

Élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CSA : le Comité Social d'Administration de la DREAL BFC

L'enjeu de votre vote : quel le rôle du CSA ?

Le CSA est la **nouvelle instance** de dialogue entre les représentants des personnels et l'Administration. C'est la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).



Les CSA traitent de questions collectives :

- temps de travail,
- fonctionnement et organisation des services,
- pilotage des ressources humaines,
- prévention des risques,
- qualité de vie au travail.



Pourquoi voter pour nous en Bourgogne-Franche-Comté?

Nous sommes un syndicat de proximité qui défend les intérêts collectifs des agents.

La diversité de nos représentants (grades-corps-services) font de nous l'un des syndicats les mieux représentatifs du personnel en DREAL BFC.

Nos représentants ont des compétences sur l'ensemble des sujets collectifs mais aussi l'intérêt individuel de l'agent (RIFSEEP, temps de travail, télétravail, etc.).

Nos représentants s'engagent à respecter notre charte de déontologie locale afin de ne pas participer aux débats sur des sujets susceptibles d'impacter leurs carrières.



“ Nous travaillons pour faire progresser les sujets collectifs en étant force de proposition. ”

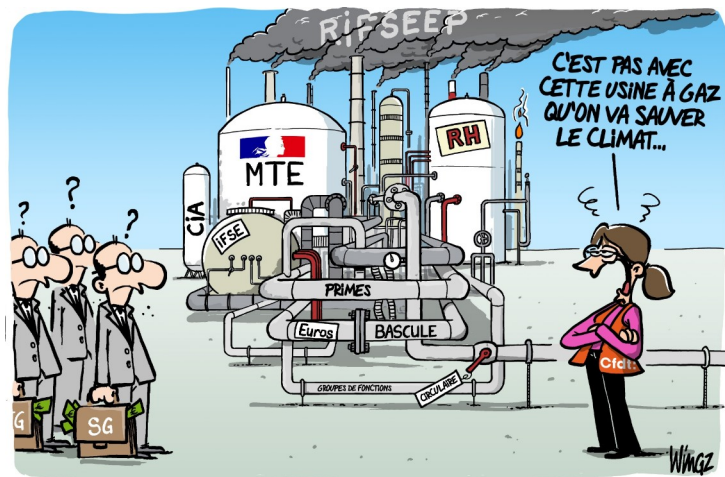


Ce qu'a obtenu la CFDT en Bourgogne-Franche-Comté?

- Un rassemblement historique des agents pour la préservation du service public lors de la fusion des régions Bourgogne et Franche-Comté.
- La résolution de cas complexes par des négociations « gagnantes-gagnantes » avec une meilleure prise en compte de la vie des agents et de leurs difficultés au travail.
- Une crédibilité forte à l'égard de la direction en étant le syndicat le plus actif en terme de propositions.

Nos revendications : La véritable équité (pas celle de l'administration)

- **Missions**, nous demandons une véritable gestion pluriannuelle des emplois et des effectifs et non un perpétuel bricolage au gré des mobilités et départs des agents. Les effectifs doivent s'adapter aux missions et non les missions aux effectifs !
- **Compétences**, nous souhaitons mettre fin à la perte progressive de compétences dans tous les domaines en identifiant et en valorisant les agents experts dans notre structure.
- **CIA**, nous demandons que les montants par agent soient identiques quelque soit la catégorie ! Cette prime doit uniquement récompenser la manière de servir et non compenser les lacunes du RIFSEEP.
- **IFSE**, nous demandons une véritable harmonisation et un vrai travail de fond au niveau local afin de compenser les écarts abyssaux entre agents de même catégorie. L'opacité dans laquelle se déroule la gestion du RIFSEEP n'est plus entendable aujourd'hui ! Nous exigeons de la transparence !
- **Carrières**, le bilan de la DREAL BFC est l'un des pires de France en matière d'avancements, pourquoi ? Nous voulons que la DREAL puisse offrir de vraies perspectives de carrières à leurs agents. Nous exigeons une véritable et profonde remise en question au regard de l'échec de la stratégie locale.



Mais encore...

- Une meilleure connaissance des encadrants sur les risques psycho-sociaux ! Les médecins du travail constatent une prise en compte insuffisante des RPS.
- Dans un contexte de « sobriété énergétique » nous demandons la réalisation d'un bilan carbone régulier à la BFC (déplacements – bâtiments..) de manière à véritablement apprécier l'efficacité des mesures prises.
- Nous demandons un retour d'expérience de Viotte dont le coût global semble très largement dépasser les prévisions...
- Nous souhaitons que les agents soient associés et puissent co-construire le projet.
- Retraites, nous demandons un véritable effort d'accompagnement et d'information du personnel en perspective des futures réformes inéquitables.
- Bien être au travail, les réformes successives et les diminutions des moyens contribuent à la démotivation générale. Nous demandons que la direction s'occupe davantage des agents et moins de l'atteinte des objectifs de suppressions de postes. Nous serons particulièrement attentifs à ce que le « fiasco » OHIO ne se reproduise pas avec la mise en place de la Loi 3DS.
- Télétravail, nous souhaiterions que la direction fasse davantage confiance aux agents en leur laissant simplement le choix, plutôt que de chercher des moyens de contourner la réglementation en vigueur (possibilité de 3 jours).



VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT