Cfdt: SIRENES
Syndicat Inter-Régional de l'Ecologie Nord Est Sud Bourgogne Franche Comté

Élections professionnelles du 10 décembre 2026

DREAL Bourgogne-Franche-Comté

Comité Social d'Administration (CSA)

PROFESSION DE FOI 2026 • CFDT SIRENES

La CFDT en DREAL BFC

À la DREAL BFC, nous défendons un dialogue social qui part de vos réalités de travail et débouche sur des avancées concrètes. Sans corporatisme, nos propositions sont réalistes, argumentées et construites avec les agents.



Notre bilan

Un CIA plus juste. Nous avons obtenu un premier rééquilibrage en faveur des catégories les plus modestes, pour reconnaître équitablement l'engagement professionnel de tous les agents.

Des promotions mieux accompagnées. Après plusieurs années d'alertes de la CFDT, le taux proposé/promu a retrouvé la moyenne nationale. Seule organisation à demander une "règle du jeu" permettant à chacun de reprendre la main sur son parcours, la CFDT a obtenu qu'elle soit aujourd'hui en cours de finalisation. n.

6 jours de récupération supplémentaires. Les négociations menées par nos représentants ont apporté une réponse concrète aux agents concernés par l'écrêtage.

Une avancée pour l'égalité professionnelle. Nous avons contribué à élargir à toutes les femmes, sans condition, l'expérimentation du télétravail menstruel proposée par la direction.

Une présence constante en santé au travail. Nous avons participé à toutes les visites de sites et à la quasi-totalité des conseils médicaux sur quatre ans. Notre engagement a permis d'accompagner les agents dans la résolution de situations difficiles.

Un télétravail élargi. Nous avons travaillé à l'élargissement du télétravail en cas d'événements climatiques ou sociétaux.

Des responsabilités au service des agents. La CFDT a également assuré la présidence du CLAS et le secrétariat de la formation spécialisée.

Ces avancées et actions constituent un point d'appui pour la prochaine mandature. Avec vous, nous voulons aller plus loin.

Une équipe ouverte et diversifiée

À l'image de la DREAL BFC, notre équipe rassemble des agents techniques et administratifs, titulaires et contractuels, de toutes catégories, de tous âges et de tous services. Elle réunit des collègues aux parcours et aux sensibilités variés, chacun restant libre de ses opinions et de la manière dont il souhaite s'investir. Cette diversité nourrit nos propositions pour l'ensemble des agents.

Nos principales revendications pour 2026–2030

Des primes plus justes et plus transparentes. Poursuivre le rééquilibrage du CIA, établir des critères objectifs et retravailler sur les cotations IFSE et NBI pour reconnaître les fonctions réellement exercées. De manière plus générale, mettre en cohérence les dispositifs indemnitaires avec les principes généraux du droit de la fonction publique.

Des carrières qui reconnaissent l'expérience. Maintenir un nombre élevé d'agents proposés à l'avancement, harmoniser les critères entre services et mieux valoriser les parcours dans les dossiers de promotion. Renforcer la transparence et l'accompagnement des mobilités.





Une charge de travail adaptée aux moyens. Agir en profondeur sur les causes de l'écrêtage, mieux adapter les missions des agents à temps partiel en revoyant les fiches de poste. Mieux tenir compte des contraintes de terrain. Fixer des objectifs proportionnés aux capacités des équipes et réinterroger les missions lorsque les moyens manquent.

Des organisations qui valorisent les compétences. Mieux reconnaître les fonctions techniques et d'expertise, limiter l'empilement hiérarchique et les réorganisations fondées sur de seules logiques d'effectifs. Former les encadrants et reconnaître l'investissement dans les projets collectifs.

Un télétravail équitable et des collectifs préservés. Pérenniser le télétravail menstruel sans réduire les possibilités selon la quotité de travail. Garantir un accès équitable au télétravail et maintenir des temps d'échange entre collègues.

Une même attention pour tous les agents et tous les sites. Accompagner les contractuels dans leur rémunération et leur évolution, clarifier leurs règles de gestion et garantir un traitement équitable des agents détachés ou relevant d'autres ministères. Assurer aux agents des UiD les mêmes droits et avantages et visiter plus régulièrement leurs sites (délocaliser un CSA par an dans une UiD).

Un environnement de travail moderne et convivial. Continuer d'associer les agents aux projets immobiliers et soutenir les espaces de rencontre. Accompagner l'intelligence artificielle et les nouveaux outils, anticiper les besoins en compétences.



**Les illustrations de cette profession de foi ne sont pas générées par IA*

VOTRE VOIX DONNE DU POIDS À NOS REVENDICATIONS

Pour un dialogue social utile et des avancées concrètes à la DREAL BFC, votez CFDT.

UFFA.CFDT.FR

