suis inscrite sur des sites de recrutement dans les autres administrations. Je ne travaille plus du tout, plus le goût, plus de sens.

J'ai perdu toute confiance et tout le respect que j'avais en ma direction : on subit de la manipulation intellectuelle en nous donnant quelques éléments au fil de l'eau en visio, sur lesquels il faut réagir 2 heures après. Mes collègues ont appris en visio que leur poste est supprimé, c'est d'une telle violence ! Je me demande ce que je fous là, l'humain est bafoué !

Je dors très mal et je suis très irritable, cela joue sur mes relations personnelles. Je suis devenue l'ombre de moi-même, jusqu'à ce que je comprenne le processus de manipulation et que je passe en mode rébellion ! Aujourd'hui, j'ai compris qu'on s'est fait berné et qu'il est temps d'aller voir ailleurs, même si mon poste est conservé. Je ne peux pas travailler dans une ambiance aussi malsaine.

L'ambiance est lourde, beaucoup ne savent pas à quelle sauce ils vont être mangés. Ceux dont les postes sont supprimés n'ont toujours eu aucun entretien direct avec la direction que des informations relayées par la hiérarchie. Début décembre présentation du plan, 1er mars moitié de la direction s'est barrée (Dter Est). Le directeur a fait l'effort (et on voyait que c'était un effort) de faire quelques réunions pour les groupes les plus impactés ou il a balayé assez rapidement et d'un air mécontent les questions dérangeantes. Visiblement, il semble vouloir appliquer le plan à la lettre sans aucun état d'âme quant à notre SG comme responsable des RPS... (beaucoup ont eu un sourire crispé lors de l'annonce !)

Conclusion : pour faire plaisir à notre DG, j'ai pris des contacts fin 2019 pour chercher un poste, poser une mutation et quitter le Cerema (écœuré).

Je suis rentrée dans la fonction publique uniquement car on me proposait un poste dans mon domaine de compétence au sein d'un service technique du Ministère. Aujourd'hui je ne vois aucun avenir aux évolutions proposées pour mon service. Je préfère donc

essayer de me projeter dans un autre service du ministère ou dans une collectivités avec un poste moins technique mais à destination du service public.  
Pour mon domaine de compétence, le CETE était le "top" de la structure dans laquelle on aurait souhaité travailler, avec le temps et les moyens de rendre un vrai service public. Le Cerema'venir ne promet pas mieux qu'un bureau d'étude quelconque avec les inconvénients de l'administratif. Il ne sera jamais compétitif et très vite discrédité car on aura abandonné les essais, contrôles, études classique qui servent de base à une expertise de qualité (1er ou 2eme niveau).

Même si mon poste est maintenu, le travail en réseau n'est plus possible du fait de la suppression de postes dans d'autres DTer, significatif d'un manque de cohérence/discussions au niveau national, significatif d'une méconnaissance de mes activités. De fait, je suis dans l'incapacité à répondre à des demandes, et aucune responsabilité n'est prise par la hiérarchie qui se contente d'attendre... ce mutisme me met en porte à faux avec mes interlocuteurs. La situation est anxiogène au possible. Il est clair que la perte de compétences est déjà effective. Alors, comment croire à une expertise de niveau 2 (concept flou...), à un rayonnement national quand les budgets de déplacements/formation sont verrouillés (attentes des frais de remboursement depuis plus de deux mois), etc... Cette réorganisation a déjà un impact sur ma vie privée...

Baisse salariale notable : je suis anxieux quant au maintien de ma prime informatique sur ma fiche de poste. Cette prime m'a été accordée en 2017 après examen par la DSI de ma certification informatique. Elle représente un dixième de mon salaire. Avec Cerem'Avenir, il semblerait qu'elle soit réservée à la DSI unifiée, donc accordée sur la base principale d'un rattachement à un service, et non à des activités et missions qui seraient de nature informatique. Cette éligibilité exclusive à un service me semble contraire aux critères initiaux d'éligibilité. Cette décision devrait atteindre 3 quarts des agents du pôle auquel j'appartiens avec le risque conséquent de fuite de compétences et de dissolution du pôle dans les années à venir

Baisse d'effectif au niveau territorial dans mon secteur "bâtiment" (alors que la stratégie affichée au niveau nationale est une croissance d'effectif nationale et territoriale) : il y a incohérence dans la démarche Cerema'venir entre les objectifs ETP par secteur au niveau territorial et l'objectif total de poste (DTer Ouest) : alors on supprime en fonction des opportunités (départs) en totale incohérence avec les objectifs assignés territorialement au secteur.

Je travaille plus car il y a moins de monde pour faire le travail. Je ne suis ni motivée ni démotivée, je suis épuisée, sans espoir d'amélioration !

Je fonctionne plus en équipe projet nationale, car au niveau territorial, il n'y a plus personne.

Beaucoup d'anxiété et des missions et projets sur lesquels un fort investissement personnel a été fourni ces dernières années se voient remis en cause à court ou moyen terme. C'est extrêmement dévalorisant. J'aurais préféré apprendre il y a 1 an que ces missions allaient clairement cesser. C'est de la maltraitance institutionnelle. On nous laisse miroiter certaines poursuites "au cas où ça changerait", ça souffle le chaud et le froid pendant des mois. L'impression d'une immense perte de temps et d'énergie. On voulait "aller vite dans le changement" mais c'est l'immobilisme qui a primé, ce qui est pire que le changement imposé. C'est toujours moins pire de se prendre une claque que de sombrer et se noyer.

Très déçu de voir que nos équipes dirigeantes travaillent en environnement clos et ne prennent que très peu en compte l'humain. une remarque de notre directeur adjoint qui date de Janvier " nous travaillons sur les organigrammes en toute transparence en CODIR" et n'nous n'avons rien vu de concret avec des noms d'agents encore à ce jour. Tout est fait dans la précipitation au dernier moment. Mais que s'est-il passé depuis un AN ?

Quand va t'on se préoccuper des vrais questions : améliorer les processus achats 'réduction du nombre de signature et délégation pour les petits montants.

Améliorer les processus de recettes : faire redescendre dans les services l'argent de tiers nécessaire pour les déplacement et les achats...

Chaque annonce reprend partiellement les éléments annoncés précédemment et la démarche avance sans réelle écoute. L'objectif de se conformer à la baisse des effectifs sera atteint voire dépasser en 2022 mais il n'est pas évident de comprendre le positionnement du Cerema et comment cette restructuration va le stabiliser. Avec un objectif à 2022, on se doute que l'on lancera une nouvelle restructuration en 2021 ou 2022. La recherche toujours accrue de financement demande l'instauration d'un fonctionnement proche d'une entreprise privée mais le caractère public de l'établissement et les contraintes associées induisent l'arrêt d'activités rentables. Il est très difficile de comprendre l'orientation et le devenir du Cerema.

Je travaille plus (et cela ne me rassure pas) car des départs ont entraîné un report d'activité. Plus, je m'inquiète pour mes futures missions et mes collègues. Nous avons du (simples chargés d'études) faire des démarches nous-même (auprès de notre correspondant thématique) pour conserver une activité sur notre site. L'absence d'intérêt par notre direction/supérieur hiérarchique pour nos missions oblige de discuter directement avec la DTec afin de décider nationalement de l'avenir d'une activité... Sans quoi les directeur ne font qu'appliquer bêtement un texte et remplir des cases ETP sans se poser la question de l'intérêt régional et nationale des missions.

Même si mon poste ne change pas il apparait clair que mon travail va nettement changer. Toutes les décisions prises montrent avec une évidence certaine la méconnaissance des agents et de leur missions, de leur contraintes de terrains et bureau (pas de moyens humains, matériel qui vieillit à vu d'œil, contraintes logiciels toujours plus importantes (NOVA, logiciel de frais de déplacements non cohérent avec les réels besoins des agents, pas de souplesse...)).

Comment oser demander aux agents de faire plus de tiers avec moins de moyen.

La mise en œuvre de Cerem'Avenir a été effectuée avec une très grande violence, sans aucune considération sur la qualité des missions effectuées, sans aucune vision, ne serait-ce même à court terme, sur ce que devrait être l'établissement, ce qu'en attendent nos concitoyens. Les ordres semblent avoir été appliqués avec zèle, notamment sur les objectifs de suppressions de poste. La prise en compte du bien être des agent a été totalement occultée, les postes supprimés ont été signifiés oralement aux agents, avant même que la moindre ligne sur "les mesures d'accompagnement" n'aient été écrites. Certains agents, que l'on jette comme des malpropres, pour une grande partie de cat C, avaient "10, 15, 20 ,25 30 35 ans de boîte", est-ce cet établissement que l'on nous demande aujourd'hui d'aimer ?

Mon poste de travail n'est pas affecté par cette énième réorganisation trisannuelle, mais comme l'effectif du Cerema tend vers zéro, mon poste sera forcément affecté durant

les prochaines réorganisations de 2025, 2028 ou au plus tard lors de la disparition du Cerema vers 2030.

Depuis l'annonce de la fermeture (avortée) de la DTer IdF en 2017, j'ai perdu toute fierté de travailler pour le Cerema. Désormais, j'exerce mes missions toujours avec le même sérieux et la même motivation car j'aime mon métier, mais dans mon esprit je ne travaille plus pour le Cerema, j'œuvre uniquement pour la satisfaction de mes clients (qui eux, contrairement au Cerema, ont besoin de nous, et ont de la reconnaissance pour le travail réalisé).

Même si je ne suis en théorie pas impacté par CeremAvenir, cela n'est vrai que pour la première vague, de 2020. L'organigramme 2022 de mon service indique clairement que d'autres postes doivent sauter pour atteindre le nombre d'ETP fixé. Et mon chef a annoncé en réunion de service que ce sera probablement mon secteur d'activité qui servira de variable d'ajustement. Puis lors d'un entretien individuel que c'est mon activité la plus menacée, et qu'il serait prudent que je commence à chercher ailleurs. Je suis donc surtout préoccupé par la recherche d'un autre poste, si possible en dehors du Cerema dans l'espoir de ne pas revivre un autre CeremAvenir dans 2 ans.

Ces questions sont très orientées, ce n'est pas une question de travailler moins ou plus, c'est une question de perspective.

comment exprimer le désarroi quand on apprend en réunion collective que son poste est supprimé et que par la suite quand des pistes existent de "reconversion" des missions sont possibles, la direction technique laisse l'agent dans le plus grand désarroi en annonçant qu'elle ne l'aidera pas à la recherche d'emploi ni n'appuiera les demandes de changement de postes en interne ?? Il y a double victimisation, à poste supprimé on rajoute une défection de la hiérarchie pour trouver des pistes de solution acceptables...

Mon poste en Dtec est maintenu et les missions qui vont avec aussi au premier abord. Les grosses questions qui restent c'est plutôt la manière de les remplir :

- avec les départs de mes collègues dans certaines Dter qui ne seront surement pas remplacés à l'horizon de 2 ans alors que la charge de travail sera là. Nous serons alors trop peu nombreux nationalement pour y faire face à moins de travailler dans un mode très dégradé ce qui n'est pas du tout satisfaisant
- le changement de paradigme qui fait qu'on va nous demander de gagner de l'argent alors que nous effectuons une mission de service publique. On ne va pas y arriver, et si on n'y arrive pas, je ne sais pas ce qui va se passer.

Je travaille plus sur ce que je considère être le fondement de mon poste (la production et le suivi simple et adapté des affaires).

Je travaille moins et souhaite le boycott de ce qui complexifie tout ça (les nombreuses usines à gaz).

L'hôpital public est fait pour soigner pas justifier de pourquoi et comment il soigne. L'éducation nationale est faite pour être devant nos jeunes, pas dans la complexité. Le Cerema ne doit pas se détourner de l'essentiel (ses missions) or derrière les objectifs de Cerem'Avenir, ça ne suit pas. Pris dans l'engrenage, chacun sauve sa tête et c'est les personnes les plus éloignées organisationnellement de notre DG qui sont les victimes (tout simplement abandonnés).

Je travaille toujours autant et m'inquiète de la réduction des effectifs qui touche mon service puisque nous avons commencé à réorienter les équipes sur les sujets identifiés comme porteur et qui le sont dans Cerem'Avenir. Mais ces personnes ont appris que leur

<p>poste étaient supprimés sans tenir compte de la réorientation en cours, de leur effort de réorientation et des compétences qu'elles avaient déjà acquises depuis début 2019. Le plan de charge est déjà à 100% sur plusieurs années alors avec les baisses d'effectif ! Les sollicitations pour de nouveaux projets orientés vers les collectivités avec des financements européens se présentent mais comment gérer une charge de travail en augmentation à venir alors que les effectifs sont déjà annoncés à la baisse ?</p>
<p>je travaille au Cerema parce que j'ai aimé y travailler dès sa création et parce que je reste animé par la mission de service public, et je pense qu'une telle réorganisation n'était pas utile. Pour mémoire, le Cerema à un moment difficile, c'est retrouvé sans Président du conseil d'administration, de directeur général et sans secrétaire général. La clé n'a pas été mise sous la porte. "Quand on a connu si grande douleur, l'avenir est une certitude extrême ...". J'aime à penser en bien cette clairvoyance de Montesquieu L'important est de continuer car Cerema "présent" est encore notre réalité que nous abordons encore avec conviction.</p>
<p>La suppression de mon poste avec transfert d'activité sur autre direction à compter du 31 décembre 2020 m'a motivée pour prendre ma retraite car les orientations Cerema'Avenir ne correspondent plus à mes repères de Service Public et de travail de proximité. D'autre part, certains services mutualisés ou fusionnés vont devoir recruter et former du personnel extérieur car pas de volontaire alors que les agents en place avaient les compétences et la motivation. Mais cela arrange bien le Cerema, la baisse des effectifs prime sur la perte des compétences.</p>
<p>Je passe du temps à rassurer mes collègues en essayant de trouver du sens à Cerem'avenir, mais il faut bien se l'avouer, on n'est pas aidé. Cerem'avenir renforce le sentiment de déconnexion total entre le SIEGE et les Dter, passe plus de temps à rendre compte qu'à travailler pour les territoires, passe plus de temps à essayer d'utiliser les outils qu'on nous donne qu'à gérer notre activité. On se dit établissement moderne, mais on garde un management archaïque et patriarcale. Ni rassuré, ni démotivé, mais en quête de sens.</p>
<p>j'ai participé à l'élaboration du projet de service pour le domaine avec mon N+1, la suppression de mon poste (combinée au départ d'un agent acté lors de la dernière CAP de 2019 qui ne sera pas remplacé) est la seule possibilité pour résoudre l'équation de réduction des postes dans mon domaine. J'ai donc eu l'information "en direct" puisque j'ai contribué à la décision (même si je ne peux m'en réjouir compte tenu de l'impact sur ma vie professionnelle et personnelle), cette décision permet de sauver les postes des autres agents du domaine...j'aurais au moins servi à cela ...</p>
<p>Dans l'équipe projet NOVA et en tant que formateur NOVA, je ne baisse pas les bras. Je m'interroge néanmoins sur la trajectoire du Cerema compte tenu de l'état des finances publiques. Il semble manquer un échelon entre l'adéquation de l'activité en Dter et les objectifs des responsables de secteur, eux même ayant un rôle différent des responsables de domaine. Je crains aussi que l'activité du Cerema ne soit pas viable car j'ai l'impression qu'il y a des stratégies d'aller vers une fermeture en douceur à moyen terme, notamment de la Dter IDF.</p>
<p>j'apprends au fil de l'eau, par mes collègues, par des bruits de couloir vrais comme faux les évolutions du Cerem Avenir et l'évolution de mon poste et de son environnement (lieu, composition de l'équipe ...). Tout est mouvant, ce que je peux comprendre, mais j'aimerais être au courant par des moyens "fiabiles" et officiels de là où le plan de restructuration en est. Il y a qqes réunions formelles mais le contenu reste flou et parfois</p>

<p>pompeux. J'aurai aimé que les décisions soient faites de manière + participatives pour motiver et satisfaire le + d'agents.</p>
<p>Le travail est toujours aussi conséquent malgré les postes non remplacés et un effectif au sein de notre unité très très fragiles.  Le ressenti est que nous ne sommes pas écoutés, chaque décision prises ne se fait pas au cas par cas et c'est extrêmement dommageable.  Tout groupe de travail ou autres réunions ne sont qu'une mascarade et vitrine. Le Cerema ne peut pas être compétent avec peu de moyen, ni subvenir à ses propres besoins sur ses propres finances si on abandonne des métiers stratégiques. Le Cerem'avenir nous entraine vers l'externalisation et le fond !</p>
<p>projet qui a été chronophage en fin d'année pouvant générer des retards dans la production du fait des différentes réunions d'échange et groupes de travail, plutôt anxiogène car peu de documents nous ont été transmis en temps réel malgré le fait que notre directeur s'engageait à nous en transmettre, tout ce qui nous transmis est vieux, l'ambiance est morose, faute de moyens financiers les acquisitions matérielles pour garder une expertise ou être dans l'innovation ne se font pas ce qui est dangereux à termes etc etc</p>
<p>Je n'ai pas l'impression ni de travailler plus ou moins qu'avant. Mes missions sont toujours les mêmes et je n'ai jamais eu assez de temps pour tout faire. Bilan des courses, je ne suis ni rassuré ni motivé par cette situation : je fais du mieux que je peux en fonctions des priorités que l'expérience dans le poste m'a donné.  Je sais pertinemment qu'une partie de ce que je suis sensé faire va être oublié (la partie support surtout) mais qui va la faire : personne et ça me désole pour le reste de mes collègues.</p>
<p>Il est très difficile d'y voir clair. Je poursuis mon positionnement et mes missions comme toujours car je crois en l'utilité du Cerema dans son positionnement actuel. Je ne conteste pas le besoin de réduction des effectifs au niveau Cerema, mais je conteste complètement la forme, la manière de n'impacter que les équipes de production et les services support sans réinterroger l'organisation du siège. Je conteste complètement la forme inhumaine qui a été décidée.</p>
<p>La démotivation n'est pas récente, car même si cela ne s'appelait pas encore CEREm'Avenir, il y avait déjà des réflexions, des annonces, des plans de transformations et même des fermetures de site envisagés. La ligne directrice de l'établissement n'est pas claire et les décisions pas assumées par sa tête et sa tutelle.  Nous travaillons aussi moins car nous passons notre temps en réunion, consultation et à défendre les missions et le service public au service de ceux qui en ont besoin et pour défendre la politique de l'Etat et le bien général en matière de développement durable.</p>
<p>Je travaille plus, non pas parce que cela me rassure mais parce que la charge de travail relative à Cerem'Avenir s'ajoute à l'activité quotidienne. Ce surcroît de travail s'accompagne d'une démotivation notamment quand les efforts réalisés pour décrocher des affaires intéressantes, utiles et répondant aux demandes de hausses des recettes propres sont gommées par un budget rectificatif actant une baisse de subvention d'un bien plus grande ampleur...</p>
<p>Je travaille plus et cela ne me rassure pas du tout !!!  Je travaille plus car les tâches se multiplient : le nombre de mails reçus se multiplie, il faut suivre les évolutions imposées par CeremAvenir, faire de la communication en</p>

interne et vis à vis des clients etc etc .... tout en continuant à assurer nos activités et nos engagements vis à vis de nos clients tout en ayant moins d'effectifs de production et de fonctions support ! c'est la quadrature du cercle !
Franchement vos questions sont toutes à double sens. J'aurais bien aimé la case : Je travaille plus, je suis overbooké, je suis démotivé car vous venez de supprimer deux postes et le taf reste à faire. Donc, je dirais, je travaille plus, cela ne me rassure pas quant à la qualité, le temps passé sur les études et les délais pour nos bénéficiaires. (14h écrêtées ce mois-ci, 72h00 sur le compte temps de trajet compensé en 3 mois, mais tout va bien)
je travaille plus même si je ne suis pas motivé à cause d'une tension anxiogène palpable et cette impression d'extermination de nos mission, de notre outil de travail de notre établissement. Les décisions sont prises par des gens qui ne savent pas ce que les agents font réellement (se basent juste sur des chiffres, des beaux tableaux illisibles) ! Plus de A toujours de A, moins d'agents et plus de missions ! tout va bien dans le monde des bisounours !
Je m'inquiète beaucoup pour mon avenir professionnelle (est-ce mon poste qui est ciblé comme transitoire ?) mais également : pour celui de mes collègues, pour mon secteur d'activité E2 (approches environnementales intégrées...) qui subit une baisse d'effectif dans ma direction technique et mon site. Ma situation est d'autant plus inquiétante que nous avons mutés il y a environ un an et que mon conjoint travail également au Cerema. Nous ne sommes pas les seuls dans ce cas au sein de notre DTer et du Cerema.
Poste supprimé et transféré à plus de 200 km de la résidence administrative annoncé fin janvier 2020 Pas d'information claire, voir des informations erronées sur les priorités auxquelles je peux prétendre, ... aucune proposition de repositionnement sur mon labo Un climat anxiogène difficile car seule dans mon unité à subir cela (isolement, moral en nette en baisse, plus le gout au travail, ..)
Mon poste a été supprimé du fait qu'en 2023 je serais retraits. Je n'ai reçu aucun renseignement concernant les moyens financiers me permettant de partir à la retraite à 62 ans, bien que demandé depuis plus d'un mois. il est plus facile de supprimer des postes surtout de catégorie C que de gérer l'accompagnement de ces agents. Pour ma part, ce manque de vision vers l'avenir me déprime. De plus je ne sais pas quel poste je vais avoir d'ici 2022 et après ?????
Cette précision "autre" concerne-t-elle la précédente question, à savoir le relais de l'information de modification du poste ? Auquel cas, l'information n'ayant jamais été clairement signifiée, mais plutôt au "compte-goutte", c'est l'assemblage de ces petites informations, parfois contradictoires, relayées par des personnes et documents divers, qui a permis de comprendre l'articulation du poste, bien qu'elle soit aujourd'hui, pour ma part, très floue.
Mon cas est un peu particulier car dans le cadre de ma promotion [REDACTED] 2020, il m'est proposé le poste de chef de groupe pour un nouveau groupe (suite Cerem'Avenir) : mon ancien poste est supprimé et mon nouveau poste n'est pas "officiellement" créé dans Cerema'Avenir du fait que ce poste me permet de concrétiser mon inscription au tableau d'avancement [REDACTED] (dixit ma direction). Mais les échanges sont plutôt clairs depuis janvier 2020.

<p>Arrivé au premier septembre 2019, j'ai découvert tardivement CEREMAvenir, dans des conditions difficiles (limites inacceptables). Par mail, 5 mois après mon arrivée (début février), j'apprends que je ne suis pas reconduit sur mon poste. Depuis je suis surchargé de travail et ça m'occupe l'esprit plutôt que de me prendre la tête sur la réforme, mais en termes de motivation personnelle, d'engagement et d'espoir, il y a une grosse chute.</p>
<p>Difficile de répondre clairement aux questions. Etant donné que les annonces sont contradictoires, ou du moins incohérentes, entre deux directions et parfois entre une direction et elle-même (d'un moment à un autre), il n'existe plus aucun référentiel auquel se fier. La stratégie est illisible ou plutôt malheureusement trop lisible, une stratégie (sic) exclusivement opportuniste, qui a pour seule ambition celle d'une feuille morte : être dans le vent (Kundera).</p>
<p>Je ne vois pas de question "Autre" !... La dernière était sur la Q10 "Selon vous, et d'après les informations qui sont les vôtres, la démarche Cerem'Avenir va se traduire par", et là, oui, beaucoup d'autres impacts sont prévisibles. Néanmoins, je précise ma réponse sur la Q18 : je suis démotivé et je cherche à partir. En ce sens j'aurais pu dire "tout à fait d'accord" à "trouver de nouvelles missions" mais pas dans le cadre posé par la question. J'ai donc mis "pas du tout"</p>
<p>Je travaille plus et cela ne me rassure pas car la surcharge de travail est liée au non-remplacement de postes sans aucun choix précis de la part de ma direction pour orienter les activités de mon groupe. Il faut toujours faire plus avec moins, tout est important et on ne fait jamais de choix malgré les discours affichés. De plus la trajectoire pour mon groupe est clairement en contradiction avec les orientations prises au niveau national.</p>
<p>Je travaille de la même façon en me demandant comment cela va se passer lorsque sous Ceremavenir je serai placé sous la responsabilité hiérarchique d'un agent et sous la responsabilité fonctionnelle d'un autre. Les deux n'ayant aucune compétence dans mon domaine d'activité (comme mes futurs collègues de groupe). Je me demande également quelle sera leur réaction lorsqu'à la première réunion de groupe ou réunion fonctionnelle je leur demanderai ce que fait là !</p>
<p>Agent de la nouvelle DSI, et faisant partie de l'équipe de "préfiguration", la difficulté réside dans les travaux supplémentaires dans des délais contraints. Cependant, ces travaux sont très enrichissants et favorisent la mise en place de la nouvelle DSI. La réflexion collective a permis d'écouter les agents informaticiens et de réaliser des travaux de qualité.</p>
<p>Je suis dans l'incertitude quant au planning de mise en place et aux missions qui me seront confiées : la seule chose qui me semble claire et fixée est le nombre d'ETP dans chaque activité au sens large, à l'horizon 2022, les missions ne sont pas définies. Je suis dans une position d'encadrement et il m'est difficile de rassurer mes collègues et encadrés, ce qui est très insatisfaisant. J'envisage de démissionner.</p>
<p>Je suis dans l'attente de consignes claires et homogènes entre DTer/DTech pour accompagner les agents dans le changement ! Je suis dans l'attente de consignes claires et unifiées de ce que doit être et comment doit fonctionner une Agence au Cerema Je suis dans l'attente de prise en compte des remarques remontées concernant la future organisation de l'Agence</p>

<p>à ce jour, Je continu a travailler et a trouver des solutions pour faire avancer et donner de la motivation à mon équipe.</p> <p>Cependant, ayant sue hier que mon poste et missions seront supprimé, à partir d'aujourd'hui la démotivation c'est installé et je vais me consacrer à chercher un poste. (Vu que le CEREMA n'a plus besoin de mes services).</p>
<p>J'ai le sentiment que tout le travail entrepris et les actions mises en place font être remis en causes et donc tout ce travail n'aura servi à rien.</p> <p>J'ai l'impression de faire de moins en moins du service public et de perdre de plus en plus de temps sur de la gestion et de l'animation de projet avec de multiples outils informatiques chronophages qui n'aboutit in fine sur pas grand-chose.</p>
<p>Je ne travaille ni plus, ni moins.</p> <p>Par contre, je me sens moins motivé. Le périmètre de mon poste diminue, les budgets de mon bureau ne cessent de diminuer (plus vite encore que le périmètre d'intervention), les ETP dans mon services ne cessent de diminuer.</p> <p>Par conséquent, la hiérarchie nous demande davantage de taches via l'intérim car certains postes ne sont pas pourvus.</p>
<p>je travaille plus et les perspectives de recrutement sur mes activités sont mauvaises. les directives nationales concernant mes activités (les développer et les renforcer) ne sont pas en accord avec la déclinaison locale du plan de transformation (réduction des effectifs)</p> <p>le support de la chaine hiérarchique sur les projets en cours est quasi nulle car trop occupés par la réorganisation pour porter les affaires courantes</p>
<p>Je continue de travailler normalement (c'est à dire beaucoup). j'intègre de nouveaux agents dans mon équipe, et j'aurais donc encore plus de travail, avec moins de moyen support, donc cela devient ingérable. Avec des orientations prises et renforcées en dtec, donc encore plus décorréélées des réalités pratiques. Perte de crédibilité sur le plan local.</p>
<p>j'alterne les périodes où celà va bien parce qu'il me semble produire des choses intéressantes et être en capacité de trouver de nouvelles affaires pour faire rentrer du tiers et des périodes où je ne sais plus quoi penser tant l'incompréhension est grande devant le peu de contenu de la démarche Cerem'Avenir</p>
<p>Je sais que je change de fonction, j'aimerais que ce changement soit clair, que des formations soient organisées rapidement ... Les syndicats nous font "attendre" et repousse l'échéance et j'avoue que pour ma part cette attente contribue à augmenter l'anxiété lié à ce changement de fonction.</p>
<p>Cerem' sans avenir Cerem'alade Cerem'ort</p> <p>Comment peut-on en arriver à ce stade.... destruction du service public, un renforcement des moyens humains et financier permettrai a certaines activité de rentrer beaucoup plus d'argent (frais) malheureusement c'est tout le contraire qui se passe. Pathétique !</p>
<p>Voir que l'on va droit vers une catastrophe planétaire et baisser les effectifs du CEREMA est suicidaire. Affirmer que cela ne pose pas de pb (P Berteaud, S. Bourgeois) est irresponsable et criminel. Nous sommes LE service technique du ministère de l'écologie. J'ai honte pour mon pays et pour l'humanité.</p>

<p>Je trouve cette question mal venue ! J'ai une conscience professionnelle et une déontologie donc je n'adapte la quantité de travail que je fournis à une éventuelle restructuration du Cerema et les nouvelles missions que je souhaite trouver sont ceux qui sont en accord avec les politiques publiques de développement durable.</p>
<p>Je prospecte et continue à me monter en compétence, pour expérimenter des modes de faire autre et penser la société de demain et ce, malgré la démotivation et l'anxiété que provoque l'évolution des structures étatiques qui font l'autruche face au dérèglement climatique et autre menace systémique.</p>
<p>Je ne sais toujours pas si mon poste va être modifié ou supprimé. Il y a une grande incohérence pour les questions 16 et 17 : obligée de répondre, alors qu'à l'heure actuelle, le 4 mars 2020, je ne sais encore pas si mon poste va être supprimé. Ni mon responsable hiérarchique n+1, ni le directeur de TV ne m'en a informée.</p>
<p>je suis dans le stress permanent sur l'avenir de l'établissement. Car le Cerema a vu le jour il y a juste 5 ans et voilà les décideurs rebattent les cartes à nouveau. Lorsque la politique de l'établissement est changeante et pas claire, cela génère un environnement de travail anxiogène. Et on se demande à quand la prochaine réorganisation...</p>
<p>Les Questions Q15, Q16 et Q17 sont incohérentes avec le calendrier de Cerem'avenir : comment certains agents peuvent indiquer quand et par qui ils ont été informés de l'évolution ou non de leur poste, quand ils n'en ont pas encore été informés ?? Question Q15 : il existe des cas de figure qui ne sont pas proposés dans le questionnaire, et pas de place pour s'exprimer, obligeant à s'exprimer dans une autre case ...</p>
<p>Etant seul sur mes domaines d'activité, il est de toute façon impossible de réduire plus la "voilure" d'ETP, sauf à supprimer complètement un champ d'activité d'une importance capitale dans la gestion du patrimoine des infrastructures ... Ce projet de service apparaît très clairement comme un démantèlement du Cerema à moyen terme !</p>
<p>Fonctionnaire depuis 20 ans dans différentes organisations, je n'en ai plus rien à faire de ces plans uniquement basés sur le dogme du nombre trop important de fonctionnaires et la charge qu'ils représentent. P Berteaud fait ce qu'il peut mais il reste, comme nous tous, un simple exécutant. Seule différence, dans 2 ans, il n'est plus au Cerema.</p>
<p>les informations arrivent au compte-goutte et sont contradictoires. il faut augmenter l'activité tiers en supprimant l'activité qui en génère. je ne comprends toujours pas le sens d'activité de 2ème niveau. il faut des experts mais il y a aucun projet RH de gestion des compétences.</p>
<p>Je passe un tiers de mon temps (sic) sur Cerem'Avenir à : i) l'expliquer aux agents de mon équipe ; ii) écouter leurs inquiétudes ; iii) proposer des solutions alternatives à la solution de base, drastique ; iv) trouver de nouvelles affectations aux agents qui n'auront plus de postes en 2022.</p>
<p>Le démantèlement de la recherche au Cerema passant par la suppression de sites, le départ récents de plusieurs chercheurs, ne me donne aucunement confiance en l'avenir de mon travail et mènera je pense à l'abandon des activités de recherches au Cerema post-2022</p>
<p>Je continue à faire mon travail comme avant...mais il est très dur de se motiver quand on sait que son poste est supprimé....impression d'inutilité.</p>

Difficile de trouver d'autres missions quand on ne sait même pas dans quel lieu (et/ ou domaine) va se poursuivre notre carrière...
Malgré que je ne sois pas ou peu touché par Cerem'avenir, je me demande quand les restructurations vont cesser... pas sûr qu'après 2022 et l'arrivée d'un nouveau DG, cela ne continue pas et c'est cela le plus grand problème des agents on serait prêt à avaler les couleuvres actuelles si on était sûr que plus rien ne bougerait pendant de nombreuses années...
J'ai essayé pendant toute la période de 2019 et début 2020 de rassurer les agents de mon réseau sur la poursuite de nos activités et de donner un sens à mon travail. De voir l'organigramme modifié au dernier moment, ne me rassure pas sur la pérennité de mon travail et de mes missions. Cela entraîne donc une démotivation.
Travailler, aimer son travail, s'investir, œuvrer pour améliorer le bien commun ne suffit plus pour justifier auprès des décideurs l'intérêt de maintenir/développer des structures publiques/parapubliques neutres et utiles à tous (public comme privé).
Je ne travaille ni plus ni moins, je fais mon job, je suis service public avant tout. J'attends néanmoins un clarification sur mon avenir professionnel, car à ce jour 11/03/20, nous ne savons toujours pas à titre individuel, si nous sommes dans les postes transitoires ou pas tel que présenté le 20 février
Je pense que l'on supprime certain poste clef au sein des services, même s'il s'agit de petites catégories qui je pense sont indispensables à leur chef de service. Mais enfin ces chefs verront bien. Ils ont deux bras, ils devront se débrouiller seuls.
Je suis un peu mis de côté. Et en même temps on me communique beaucoup, cela est plutôt perturbant. La qualité de la communication est mauvaise on ressent parfois des efforts mais ce n'est pas terrible. La considération de l'agent a l'air de passer au second plan.
Vu le contexte actuel, il est très difficile voire impossible de s'engager dans des appels à projets ou d'autres sollicitations pour lesquelles nous ne sommes en mesure de garantir nos engagements (réduction d'effectifs, départ anticipés de collègues, etc.)
Même si je ne suis que peu impliqué dans l'élaboration du projet, je passe beaucoup de temps à échanger (en réunion ou de façon informelle) sur le projet et à faire des propositions qui ont du sens par rapport à la vision que je porte de mon activité.
Étant en CDD je suis dans l'attente de savoir si mon contrat est re prolongé ou non, ce qui me mets dans un état de stresse général, de dépression, de démotivation au quotidien, ce qui n'est pas normal et inhumain de la part de la direction !!
L'ambiance de travail se délite, la cohésion des esprits a totalement explosé. L'esprits de corps n'existe quasiment-plus. Le Cerema est mort, et avec lui, le réseau scientifique et technique de l'État.
La réduction des effectifs, les postes supprimés ou modifiés ont un impact sur les projets récemment engagés (avant les dernières annonces de Cerema'Avenir) certaines équipes sont "démantelés". Ce qui met à mal la réalisation de ces projets.
Les infos transmises sont évolutives : depuis novembre nous en sommes à 7 organigrammes, et tous n'ont pas été communiqués à tous les agents.

Nous n'avons aucune visibilité à court, moyen ou long terme. Nous assistons à une désorganisation du service sans aucun objectif stratégique
Je travaille trop car mon service "support" est en sous-effectif et malgré les soi-disant améliorations en DRH pour faciliter le travail, il n'est pas pris en compte la pénibilité de travailler en service de proximité avec la pression des agents
Je ne travaille ni plus ni moins, mais comme j'ai toujours fait. Il n'empêche que je suis démotivé car je ne sais pas où je vais. Le fait de se trouver de nouvelles missions ne sert à rien car à terme ce n'est pas moi qui déciderais ce que je vais faire.
Continuité de ma productivité en attente des décisions de Cerem'Avenir et de la modification voire le repositionnement de mon poste. Ensuite voir conditions de pré-positionnement et choix du préfigurateur concernant le technicien ayant le meilleur profil ...
Comme mentionné plutôt j'ai changé de poste entre fin 2019 et 2020. Du coup je ne me suis pas soucié des annonces. Étant assez jeune j'ai la quasi-certitude de pouvoir rebondir et de pouvoir mobiliser mes acquis dans mes futures fonctions.
Le Cerema n'appuie pas les projets professionnels de ces agents qui permettrait de garder les compétences dans les pôles identifiés... La logique est uniquement comptable et non une stratégie des compétences.
Ambiance anxigène. Certains collègues font de la dépression. La mise en place des RPS est une vaste fumisterie qui a coûté chère et qui sert juste de parapluie pour la Direction.
Avec une orientation du type "toujours plus de tiers", l'aspect "service public" qui était au cœur des CETE et au début du Cerema, diminue d'année en année. Ce qui est une grande source de démotivation pour certains agents.
Une hausse de travail, mais cela ne me rassure pas, bien au contraire. Je perçois que la baisse des services supports augmente ma charge de travail et diminue mon efficacité : j'ai moins de temps à consacrer à mes missions.
Je travaille plus car j'ai une charge de travail plus importante étant donné la baisse d'effectifs dans d'autres Dter et leurs missions retombent sur moi. Donc pas de changement au niveau de mon poste mais beaucoup plus de charge de travail.
Les annonces n'ont rien changé sur ma façon de travailler mais impactent fortement des membres de mon équipe, qui sont, eux, démotivés. Personne, aujourd'hui, n'est rassuré par les orientations prises, dans tous les secteurs.
Mon poste n'est pas touché, néanmoins je suis affectée par la situation de certains collègues. Je suis également stressée par l'avenir, mon poste n'a pas été touché cette fois-ci mais rien ne garantit qu'il ne le sera pas à la prochaine réorganisation (qui est inéluctable !!).
Je suis le seul agent au niveau CEREMA NATIONAL à faire ce que je fais. Ceux qui ont commandé mon travail l'ont vraiment apprécié ... et on va supprimer mon activité. (Sans commentaires !!!!!!!)
je travaille toujours autant, même si les discussions entre agents sur le CeremAvenir sont extrêmement chronophages à cause de l'incohérence de ce projet et de son inadaptabilité face à la demande des collectivités.
Les annonces coïncident avec d'autres évolutions dont une restructuration majeure des DREAL et la suppression des CAP, ce qui interroge sur la capacité à mener de manière fluide une carrière dans l'avenir

Un détachement du rôle d'expert vers un rôle excessivement commercial (rôle de chasseur "d'argent frais" au détriment de notre rôle de centre d'expertise mutualisé pour les services de l'État)
Je travaille plus car il faut organiser la démarche (en prendre connaissance, y contribuer et faire des retours. Cela a entraîné beaucoup de réunions et d'échanges internes) et continuer ses missions
Je travaille normalement. Mais les objectifs du Cerema ne correspondent plus à mes valeurs. Le travail reste intéressant mais le processus de sélection des études perd de sa visibilité pour moi et de son sens.
Je suis dans l'attente d'une clarification de la position qu'aura mon poste au sein du groupe et si mes missions actuelles qui me passionnent tant ne vont pas subir des déformations néfastes.
le manque de transparence sur le futur mode de fonctionnement n'augure pas une bonne lisibilité à l'extérieur et met en défaut lorsqu'on démarche des collectivités/clients
Le temps passé sur les réflexions Cerem'Avenir ou l'écoute des agents est au détriment de la production et de la prospection. Je me pose aussi la question d'aller travailler ailleurs.
Concernant mon travail rien n'a changé depuis le mois de novembre. J'attends que le nouveau groupe Mobilité se mette en place pour définir ma nouvelle feuille de route.
on continue comme avant, en essayant de faire le maximum avec les moyens du bord - on a déjà trop de travail compte tenu du personnel disponible - donc pour ces 4 questions, aucune réponse ne correspond à la réalité
Difficile de faire face : gérer les demande des clients extérieurs, gérer la communication en interne (réunions d'explication), fiches de poste à rédiger ...
recherche de mobilités, se concentrer sur des missions techniques qui me passionnent en faisant abstraction des annonces multiples sans cohérence avec parfois des incertitudes voire des mensonges.
Il serait temps de nous informer officiellement de l'évolution ou nous de nos postes. Seul les bruits de couloirs nous informe des évolutions non officielles c'est inadmissible
c'est très bizarre comme ambiance de travail, ce contexte particulier ne permet pas un travail serein et dans de bonnes conditions, on ne sait pas trop où on va mais, de mon point de vue, pas dans le bon sens.
Comment peut-on rentrer de l'argent frais au Cerema par le biais de nos missions si l'on nous les diminuent petit à petit et si l'on ne voit aucune perspective favorable à notre avenir dans cet établissement ?
On attend une communication plus explicite et respectueuse. Non pas des réunions sur chaque site car il y a eu des échos que certains site étaient oubliés ( via la cellule d'écoute)
Je travaille toujours plus... Cela ne me rassure pas spécialement, car ça finit objectivement ma capacité à faire, sans moyens (humains) supplémentaires dans mon domaine d'activité.
attente d'une clarté au niveau global du Cerema sur mon domaine d'activité mais aussi d'autres domaines pour savoir si le Cerema conserve son attractivité
Le projet du Cerema 'venir est le démantèlement pur et simple du service publique. Le fonctionnaire est devenu un virus identifiable au CORONOVIRUS.

Le CEREM' AVENIR a littéralement arrêté le plan de charge pour l'année 2020. Un véritable tsunami dévastateur. Pas de plan de charge important comme en 2019.
Concernant les catégories C nous avons appris seulement le 24/02/20 que nous serons un pôle d'appui donc nous n'avons aucune connaissance des missions car nous n'avons toujours pas connaissance de la fiche synthétique
Les annonces n'ont eu aucun impact sur mon comportement personnel. Les attentes d'information sur mon avenir professionnel ne sont pas directement liées au projet de restructuration.
Je continue à effectuer au mieux mon activité en décrochant de nouveaux contrats sachant que demain j'aurai moins de force de production
La direction qui s'est engagée à me fournir un autre poste au sein de ma DTer me demande aujourd'hui de trouver ailleurs alors que ce n'est pas mon souhait. Très angoissant
Dynamique personnelle depuis quelques mois qui consiste à se concentrer sur le travail et tenir à distance les discours anxiogènes et contradictoires qui sont sources de démotivation.
l'incohérence entre les annonces qui proviennent de différentes sources de niveau direction, est patente. Cela donne l'impression d'un travail amateur
Charge de travail importante car des baisses d'effectifs sont déjà en cours donc pas trop le temps pour s'attarder sur un projet incohérent sauf à manifester mon mécontentement...
Les évolutions ne sont pas en cohérence avec les thématiques traitées, mais s'inscrivent dans une volonté de réorganiser l'établissement à partir de contraintes financières.
Je suis en recherche d'informations sur l'IDV ou ISRC, sur mon âge d'ouverture des droits à la retraite et surtout sur le plan d'accompagnement prévu dans Cerem'Avenir
Mutation récente en interne pour cause de suppression de poste dans ma précédente direction. Une solution satisfaisante, mais tout de même impactante.
En attente d'une réelle organisation de réseaux techniques au sein de l'établissement permettant une lisibilité interne et externe.
incertitude sur les dates précises de bascule dans les nouveaux organigramme et sur la durée des périodes de transition entre l'organigramme actuel et le nouveau
Les principes d'organisation étaient connus depuis novembre, mais le concret de l'organisation a été connu tardivement, sans échange sur les alternatives possibles.
C'est extraordinaire je travaille, plus ça me rassure je travaille moins je suis démotivé.....cela veut quoi à l'instant T ????? Fort de café. Travailler plus pour gagner moins ...
Pas de changement sauf la perte de temps dédié aux affaires pour assister aux multiples réunions Cerem'avenir
Je travaille plus et cela ne m'amuse pas car certains agents se démobilisent parce que leur poste est annoncé supprimé et que la charge de travail reste !
J'ai constaté une évolution délétère de l'ambiance générale au sein de ma structure, directement imputable aux annonces Cerem'avenir.

démotivation complète depuis 2 mois et depuis l'annonce de la suppression de mon poste c'est encore pire...pourquoi travailler ? Quelle est la plus-value ???
Je rempli des documents multiples qui pour la plupart demandent les mêmes information mais dans un sens différent et dont tous sont d'une urgence primordiale !
Je cherche un poste ailleurs... Bravo, défi réussi, un ETP en moins à gérer prochainement !
Je continue d'exercer mes missions tout en sachant qu'une partie de celles sur lesquelles je me forme ne feront plus partie de mon champ d'activité en octobre 2020
Même si mon poste n'est pas modifié en soi, il le sera du fait de l'évolution du contexte général et du positionnement du Cerema
Les questions 16 et 17 n'ont pas de sens si pas de changement à la question 15. De même pour les questions 18 qui ne permettent pas d'exprimer aucun changement
Nous avons perdu 3 postes en 3 mois au CECP de ROUEN... c'est l'hémorragie ... que va t'il rester du CECP ?
Je m'interroge sur la possibilité de conserver mon poste actuel, maintenu mais à un niveau de grade supérieur
en attente des nouveaux outils censés me simplifier la tache et permettre la suppression des assistantes
Je travaille autant pour que le service continue d'être efficace malgré les temps consacrés à la démarche Cerem'avenir.
je travaille plus et ça ne me rassure pas du tout, car mon plan de charge était déjà complet avant novembre et maintenant il est archi débordant
Je continue de travailler malgré une charge de travail de plus en plus conséquente mais la motivation et l'envie ne sont plus mon light motif.
je travaille ni plus ni moins, je fais mon travaille comme d'habitude en veillant au respect des échéances (planning)
Je continu de cravacher car les demandes ne faiblissent pas et mes responsables continuent de prendre des contrats comme si de rien n'était
Je continue à m'investir autant dans mon travail, mais je suis très pessimiste sur l'avenir du Cerema. L'ambiance est un peu anxiogène.
La conduite de ce projet est faite en dépit du bon sens, avec le plus grand mépris pour les agents. C'est triste.
Après l'annonce de votre poste supprimé, la logique veut que vous ne produisez plus. Pourquoi travailler dans le vide sans motivation ?
Depuis le mois de novembre les annonces sont de plus en plus mauvaises ! réduction, suppression mais quel bel avenir !!!
Démotivation complète. La transformation de mon poste me pousse à être en recherche active pour une mutation/un détachement
Je travaille beaucoup trop et ce rythme n'est pas soutenable très longtemps. C'est usant et cela pose question sur notre efficacité collective.
En attente des cadres d'emplois unifiés. Espère que ce sera en adéquation avec les fonctions et pas les statuts

Q 17 : autre &gt; en voyant l'organigramme cible 2022 affiché confirmé par mon hiérarchique cette semaine (mars 2020)
pensez-vous que l'on soit amené à travailler plus seulement si l'on est "rassuré" ?! (pourquoi avoir lié les deux termes ?)
je joue le rôle de pompier pour faire le lien entre ancienne et nouvelle structure
Je quitte le Cerema, et je ne suis en conséquence pas dans l'attente d'informations quant à mon avenir professionnel.
beaucoup de temps consacré aux réflexions cerem'Avenir - disperse notre implication dans nos missions
j'attends le processus de pré-positionnement. Je suis dans l'inconfort et l'incertitude, je ne sais pas si c'est mon poste qui est supprimé
Je travaille au jour le jour - c'est plus simple de se concentrer sur le présent que de penser à un avenir trouble...
Toujours plus de charges de travail... mais pas en lien avec les annonces... en lien avec les suppressions perpétuelles de poste.
J'ai eu le connaissance du transfert de mon poste par un diaporama lors d'une AG, LA GRANDE CLASSE NON ???
sans être nécessairement démotivé, la situation est préoccupante et anxiogène ce qui réduit nécessairement ma capacité de production
je travaille plus parce que moins de monde est disponible pour faire le boulot mais je suis démotivé
Je prends en charge des missions sur mon nouveau poste tout en assumant celles de mon poste précédent.
Je compte poser ma PM104 donc je ne m'inquiète pas de ce que va devenir mon poste ou mon service
je fais parti d'un PCI précurseur sur la mutualisation du matériel et du personnel.
Pas de lisibilité sur la pérennité de mon poste, j'ai donc des hauts et des bas sur ma motivation au travail
Répondu aux questions 16 et 17 car obligé mais ma hiérarchie ne m'a pas encore parlé de mon poste à venir ...
en attente de savoir si ma promotion va pouvoir se concrétiser au Cerema.
Demande d'intégration de ma part depuis octobre 2019 avant le plan de restructuration et toujours en Stand-by.
Je regarde passe davantage de temps à regarder les offres de postes.
Beaucoup de peur autour de nous! Déjà des restructurations importantes et des dégâts irrémédiables
quel manque de respect pour des agents qui travaillent avec conscience pour le service public et qu'on jette hors les murs !
L'impact individuel est fort mais l'impact collectif est bien plus fort
Je m'inquiète de l'ambiance de travail qui se détériore ainsi que de l'organisation du travail qui est de plus en plus ubuesque

jusqu'à l'annonce que mon poste était supprimé , j'étais assez confiante mais depuis 1 semaine ce n'est plus le cas
Rien n'a changé au niveau de mes missions, mis à part que je n'ai aucune information sur l'évolution de mon poste
Je n'ai pas changé ma façon de travailler, mon poste n'évoluant pas, à l'inverse de ceux de mes collègues.
J'ai appris que j'allais être remplacé par une autre personne lors de mon entretien individuel
En restant sur mon poste non substantiellement modifié, je serai, et suis déjà, obligé de travailler plus.
Je travaille beaucoup plus parce que Cerem'Avenir me surcharge de travail et ça ne me rassure pas
J'ai du travail par dessus la tête c'est extrêmement difficile de suivre et encore plus de se projeter
Cette partie du questionnaire est orienté : soit on travaille plus soit moins, quid de autant qu'avant ce qui est mon cas ...
Je me forme pour quitter le Cerema avant qu'il ne coule définitivement.
Je travaille toujours plus, je suis démotivé j'ai aucune confiance dans l'avenir de mon activité
"pas du tout d'accord" ne convient pas. Il faudrait une ligne "pas concerné"
Mon service va subir une diminution d'effectif (déjà commencée : 25%) de 50%
il serait important d'informer individuellement les agents car certains sont au bord du gouffre
PLUS DE TRAVAIL A CAUSE DE LA SUPPRESSION DE SERVICES SUPPORTS AU SG ENTRE AUTRES
Depuis la création du Cerema, je n'existe plus. Cerema n'est pas fait pour les catégories C.
Pas d'information sur le sujet si ce n'est que mon poste risque d'être supprimé.
démotivé et dégoûté du manque de considération des agents et de leurs expertises
Cette mascarade n'est qu'une première approche pour le démantèlement du Cerema et du service public.
je travaille dans un climat anxigène qui ne facilite pas une production de qualité
Chercher un autre poste plus en adéquation avec mon profil et mes compétences
Je travaille plus, cela ne me rassure pas... La formulation de certaines questions me déroutent.
Je travaille plus mais cela ne me rassure pas, mais j'espère que cela rassurera mon équipe
Recherche active de poste hors CEREMA
Aucun changement, je continue de travailler normalement
Je continue d'exercer normalement mes activités
départ en retraite avant fin 2022 ( mais pense à ceux qui restent...).
J'envisage une mutation extérieure au CEREMA

En attente des futurs objectifs et missions.
Je mute dans un nouveau service du Cerema
Je cherche à partir, je n'ai plus confiance dans l'avenir
J'ai répondu à la Q15 par je ne sais pas. Quel est la pertinence de mes réponse Q1-, Q17 et Q18 ! C'est nul !
Augmenter les rentrées d' « argent frais » dans le secteur OA.
Sans objet, mon poste n'est pas impacté par CeremAvenir
il n'y a pas de case "autre" ni de case "nsp" et c'est bien dommage
Je suis au placard on m'interdit d'exercer mon métier
Je suis démotivé et déresponsabilisé mais je ne travaille pas moins pour autant.
Préparez-vous à affronter une vague de RPS
Je vais au travail en chantant, c'est beaucoup moins inquiétant
Mon plan de charge est indépendant de CeremAvenir
Comme la moule sur un rocher, je m'accroche
Je suis contractuel donc Ceremavenir me concerne moins
Je ne sais pas ce qui sera modifié sur mon poste.
J'ai plus de travail, cela ne me rassure pas.
Je travaille autant ; avec l'incertitude sur l'avenir
Je ne change rien car mon poste demeure
Je fais mon boulot, tout simplement...
Je continue à m'investir autant qu'avant.
Les bananes c'est bon parce qu'il n'y pas d'os dedans.
je me questionne sur mon avenir dans la structure
multiplication chronophage des réunions ...
Je n'ai eu aucune information sur l'avenir de mon poste
Je travaille de la même façon.
Je travaille tout simplement
je travaille plus mais je suis démotivé
je travaille autant mais suis très démotivée.
Je poursuis mes activités sans "plus" ni "moins".
aucune précision sur la suite
Je ne travaille ni plus ni moins
Travail identique
démotivation tout de même
Je travaille normalement
Lors d'une AG
Je continue comme avant
RAS
syndicat

aucun changement
Oui.
Quel autre ?

## Q.19 REPONSES « AUTRES » VOTRE AMBIANCE DE TRAVAIL EST...

Petit espace que j'utilise pour quelques points qui ne me paraissent pas traités dans le questionnaire.

L'organisation locale s'est faite sans qu'un diagnostic ait été mené. L'encadrement s'est contenté de résoudre des équations données par le siège, en s'affranchissant de la façon dont la structure locale fonctionnait jusque là. Il aurait été intéressant de partager un diagnostic, au moins local, à l'occasion duquel on se serait mis d'accord sur ce qui marche, ce qui ne marche pas... Les décisions qui en auraient découlé auraient été perçues comme moins arbitraires et moins incohérentes. Cette étape a été fortement négligée. Il me semble que les choix qui ont été faits localement l'ont été en méconnaissance du vécu de la structure. Pourtant le premier semestre 2019 aurait été propice à une telle démarche.

En étant un peu crue : notre direction ne savait ni qui on était ni ce qu'on faisait (et encore moins comment) avant Cerem'avenir, et il n'y a pas de raison que ça ne continue pas après la validation du projet.

Une petite remarque sur le questionnaire : à la question "Depuis les annonces sur cette réorganisation, selon vous, votre ambiance de travail est..." ci-dessus (et quelques autres), j'aurais aimé pouvoir répondre que mon ambiance de travail n'avait pas évolué, en tout cas que Cerem'avenir n'avait pas eu d'incidence directe sur cette ambiance. Enfin, dernière remarque ici : nous avons été sollicités de temps en temps sur le projet. Pour ma part j'ai toujours répondu présente et fourni des contributions lorsque je les estimais utiles... ont-elles été utilisées ? Comment ? Pourquoi ? Je ne sais pas.. ma hiérarchie ne le sait pas... ça pose là encore des questions sur la méthode.

Les secteurs, et notamment les DTec, ont rédigé des orientations et les DTer construisent des unités dans leur coin. L'échange entre les DTer et les DTec, notamment la DTecITM, semble très compliqué. Si vous demandez des précisions à des DTec elles peuvent vous répondre que si vous n'avez pas compris ce n'est peut-être pas à vous de réaliser cette mission...

La création de poste moitié DTec moitié DTer ne semble pas arranger la situation. Ces personnes connaissent mieux la réalité du terrain mais elles sont fortement tentées de défendre leurs intérêts au lieu d'un intérêt commun.

Du coup, les choix de conservation, d'évolution ou de fermeture de poste semblent fortement portés par des enjeux individuels. Ainsi, la fermeture des postes n'est pas justifiée auprès des agents.

Bonne relation en interne avec la hiérarchie qui est également sous pression, mais qui a à cœur de ne pas mettre trop de pression sur les agents (globalement)

Tendu avec certains collègues dont les postes sont supprimés

Se tend sérieusement avec certains collègues d'autres DTer qui sont sauvés. Et qui n'envisagent pas du tout, mais alors pas du tout de venir nous aider. Encore une fois, comment les biseaux se gèrent, comment la continuité de service au client s'organise ? Quelles réponses apportés aux agents quand on voit clairement que certaines DTer achètent la paix sociale, présentent des organigrammes en trompe-l'œil, maintenant ainsi en postes plus de personnes que la cible. Et sachant que le système ne sera pas équilibré en 2022, tous les recrutements n'ayant pas pu être faits.

L'ambiance est également morose parce que l'on a fait mariner les agents depuis plus d'un an sur Cerem'Avenir en annonçant des réorganisations lourdes mais non définies. La situation de décroissance permanente des moyens et des effectifs depuis plus de 10 ans n'encourage pas non plus les agents à innover ou à s'investir davantage ("à quoi bon...?"). Les outils inefficaces (Nova ne s'annonce pas mieux...) et la déconnexion entre la direction du Cerema et la réalité des équipes de production n'incitent pas à la confiance. Enfin, plus récemment, le contexte a été plus particulièrement stressant de décembre à février car les projets changeaient quasiment tous les jours, et étaient nourris par des injonctions contradictoires entre secteurs, directions, etc.

Devant le peu d'informations fournies, et un micro-organigramme citant les catégories des postes partiellement erroné, nous sommes dans l'expectative.

Les fiches de postes n'étant pas encore connues, je n'observe pas de concurrence ouverte entre nous. Chacun se demande comment ce jeu de chaises musicales va finir et l'attente est longue.

La perspective d'arriver à une organisation basée uniquement sur les contraintes d'effectif et de budget montre une absence totale de vision stratégique. Le choix des activités maintenues ou non est laissé à un niveau hiérarchique relativement proche de la base, ce qui laisse penser que les hautes sphères de la Dter ou du siège ne s'intéressent pas à nos activités.

Tensions avec la hiérarchie, qui se sent acculée à mettre en oeuvre des consignes contre-productives, et qui a du mal à jouer le rôle de "punching-ball verbal" : en résumé, le message en retour aux interrogations est :

- soit "tout va bien, tout cela est un changement nécessaire et bénéfique pour le Cerema, le monde est en plein changement, il faut s'adapter" (plusieurs messages collectifs du DG ont été de ce point de vue accueillis très froidement tant la lanque de bois saute aux yeux)

- soit "arrêtez de vous plaindre, il y en a qui sont plus mal lotis que vous" (ça c'est sûr, on peut toujours trouver pire ailleurs, mais voir le service public se faire dépecer et rester sans rien faire, il y a beaucoup d'entre nous chez qui ça ne passe pas)

Directement dans le service, ça va pas trop mal parce que les gens sont peu impactés mais à l'étage du dessus ou de dessous, c'est pas la même histoire...Il m'est arrivé plusieurs fois de rassurer un collègue en pleurs lors d'un repas car il ne sait pas où sera sa place, ni qui va être son chef. D'autres fois, des collègues plutôt confiants un jour, se sont écroulés le jour suivant en découvrant que leur poste avait disparu de l'organigramme. Pour ce qui nous concerne plus, des réorganisations de support de services techniques (informatique, ADL) incompréhensibles qui mettent à mal tous les beaux discours de "révolution numérique au Cerema" : on est dans des injonctions complètement contradictoires ! Et ça, c'est pas trop motivant.

La confiance est rompue, seuls des éléments de langage prévalent. La communication est devenue un objectif en soi, ayant perdu sa finalité de n'être qu'un moyen. On nous fait croire que les agents participent à leur avenir mais on sent bien que tout est décidé. Il y a dans le « faire croire » une manipulation malsaine. La communication assertive, authentique qu'elle devrait être par les fondements qu'elle enseigne pourtant, est une communication déshumanisée, robotisée, faite de process appliqués à l'humain. Il devient difficile d'admirer sa hiérarchie (et portant ces temps ont été connus) tant elle perd tout recul, les yeux rivés sur ses tableaux de bord.

Plutôt bonne ambiance dans les groupes et départements dont les effectifs sont maintenus, ambiance très morose pour les services fortement impactés (SG, Infras). Certains anticipent la mise en place de Cerem'Avenir dès 2020 alors que la mise en place devait se faire d'ici à fin 2022, la communication sur la période de transition est très insuffisante. Il semble contradictoire de refaire l'ensemble des fiches de poste maintenant alors qu'il reste 3 ans pour aboutir à la nouvelle organisation. A procéder comme cela beaucoup de personnes qualifiées vont quitter le navire tout de suite.

Aucune discussion de fond n'est possible sur les sujets que je traite (ce n'est jamais le moment). Ma hiérarchie a fait un choix concernant mon poste sans me consulter et sans m'avertir. C'est le flou sur mon poste depuis près de 2 ans et là c'est apothéose de la non-décision et de la non clarté. Tous les sujets ne sont clairement pas traités et portés de la même façon. Toute relation de confiance avec la hiérarchie est rompue. Il s'agit d'un reformatage ou les règles ne sont pas identiques pour tous et les passe-droits sont légions. Sans soutien hiérarchique, pas de visibilité...

Les 3 premières questions sont mal posées : "Plutôt bonne" et "on se serre les coudes" sont deux idées différentes ; idem pour "dégradée" et "chacun cherche à sauver son poste" ainsi que pour "morose" et "tous démotivés". Vous mélangez l'ambiance et la raison qui la justifie...

Il y avait matière à poser : 1 question sur l'ambiance (bonne/dégradée), et 4 questions sur les raisons : solidarité (serre les coudes) + objectif individuel (sauver son poste) + motivation + votre dernière sur l'état des relations avec la hiérarchie.

Comment travailler dans des conditions pareilles, les frais de déplacements de 2019 ne sont toujours pas payés, ceux de 2020 non plus, c'est un calvaire pour avoir le moindre matériel alors que des opérations rapportent 6 chiffres ! Certains hiérarchiques (notamment en CDD) ne comprennent absolument rien. On se demande comment a été fait le recrutement. On doit payer son carburant à l'étranger ! Les directions ne connaissent pas les missions des agents.... Il faudrait aller sur le terrain pour comprendre et non pas rester derrière un bureau !

La hiérarchie n'assume pas les annonces et la manière dont ça a été faite. Seuls les n+1 (pris pour des dindons aussi) sont solidaires avec nous. Les autres savaient et ont sauvé leur place en se positionnant comme préfigurateurs des futurs groupes. Quand on leur en parle (enfin quand on les voit car ils fuient), on a toujours droit à la même rengaine ("j'entends bien", "tu sais, c'est tout un processus", "je suis là pour porter la parole de la direction"). Humainement des merdes ! Techniquement, certains sont du même niveau, triste pour l'avenir...

Une fois de plus, les réponses proposées ne permettent pas de faire dans la nuance, à l'image du mode de management excellent.

L'ambiance n'est pas bonne, mais les agents se serrent les coudes. Les relations ne sont pas mauvaises avec la hiérarchie directe, car tout le monde a bien compris que les décisions se prenaient au SIEGE et que les Dter devaient se contenter d'être des Centres de profit. Une chance que de nombreux agents aient une conscience professionnelle et continue à s'investir dans leur métier.

Les changements ne sont pas assez "arrêtés" pour chacun. Certains ne savent pas où ils seront positionnés. Le fait de ne pas savoir installe un climat de tension. Certains posent la question clairement à leur futur hiérarchie et ceux-ci se font un malin plaisir de dire que eux savent à peu près où chacun sera positionné mais sans en dire plus. C'est très énervant et ça augmente l'impression d'être un pion que l'on place où l'on veut. Il faut

<p>être plus clair mais pas seulement dans la situation globale, surtout sur la situation de chacun.</p>
<p>Les rapports avec les collègues sont meilleurs que jamais, car ils sont tous des victimes ou victimes potentielles. En revanche sérieuse démotivation et pauses café qui s'éternisent. Pour notre chef direct, on sent bien qu'il est traité comme nous, un pion gardé dans l'ignorance. Et au-dessus de lui dans la hiérarchie, nous n'avions pas de contact avant et cela n'a pas changé. Sauf pour ceux dont le poste est définitivement supprimé, qui eux ont été reçus par la directrice, pour tout le bien que ça leur a fait : discours de C'est comme ça et on ne peut rien y faire.</p>
<p>Les agents sont professionnels et cherchent à faire e leur mieux. Pour beaucoup, ce n'est pas la première fois qu'ils vivent une restructuration de leur service. Pour autant, la manière dont le changement est conduit, sans que de réel espaces de propositions et d'échanges aient eu lieu (tous documents préparatoires top secret), est profondément regrettable. C'est un peu nier l'implication et l'attachement des agents au Cerema que de ne pas (peu) les impliquer.</p>
<p>Les agents sont en état de choc devant la brutalité des annonces faites. Le processus de préfiguration peut laisser penser que certains se sont taillés des postes "sur mesure". le processus par lequel vont être identifiés les agents concernés n'a toujours pas été expliqué ni compris. l'encadrement de proximité est dans le même niveau de "brouillard" que es agents ce qui ne rassure personne et augmente le caractère brutal de la démarche</p>
<p>J'ai la sensation que notre hiérarchie en sait bien plus qu'elle ne le laisse penser et nous cache de nombreuses informations. Je sens que tout est déjà dicté et entériné mais c'est à nous, au cas par cas, d'aller chercher les informations. Par exemple, lors d'une assemblée générale qui a eue lieu le vendredi 28 février, AG à laquelle je n'ai pas pu assister, un PPT a été présenté. Il est impossible de mettre la main sur ce document et aucun compte rendu d'AG n'a été transmis.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ambiance anxiogène due au planning accéléré et aux "je ne sais pas" des décideurs/directeurs à quelques jours des échéances imposées : il faut décider vite, mais sans éléments.</li> <li>- des décisions de doctrine, non étayées (ex : deux sites pour la recherche par direction), ne donnent pas confiance dans le fait que les critères de choix des décideurs sont suffisamment réfléchis</li> </ul>
<p>L'ambiance est morose, entre les agents lucides (50-60%) sur un avenir qui n'existe pas (manipulation budgétaire, sabotage et sabotage de l'Etablissement à tous les niveaux) et ceux qui sont : - naïfs ou crédules (certains agents, 30 à 40%) ou pratiquent la politique de l'autruche (niveau chefs de département et Directions locales et autres agents, 10% à peine) plus assurés de se recaser au sein du Ministère local.</p>
<p>Certains agents pensent effectivement que d'autres ont su se placer et sauver leur peau, cela créé des tensions entre eux. Beaucoup ont peurs que leur poste soit supprimé cela actionne une espèce de compétition entre les agents au sein des nouveaux groupes pour savoir qui va rester et avoir les postes maintenus. Le cerem'avenir est dans toutes les discussions c'est plutôt oppressant et facteur de stress pour ma part.</p>
<p>Les différents niveaux de directions se congratule de mettre en place des assemblées avec des temps de travail collectif, mais rien n'est pris en compte. La réflexion porte sur</p>

<p>les chiffres à atteindre et supprime la dimension humaine du Cerem'avenir. Nous voyons toujours plus de cadres supérieurs arrivés au siège pour "travailler" sur la "stratégie", mais les personnes qui produisent sont-elles de plus en plus réduites.</p>
<p>Oui on ne vient plus de gaité de coeur au travail. On est tendu dès que l'on monte le matin en voiture pour venir travailler. Ce n'est pas normal. Il n'y a pas besoin du Cerem'avenir pour cette morosité, cela dépend du chef que l'on a. On n'est plus des enfants. On sait très bien ce que l'on a à faire et il faut faire un peu confiance et ne pas nous parler comme à des enfants.</p>
<p>Ambiance plombée par les départs, non remplacés par anticipation Cerema'vnir (ce qui permet de ne pas afficher de suppressions nettes dans les projections 2022) par les suppressions de postes d'autres membres du département, par des modifications non substantielles mais globalement contribuant à dévaloriser les profils de postes...</p>
<p>Beaucoup d'individualisme (alors qu'on sait qu'avec les années à venir, tout le monde finira par être lourdement impacté), de la solidarité aussi, mais les directions contribuent beaucoup à créer cette atmosphère détestable car dans mon environnement de travail, la conviction est malheureusement cette volonté de démanteler le Cerema, les discours approximatifs de la direction ne sont pas convaincants.</p>
<p>Au sein du groupe, l'ambiance de travail n'a pas changé et est bonne. Chacun des agents est compréhensif et soutient les agents impactés. Pas de compétition car il n'y a pas d'enjeux à ce niveau-là. En revanche, dans d'autres groupes, le climat est plu tendu et la compétition existante entre certains agents convoitant des postes similaires.</p>
<p>L'ambiance est très moyenne. En effet, on assiste à une guerre d'égos au niveau de la hiérarchie qui parasite la construction des différents départements et groupes. Cela peut se répercuter au niveau des agents. Les agents dont les postes sont supprimés ou transférés sont mis de côté malgré une communication de façade.</p>
<p>la découverte des suppressions de postes en AG a été catastrophique. le rejet des contre-propositions faites par les chefs d'unité a clairement montré qu'il n'y avait aucun dialogue mais que tout est imposé dans haut. preuve que les AG servent uniquement à la direction à imposer sa réforme et qu'il n'y a aucune écoute : dans cette réforme les agents ont aucun espace réservé sur lequel ils peuvent décider.</p>
<p>Au Cerema MED, en particulier au labo, on ne perd pas vraiment d'effectifs et de missions contrairement à d'autres Cerema, même si il y a une réorganisation. Mais, les relations sont aussi tendues entre Cerema et je suis touchée aussi par ce qui arrive dans les autres Dter où on sent une ambiance dégradée dans le cadre de travaux en mode projet.</p>
<p>On nous fait croire qu'on veut nous écouter mais c'est absolument faux. La hiérarchie directe est déconnectée et ne porte pas le même message que la direction ou les directions nationales. Les syndicats ne parlent que pour eux. Bref, on a le sentiment d'être inutile, des pions, sans âme, sans conscience, sans vie, sans sensibilité. C'est fort fâcheux.</p>
<p>Les décisions ont été prises dans les grandes lignes, l'application se fait en "discussions" entre directions, groupes, services et c'est ce qui rend les choses anxieuses : chacun tire la couverture à soi, et aucune décision claire n'est donnée. Mauvaise gestion ... Il y a un manque total de suivi entre les "grands chefs" et les agents/groupes.</p>

<p>Direction très peu impactée en effectif ... et pour ma part, je suis en mission sur 18 mois avec un objectif de résultat précis. Je suis cependant freiné par la réorganisation nécessaire du CEREMA. Mes interlocuteurs sont très absorbés par CEREM'Avenir et manque parfois de réactivité face à mes demandes, du fait de la réorganisation du CEREMA.</p>
<p>Chacune des catégories B et C se tire dans les pattes, c'est le meilleur mouton qui restera et non celui qui fait correctement son travail ! Par contre tous les A+ et A ont bien leurs places de préservées ! Moins il y aura de rameurs (catégories C et B), moins le bateau avancera, plus le CEREMA coulera ! après tout c'est ce que veut Monsieur BERTEAUD !</p>
<p>Ces questions sont orientées !!! l'ambiance n'est ni meilleure, ni moins bonne entre agent au sein du service. En revanche on se bat tous pour préserver nos missions et nos effectifs, mais on ne sait rien sur ce qui va se passer pour le service, nos postes ... L'ambiance est tendu avec la haute hiérarchie du Cerema, pas avec mon N+1 ou N+2 !!!</p>
<p>je suis dans un groupe où la convivialité et la bonne humeur sont une des valeurs ... cela évite une ambiance trop délétère .. cependant même si tous les agents continuent à plaisanter et faire "contre mauvaise fortune bon coeur", on sent que le coeur y est moins qu'avant. On lutte pour ne pas se laisser emporter par la morosité...</p>
<p>On se serre les coudes devant l'annonce de plus de missions avec moins de moyens : on va devoir apprendre à dire non et on attend de savoir sur quoi stratégiquement il faudrait dire NON ! La morosité est à la mesure de l'incertitude sur les objectifs en termes de stratégie d'activité.</p>
<p>délétère ! avec une immense défiance en nos directions ! Les cérémonies des voeux avec notre DG et nos directeurs qui jouaient aux jeunes cadres dynamiques plein d'optimistes sur l'avenir et content de leurs résultats étaient pathétiques. On aurait cru l'orchestre du Titanic pendant son naufrage !</p>
<p>"dégradée", "morose", "tendue" sont des mots bien trop faibles pour décrire le mépris et la violence ressentis par les collègues par le traitement et le peu de considération qu'ils subissent, violence pouvant elle-même conduire à l'expression d'une violence en retour.</p>
<p>Tendu également car les personnels techniques se retournent vers leurs supérieurs hiérarchiques alors que ceux-ci n'ont pas du tout d'informations et ne sont associés à rien. Il n'y a aucune transparence dans notre DTer ce qui favorise les commérages et la mauvaise information. On sent beaucoup de colère, d'inquiétude et de découragement.</p>
<p>Comme pour l'ensemble de la société, la course à la performance et à la productivité (quel gros mot !) ne doit pas s'appliquer aux personnes, mais seulement aux machines (à moins que l'on confonde parfois/souvent un peu les deux !). Il me semble qu'il y a une confusion entre bien-être et biens pour les êtres (pour certains êtres pour être exact) !</p>
<p>Les relations avec notre directeur de département sont très tendues : climat de stress alors qu'on a beaucoup de travail intéressant avec de nombreux clients... mais dans le cadre du projet de service, le manque de réponses à nos questions provoque un climat de tension...</p>
<p>nous subissons sans en vouloir à notre voisin, ni notre hiérarchie directe et nous travaillons, toujours et encore, parce que nous croyons à nos missions, au service public</p>

<p>merci au principe de la grenouille dans la casserole d'eau chaude et au fait que le feu est allumé depuis 2014 :-)</p>
<p>Je suis partagé entre empathie (car l'équation à résoudre par nos supérieurs est une inéquation) et la colère (devant des situations tendues). Ma Dter réalise l'exploit de sauver les postes de tout son Co-Dir. L'effort n'est pas partagé. Et pourtant on en voit de l'inefficacité (dans la complexité).</p>
<p>Une dissociation entre la hiérarchie et "les petites mains". Entre une implication dans CeremAV à quasi-temps plein de certains hiérarchiques et nous, il se produit un décalage. Le quotidien ne semble plus être pour eux, une préoccupation. A tous les niveaux, des craintes sont sensibles. Mais le quotidien doit être maintenu.</p>
<p>Aucune écoute, les décisions sont prises en haut sans réellement avoir une vision du terrain et des sites, prendre en compte le fonctionnement. Nous courrons à la catastrophe vers une dégradation qui a déjà commencé. Je me sens très démunie, mon travail ne m'apporte plus de plus-value.</p>
<p>Comme indiqué précédemment, heureusement que les agents du Cerema sont grandement impliqués dans leurs activités (on cherche généralement peu à faire "carrière", mais plutôt à se "spécialiser" dans un domaine précis au Cerema). Sinon, la démotivation aurait été totale et rapide.</p>
<p>Difficile d'avoir une réponse tranchée lorsque des postes sont supprimés et d'autres maintenus dans une équipe. Les relations varient en fonction des situations de chacun et évoluent en fonction des informations qui tombent au goutte à goutte.</p>
<p>En fait, l'ambiance est très changeante : on peut se serrer les coudes un jour et se tirer dans les pattes le lendemain... dans tous les cas, l'ambiance est assez morose et tendue car on ne sait jamais dans quel sens ça va partir...</p>
<p>Une très grande majorité de catégorie A et B ne se sentent pas concernés par l'avenir Cerema car il n'y a pas diminution d'effectif pour eux, ils disent que cela concerne seulement les fonctions supports. Donc il n'y a pas de solidarité entre agents ni entre sites.</p>
<p>L'ambiance est très dégradée, mais pas parce "chacun cherche à sauver son poste" De façon générale, le climat est mauvais, parce que la démarche manque de sens Il n'y a eu aucun débat de fond partagé avec les équipes</p>
<p>Vos questions sont un peu pourri, pourquoi l'ambiance serait bonne parce qu'on se serre les coudes et mauvaise lorsque chacun cherche à sauver son poste ? Ici, on se serre les coudes mais l'ambiance est dégradée par la peur de l'avenir.</p>
<p>Je me situe dans un département qui est peu concerné par une baisse des effectifs (ETP). Ceci dit les modifications profondes pour les fonctions supports vont impacter négativement les conditions de travail des chargés d'études.</p>
<p>Les tensions existent avec la direction de la direction territoriale, qui est sourde à toute proposition et s'est fait sa propre interprétation du projet national pour la déclinaison territoriale, plutôt qu'avec la direction locale.</p>
<p>Heureusement que le sens collectif existe encore avec les collègues ; sans ça, cela aurait été terrible. Aucune visibilité, aucune considération, aucun sens, aucune logique sinon celle comptable de réduire les effectifs au détriment du service public et de l'engagement des agents.</p>

L'ambiance de travail est extrêmement morose. On observe une certaine solidarité entre les agents mais seulement jusqu'à un certain points. Nombreux sont les agents qui vont MAL et qui ne sont pas identifiés comme tels puisque rien n'est mis en oeuvre pour les identifier
l'ambiance de travail de mon département, peu touché, est bonne, mais l'ambiance générale au Cerema est très mauvaise (ressenti de grandes inquiétudes au sein des laboratoires / agences territoriales voire Dter avec lesquels on travaille)
Il n'y pas de compétitions dans mon unité en dépit d'une baisse d'ETP, 2 postes cibles pour 3 actuellement. Aucun ne parvient à se projeter dans la structure. La hiérarchie de proximité lisse les choses mais n'as pas plus de solutions.
Il y a une grande incohérence pour les questions 16 et 17 : obligée de répondre, alors qu'à l'heure actuelle, le 4 mars 2020, je ne sais encore pas si mon poste va être supprimé. Ni mon responsable hiérarchique n+1, ni le directeur de TV ne m'en a informée.
L'ambiance de travail est étrange. Ne sachant pas à quelle sauce nous allons être mangés, l'inquiétude est palpable, pour notre avenir et celui de nos missions. Une chose est certaine : la communication hiérarchique a conforté l'incertitude des agents.
Être actuellement sur un poste avec des missions passionnantes et intéressantes et savoir que demain rien n'est sûr quant à continuer à les exercer engendre de l'incompréhension, une ambiance au travail morose et incertaine.
La situation peut se dégrader sans que la raison en soit que "chacun cherche à sauver son poste" : la situation se dégrade car les évolutions d'organisation perturbent le fonctionnement quotidien des services.
RESPECTER les agents (êtres humains) dans la façon d'aborder le Cerem'Avenir et ne pas les considérer comme de la chair à canon. Ancien militaire qui a été mieux considéré et plus respecté par sa hiérarchie.
Mon poste devant évoluer en chargé de mission auprès de la cheffe de département, j'ai rédigé une lettre de mission mais je n'ai pas été informé par la direction de l'échéance de validation et de signature de cette lettre par le DG du Cerema.
En fait, les positions sont plus nuancées en fonction de la position des collègues par rapport à l'évolution de leur poste. Il y a plus d'inquiétude et de tension chez ceux dont le poste est supprimé.
Globalement chacun cherche à se "caser" et les informations ne sont pas diffusées à tous les niveaux. Avec certains collègues on essaie de se remonter le moral, d'être transparents et de s'échanger les infos à notre disposition.
Je me suis fait humilier lors de mon entretien professionnel car je discute avec mes collègues de Cerema avenir, je ne vois pas où est le mal tant que mon boulot est fait
Les agents sont solidaires, mais c'est compliqué de garder de la motivation dans ce contexte, surtout pour les agents dans le flou. La hiérarchie (département et au-dessus) est à des années lumières des agents.
Nous sommes en attente d'informations claires et précises concernant nos activités (organigramme nominatifs, fiche de poste, plan de charge estimé par notre hiérarchie)
A l'échelle d'une unité pour les collègues Jusqu'au N+2 pour la relation avec la hiérarchie (bien différente de la relation avec un Directeur et un adjoint qui n'y connaissent rien aux activités de leur direction)

l'ambiance est à vomir, j'ai la nausée tous les jours, je suis écœuré de voir un établissement comme le Cerema traité son personnel de cette façon, à vomir vraiment
Là aussi les réponses sont orientées : il manque désolés de la tournure que prend cerem'avenir, mais sans effet sur l'ambiance et la motivation, qui n'ont rien à voir avec ce projet
C'est un contexte où chacun tire la couverture à soi sans hésiter à profiter des suppressions pour être valoriser et se rassurer d'être plus important car pas identifié sur un poste supprimé.
Fortes disparités entre les agents / personnes impactées. période source d'inquiétudes mais climat assez général, pas uniquement au cerema !
ON essaie de rester collectifs et de défendre l'ensemble des agents face à notre hiérarchie, du moins la partie que l'on peut rencontrer
Morose non pas parce que l'on est démotivés (on garde la foi en nos missions), mais parce que l'on est méprisé en tant qu'individu et agent.
Heureusement que le personnel est passionné par leur travail et continue à travailler avec conscience professionnelle mais il y aurait de quoi être complètement démotivé.
Ambiance pesante et démotivante. Tout le monde est dans l'expectative, en sachant qu'il va y avoir des bouleversements importants dans les méthodes de travail
les interactions avec les collègues des autres directions peuvent être tendues a cause des réorganisation et pas simplifiées par les décisions hiérarchiques peu explicitées
Les personnes qui ne sont pas réellement impactées sauf par un changement de hiérarchie ne se sentent pas vraiment concernées par celles qui subissent des changements massifs.
Les relations avec les DTEC sont plus complexes. Les messages Cerem'a vomir et les très nombreuses manifestations dégradent le climat général
Pas de relation tendue avec notre direction régionale mais un climat de défiance vis-à-vis de la direction générale et du siège
C'est un peu tout à la fois, ça dépend des collègues et des périodes et comme on n'a pas assez d'informations, on ne sait pas encore exactement ce qui va nous arriver.
ce qui se passe est en train de détruire à petit feu notre bel outil ! nous ne nous en relèverons jamais ! c'est surement le but !
Compassion avec ceux qui sont en recherche de poste ce qui fait que l'on se serre les coudes. Défiance par rapport aux décisions centralisées.
les moyens employés, le calendrier imposé, les catégories visées... c'est un plan social qui cache son nom
Il faut différencier l'état d'esprit d'un service de celles et ceux qui le compose. L'ambiance de travail varie selon les personnes présentes.
Depuis la création du Cerema, le Cerema meurt. Un peu comme un cancéreux qu'on essaie de maintenir en vie.
l'ambiance n'est pas bonne, mais il y a un certaine solidarité avec certains agents, malheureusement pas tout le monde. Beaucoup sont résignés et ne croit plus dans le Cerema

Le sens de l'humour noir ne s'est jamais aussi bien porté. Comme sur le Titanic l'orchestre jouera jusqu'à la fin !
Pas de problème avec hiérarchie directe, hiérarchie centrale et surtout ministère davantage responsable.
Vous n'entendez et n'écoutez pas la rage des gens ! avec le mouvement Cerema sans avenir cela aurait dû vous mettre la puce à l'oreille !
C'est stressant, ceux qui réussissent à partir se retournent à peine et laissent leur charge de travail à ceux qui restent...
De ce fait l'entretien a subi une forte dégradation, mais ce n'est pas la solution de se venger dans l'entretien.
l'incohérence de ce projet nous interroge fortement sur l'avenir à moyen terme du Cerema et nous démotive
Les relations entre les agents ne sont pas sincères, tout n'est pas dit. Pas tendue avec ma hiérarchie mais vraiment franche.
L'ambiance de travail est morose, la démotivation s'est installée, j'ai le sentiment de ne plus "servir" à rien !! Vive le Cerema.
dort très mal, stress, ambiance familiale morose .....merci les A (bien protégés)
Avant : On ne quittait notre poste qu'après avoir été satisfait de notre travail et de nos missions accomplies Maintenant : "Vivement 16h qu'on se barre..."
Ambiance totalement désastreuse, avec une seule obsession de la hiérarchie, remplir les AG, pour faire bonne figure
L'ambiance est plus morose mais je ne ressens pas de rivalité pour l'instant autour de moi L'incertitude pèse, c'est certain
Tout dépend du niveau de hiérarchie : N+1: bonne relation N+2: Relations dégradées voir plus
C'est la fuite des piliers du service pour des incohérences graves dans le choix du management.
L'ambiance n'est pas terrible mais nous sommes suffisamment intelligents pour ne pas nous tirer mutuellement dans les pattes
Je me permets de préciser que dans mon service l'ambiance était bonne avant Cerem'Avenir et cela se maintient.
Résignés... Encore 30 ans de Fonction Publique à faire... Quelle place pour nos métiers demain dans ce ministère ?
Plus de confiance en la direction, seuls les éléments de langage priment.
Les agents attendent de voir comment la situation va évoluer mais ne sont pas très confiants.
La hiérarchie directe (N+1) cherche à trouver une solution à la suppression du poste
Un pendu et j'ai quitté mon ancien poste à cause de ma hiérarchie.
Les impacts psychosociaux sont impressionnants. J'espère qu'aucun collègue ne se suicidera

Relation de confiance encore intacte avec mon supérieur hiérarchique à ce jour
Tendue avec la haute hiérarchie : directeur territorial et surtout direction générale
En arrêt maladie, je ne peux pas répondre à ces questions... J'ai donc répondu comme je l'imagine
Un peu morose mais pas de démotivation générale
Heureusement qu'il reste l'humour (noir) de certains collègues.
Les agents sont solidaires pour lutter contre ce projet destructeur
Bonne ambiance avec les "survivants" mais tendue avec la hiérarchie (SG)
situation délétère, ambiance délétère... c'est simple !
D'accord avec la partie "morose" et avec la partie "on se serre les coudes".
on se serre le coudes, mais l'ambiance générale reste morose.
soutien psychologique aux collègues en difficulté
avec la hiérarchie N+1 pas de pb. Avec la direction c'est plus tendu.
stressante car on ne sait pas de quoi sera fait demain
Questions sans objet, mon poste n'est pas impacté
Trop de stress car trop de travail
Voir remarques de la question précédente.
On reste quand même sur le fil avec la démotivation ...
Morose car il y a encore beaucoup d'éléments flous
l'ambiance de travail est... enchantée, mais je n'peux pas l'expliquer
La hiérarchie n'a aucun respect pour le personnel
Je suis d'accord. Vous êtes d'accord ? On est d'accord ! 
Le climat est vraiment morose...
Ambiance tendue entre implantations
on vit dans une incertitude anxiogène
J'espère qu'il n'y aura pas de suicide
L'ambiance a peu changée
atmosphère détestable
Dégradée et désabusée.
Pas concerné
Il y a des pleurs aussi !
La hiérarchie...
Absolument.
Bonjour 

## Q.21 « AUTRES » SYMPTOMES

Liste de symboles alarmistes.... Mais nécessaire

Une inquiétude face à la situation (réaction normale face au changement). Cependant, sans parler de symptômes, un questionnement de fond sur les valeurs de nos missions, l'action du service publique, une impression de gâchis sur la période au Cerema (à quoi a servi, et servira encore mon travail ... ?)

Quelque part, un dégoût des décisions prises en haut lieu, avec une vision court-termiste sur les services de l'État, et leur appui technique. On réduit les budgets de quelques millions. Mais l'impact à moyen terme pour les finances de l'Etat seront dramatiques, car plus d'expertise neutre, de capacité à opposer une force et une pensée raisonnée et juste face aux industries, entreprises, ... il n'est pas question de brider le tissu économique. il faut au contraire l'accompagner, l'aider à se développer en France et à l'étranger, sur les différents thèmes.

Mais on ne peut le laisser tout faire. Est-ce normal d'entendre un directeur régional d'un très important groupe de BTP dire qu'il ne faut pas construire trop durable pour entretenir le marché ????????

Arriver au travail à reculons. Alors que nous sommes soi-disant des experts dans nos domaines respectifs. Comment ne pas se sentir concerné quand le travail ou les missions que l'on aime sont détruites juste pour des lobbys d'ETP nous ne sommes même plus des agents ! encore moins des personnes, juste des chiffres dans des cases. Comment faire confiance à des personnes qui vous considère comme moins que rien et qui ne connaissent même pas vos activités.

Combien de hiérarchiques N+2 ou +3 voir directeurs, se sont rendus sur le terrain pour se confronter à ce que les agents vivent au quotidien, sans parler de la multiplication des logiciels inutiles et totalement inadaptés aux missions.

Irritabilité et colère tournée vers ceux qui se prétendent les élites faisant les bons choix : marre de se laisser balader comme des moutons par des politiques et des hauts fonctionnaires totalement soumis à des diktats de pseudo "rigueur" budgétaire qui ont comme seule fin d'alimenter un peu plus un capitalisme financier à la dérive. Evolutions à rattacher aux réformes sur les retraites, le droit du travail, sur l'action publique, à la dégradation de l'hôpital, de l'école, aux privatisations, etc. Le Cerema est une goutte d'eau dans ce jus putride

Depuis les annonces successives, l'ambiance générale est dégradée, j'ai malheureusement assisté au "craquage" de collègue, je pense que la direction n'a pas conscience des forts impacts pour les agents de ses annonces. La communication utilisée est même parfois prise pour du mépris. Par ailleurs, au-delà des cas personnel, l'attachement au service est fort chez nombre d'agents et les décisions prises génère un sentiment de démantèlement qui pèse lourdement sur le moral.

Il est clair que ça a un impact dévastateur sur ma santé, j'étais l'ombre de moi-même ! Comment ne pas avoir un effet sur la santé quand on a des robots en face de soi, aucune empathie, qui nous manipulent sciemment.

L'humain est une de mes valeurs, donc forcément je l'ai mal vécu.

J'ai eu des jours entiers où je pleurais sur le trajet entre mon domicile et mon travail, tous les soirs. J'en dormais plus. J'étais agressive avec mon entourage proche. Cet épisode m'a touchée également dans la confiance que j'ai en moi et mes compétences.

<p>Pas l'impression de compter dans ma direction territoriale car catégorie B. Si j'ai su que mon positionnement dans l'organisation allait changer, j'ai aussi appris de collègues que mon nouveau poste était lié au bon vouloir des directeurs de département qui ont accepté de donner des morceaux d'EPT. Qui me dit dans l'avenir que mon poste restera pérenne ? Vécu comme étant la somme des miettes des départements car utile dans l'organisation.</p>
<p>Le Cerema n'a qu'un avenir à court terme. À moyen voire long terme on sait très bien qu'on fusionnera avec une autre structure de l'État et des missions seront transférées au privé.</p> <p>À force, il ne restera plus rien sauf nos yeux pour pleurer. Enfin quand nos yeux n'auront pas été éclatés par nos collègues des forces de l'ordre car nous aurons été dans la rue pour défendre nos droits et opinions. Rue que l'on retrouvera pour seul refuge. Le tableau paraît sombre mais c'est tout ce qu'on aura.</p>
<p>Je vis une situation de harcèlement moral depuis 2 ans environ avec ma hiérarchie directe et mon N+2 car ma mission ne rentre malheureusement pas dans les cases de ce qu'ils ont (à tort ou à raison) compris de ce qu'était le Cerema. Cerem'avenir n'en est donc pas la cause directe de mon mal-être néanmoins le mode opératoire de ces réformes étant très verticales, sans appui hiérarchique fort on ne peut finir que placardisé ou poussés dehors...</p>
<p>l'arrêt des activités que je pilotais au niveau national ayant été acté avant Cerem'avenir puis confirmé par cerem'avenir et compte tenu des conséquences de ces décisions sur ma vie professionnelle (désormais confirmées !) les symptômes existaient bien avant le mois de novembre 2019 .... je lutte .... et je ne gagne pas toujours face aux idées noires ....et cela ne met pas vraiment dans des conditions idéales pour diminuer le tabac et la caféine ....</p>
<p>Il y a 1 mois, cauchemar nocturne au cours duquel un collègue du Cerema se jette par un soupirail pour s'exploser la tête sur le trottoir 2 étages plus bas, en plein discours de départ d'un stagiaire que j'ai encadré, sans aucune réaction des membres de la direction présents au discours. (NB : je n'ai pas parlé de ce cauchemar ni à ma hiérarchie, ni à mes collègues, et ne souhaite pas le faire)</p>
<p>Je suis souvent très stressée et irritable à la maison, comme mon conjoint travaillant aussi au cerema, la déconnexion est difficile ...</p> <p>Au travail je n'ai parfois pas envie de parler avec mes collègues car je sais que le sujet du cerem'avenir arrivera tôt ou tard et je m'isole.</p> <p>ces comportements ne sont pas du tout dans mes habitudes normalement., le changement est assez marqué.</p>
<p>N'étant pas impacté, je me fais du souci pour mes collègues et pour le service public. J'étais fier de m'engager pour servir l'Etat, un choix mûri. Désormais, travailler pour la « marque » Cerema ne me procure plus aucun frisson. Un sentiment de gâchis. Il est désormais devenu une norme que de tout chahuter, de casser l'existant.</p>
<p>Certains symptômes (dont des difficultés à déconnecter du travail) ont commencé avant Cerem'avenir mais cela s'est aggravé ou est revenu.</p> <p>C'est la restructuration la plus violente que j'ai connue depuis 10 ans que je suis au Cerema avec un mépris très fort pour le travail réalisé.</p> <p>La nouvelle équipe dirigeante semble tout savoir et avoir toutes les réponses et si l'objectif n'est pas clair pour nous c'est que l'on a pas bien compris.</p>

<p>perte de sommeil, pleurs, impossibilité à réagir. J'ai déjà été arrêtée deux mois il y a deux ans lors de la précédente réorganisation, avec un sentiment de culpabilité. Je ne l'ai donc pas déclaré, le seul ressenti était de ne plus vouloir entendre parler du Cerema. La situation se réitère, dans un climat encore plus difficile...</p>
<p>Démotivation, désintérêt dans mon poste : plus l'impression de servir à grand-chose puisque l'on supprime toutes les missions intéressantes qu'avaient les moyens supports, transférées aux chargés d'études qui seront surchargés et ne pourront pas atteindre les objectifs. Droit dans le mur pour le Cerema mais pas pour moi.</p>
<p>C'est aussi une perte de repères professionnels ancrés depuis plus de 35 ans qui s'effacent pour être remplacés par des méthodes destructrices et stratégiques de contre productivité sereine et motivante. C'est à la fois incompréhensible mais clair sur le principal objectif stratégique : un maximum de suppressions de postes</p>
<p>Ca me fait "mal au coeur" (au sens physique comme au figuré, avec des douleurs dans la poitrine) que l'on puisse "casser" des équipes qui fonctionnent pour espérer consolider des domaines historiques à forte compétence et reconnus par la profession, comme celui des Chaussées.</p>
<p>Fortes migraines dues au stress, qui surviennent le matin car mâchoires serrées pendant la nuit Angoisse et stress car les informations données n'arrentent pas de changer, un coup l'activité doit fermer, puis non puis si !</p>
<p>Troubles non liés à une anxiété sur ma situation (au contraire, je suis très épanouie !) mais à la charge de travail engendrée et aux délais contraints. Je travaille durant presque tous mes jours de repos et la nuit 1 jour sur 2. Je suis très contente, mais il va falloir rapidement lever le pied ;)</p>
<p>Il est dur de se projeter sérieusement avec un tel projet, les effets se font déjà ressentir au niveau des commandes et des clients du Ministère (centrale, DREAL, DDT) qui sont eux-mêmes fortement impactés par les décisions gouvernementales.</p>
<p>DEMOTIVATION GRANDISSANTE, ENERVEMENTS face à la déshumanisation des services support (tâches administratives de plus en plus lourdes avec des outils informatiques de plus en plus nombreux et souvent plus contraignant et complexes)</p>
<p>Un grand sentiment d'injustice vis-à-vis d'une façon de procéder qui ressort plus du placement stratégique des uns et des autres que de la gestion équitable du personnel. L'impression d'être un pion sur un échiquier et de ne pas être le bon pion</p>
<p>Cas de couple à travailler au Cerema : Cerem'Avenir se trouve dans de nombreuses discussions hors travail (période quasiment quotidienne) et avis divergeant entre les deux --&amp;gt; ambiance mauvaise</p>
<p>Trop de charge de travail à assumer en plus des réunions équipes - information concertation Cerem'Avenir qui n'ont pas été dimensionnée dans le plan de charge 2019 = du retard à gérer qui est source de stress.</p>
<p>Gros passage à vide en fin d'année 2019, quand on m'a fait savoir qu'on ne me conserverait pas sur mon poste juste avant les fêtes et les vacances, message a priori inversé depuis quelques semaines (mais comment savoir ? et jusqu'à quand ?).</p>
<p>un stress quotidien, entre volonté de bien continuer à travailler et l'urgence de s'occuper de ma carrière. Perte de sens du travail au sein du Cerema, méfiance vis à vis de la hiérarchie, ...</p>

L'annonce de Cerem'Avenir s'est ajoutée a une ambiance de service déjà dégradée, ce qui n'a rien arrangé, ma fatigue n'est pas forcément liée au seul projet, le cumul des deux n'est pas tombé au bon moment
Il y a une grande incohérence pour les questions 16 et 17 : obligée de répondre, alors qu'à l'heure actuelle, le 4 mars 2020, je ne sais encore pas si mon poste va être supprimé. Ni mon responsable hiérarchique n+1, ni le directeur de TV ne m'en a informée.
Bien que mon activité ne soit pas visée, l'incapacité de pouvoir miser sur les personnes les plus aptes à l'exercer est démotivante et me conduit à regarder des postes ailleurs.
Cerem'Avenir n'est plus en adéquation avec mon engagement de service public pour lequel j'avais choisi d'intégrer le ministère de l'Équipement. Si j'avais su cela, j'aurais choisi une autre voie... je m'interroge sur mon utilité sociale réelle dans cette réorganisation
Nécessité d'aller voir un thérapeute (à mes frais bien sur...) pour évacuer et apprendre à vivre avec une éco-anxiété de plus en plus grande; + impact négatif sur mon entourage personnel
mal de ventre chronique depuis le mois de novembre, pas d'explication particulière de mon médecin généraliste à part "le stress". Coïncidence ? Je ne crois pas.
Je suis représentant du personnel et suis régulièrement en face de personnes en pleurs ou en situation de RPS ou qui dénoncent une situation de harcèlement ressentie.
Sous anti déprimeurs depuis novembre, une énorme fatigue de l'anxiété Rappelons aussi les suicides de nos collègues notamment celui sur son lieu de travail !
Ma réaction s'est produite bien avant novembre 2019. J'ai fait une dépression en octobre 2018 car ça fait un moment que ça va mal au Cerema.
Sous antidépresseurs depuis novembre 2019, une perte de motivation générale, des pleurs et une angoisse au quotidien, voilà mon état de santé !
Stress, déprime, expliquer aux petits pourquoi papa est puni si il a rien fait de mal...merci cerem'Avenir
l'envie d'éclater la gueule de mon chef de centre avec une batte de baseball que je viens d'acheter chez décathlon
Je n'ai pas eu de larmes, mais ça me fait pourtant pleurer de voir la manière de mener cette réorganisation, et ce n'est pas la première que je rencontre
Anxiété de retourner au boulot. Les nuits du dimanche au lundi et les retours de congés sont difficiles.
L'envie d'éclater la tête du chef de centre avec une batte de baseball contre son putain de bureau
Je prends beaucoup sur moi et c'est en famille que je suis le plus irascible. Je prends de des compléments alimentaires bio pour gérer mon stress
De toute façon mon médecin traitant est au courant. Il ne sera pas étonné si je viens le voir. Quelle vie dans ces conditions déplorables.
Conduites addictives "positives" : Beaucoup de sport pour évacuer. Ni médicaments, ni alcool, ni stupéfiants, ...
Un état de sidération pendant 2 semaines suite à l'annonce de la perte des 2/3 de l'effectif du groupe dont j'ai la responsabilité...

Autre : Il est délicat d'associer une fatigue additionnelle quand la charge de travail était déjà importante avant les annonces de Cerem'avenir ...
Il est évident que je ne vis pas bien cette situation, ce qui m'amène à être impatiente et parfois trop agressive avec mes collègues
nervosité, tremblement, fatigue, crise d'angoisse, point au thorax avec une gêne respiratoire
retour de la clope ! sûrement inconsciemment mais bon ! il y a comme qui dirait une cause à effet !
Une forte démotivation à chaque nouvelle annonce. Perte de dynamisme au travail.
Une montée de l'indifférence et de la démobilisation. Une perte totale de confiance dans notre organisation.
Sentiment de préoccupation un peu latente sur ce changement (au travail mais aussi à l'extérieur...)
impression d'être toujours fatigué, plus aucune envie sur le plan professionnel comme personnel
une position inconfortable car on ne sait pas toujours répondre aux questions des agents
Avec conséquences sur la vie personnelle et familiale hors lieu du travail
l'ambiance étant sinistre et pesante, il est difficile d'en faire abstraction
Maintenant ça va beaucoup mieux je prend des anti dépresseurs.
Ambiance générale au sein des DTer plutôt à tendance "précaire"... comme notre avenir !
Je suis sous anti-dépresseur suivi par un psychiatre qui a dû augmenter mon traitement.
Une envie malade de trouver un poste ailleurs qu'au Cerema.
oui, addiction aux jeux (pas financier) pour s'occuper l'esprit
Sentiment de colère face à l'inéluctabilité de l'échéance 2022...
Gamberge permanente sur mon avenir (monopolisant toutes mes pensées)
un champ de vision réduit à 2 ans à chaque jour suffit sa PEINE !!!!
Un rendez-vous chez le médecin du travail sera pris si mon état ne s'améliore pas.
Une perte de patience et une baisse de la tolérance envers des collègues
Un forte aversion pour Mr Berteaud le porteur du projet
l'impression de ne pas être soutenu et abandonné à notre sort.
prise de poids et douleurs chroniques au dos
Reprise de la cigarette. Poids + 12 kilos
Un stress accru. Des migraines plus fréquentes.
ressenti de n'être pas reconnu pour mon travail
On se soucie également pour nos collègues
augmentation notable de la consommation de tabac
Reprise du tabac après 1 an d'arrêt
Et maintenant, "vous" faites quoi avec de telles réponses ???

un ras le bol sévère
Je suis d'accord. Ça trouble ma santé !
je chante, je chante, je chante...
Reprise de la cigarette
stress et angoisse
je suis en pleine dépression
La drogue c'est sympa !!!!
déprime + maladie
Démoralisé
je fume plus
en arrêt de travail