Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Un avenir pour chacun dans un Cerema pour tous

Comité Social d'Administration d'établissement (CSA)

A ne pas confondre avec le CA, Conseil d'Administration !

Le **CSA** est une instance consultative. Elle rend des avis sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement. Elle comprend en son sein une Formation Spécialisée du Comité (FSC) relative la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Depuis la création de l'établissement en 2014, la **CFDT Cerema**, accompagne les collègues au quotidien et continue de revendiquer des droits individuels et collectifs nouveaux ou améliorés.

Au fil des restructurations, la **CFDT**, pragmatique, s'est montrée force de proposition auprès de la direction générale. Et elle n'a jamais hésité à s'opposer à des projets qu'elle jugeait néfastes pour les agents et parfois les activités de l'établissement.

Dans la période actuelle, le Cerema est, plus que jamais, utile pour accompagner les politiques publiques sur la transition écologique, la mobilité, l'aménagement du territoire et tous ses autres domaines d'intervention.

La **CFDT** entend bien peser à tous les niveaux, que ce soit dans les instances du Cerema ou celles du pôle ministériel, pour obtenir :

« un avenir pour chacun dans un Cerema pour tous »





Je vote CFDT pour être:

- **représenté.e** dans les instances de l'établissement par des collègues, réalistes et constructifs qui défendront l'ensemble du personnel, loin des jeux de postures politiques qui n'ont rien à voir avec le niveau de décision des instances internes du Cerema
- **informé.e** des sujets qui me concernent directement ou indirectement, par des comptes-rendus factuels et sincères ;
- **accompagné.e** individuellement en cas de difficulté

la CFDT portera un dialogue social constructif qui ne soit
« ni le refus de tout, ni l'acceptation du n'importe quoi ! »

Nos candidates et candidats pour le CSA 2026-2030.

Des collègues de terrain, avec l'expérience du dialogue social, pour vous représenter.


1-Virginie AMANT
ITPE DTer NC Rouen


2-Mohamed EL FADILI
TSDD DTec REM Brest


3-Cédric RINGEVAL
TSDD DFT Lille


4-Claude GUILLET
TSDD DTer NC Rouen


5-Pascale PEIFFER
SACDD DFT Metz


6-Jean-François MAHÉ
TSDD Dter OUE St Brieuc


7-Jean-Luc RZADKIEWA
TSDD Dter OCC Toulouse


8-Myriam MORI-LORCET
ITPE Dter MED Aix


9-Noémie KOCH
Cont. Dter EST Metz


10-Sébastien LENORMAND
AAE DFT Lyon


11-Frédéric LARRERE
TSDD Dter IDF St Mandé


12-Xavier DURANG
Cont. Dter MED Aix


13-Julie POUESSEL
ITPE Dtec TV Lyon


14-Sylvie DEYRIS
AAE DTer CE Bron


15-Éric LOZINGUEZ
ITPE Dter SO St Médard


16-Line-Rose HARPON
AAAE DTer OUE Angers


17-Élisée GBEGNON
Cont. Dtec REM - Brest

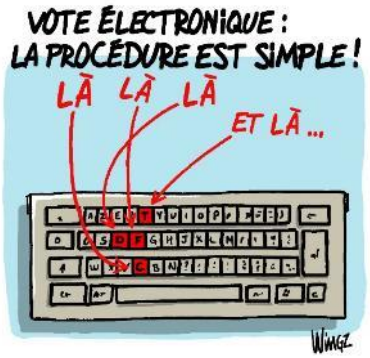

18-Léa MENUET
Cont. Dter NC Rouen


19- Eric VILLIÉ
TSDD Dter CE Bron


20-Jéremie SAGE
ITPE Dter IDF Trappes

Nos engagements pour le CSA 2026-2030

- vous **DÉFENDRE**, et individuellement (que vous soyez adhérent.e ou non) et collectivement chaque fois que nécessaire - et possible - en intersyndicale.
- vous **ÉCOUTER**, notamment sur vos conditions de travail, vos missions, vos carrières ;
- vous **INVITER** à participer démocratiquement à nos actions ;
- vous **INFORMER**, sur les évolutions du Cerema, du Ministère, de la Fonction Publique.





Retour sur les mandats CSA et FSC 2023-2026

Exemple d'action de vos élu.es CFDT au cours du mandat écoulé :

« Refonte du RITT » : respectant notre méthode d'action, nos représentants CFDT ont consulté les agents, construit des propositions alternatives. Ensuite ils ont siégé, seuls, pour continuer à faire entendre leur opposition à des modifications du RITT qui, selon les propres termes de Pascal Berteaud, peuvent être qualifiées de « régression sociale » pour les agents impactés. Ainsi, dans ces instances de dialogue social, la CFDT a pu défendre des amendements et obtenir des concessions du DG. Ainsi, 280 encadrants de 1er niveau (chef de groupe/pôle et adjoint éventuel) ne sont plus concernés ! La CFDT a revendiqué 6 jours supplémentaires de RTT en compensation du forfait jour, le DG a accepté de leur en accorder 3. Pour les RTC, le DG a fini par accepter, de porter le plafond annuel de 10 à 13 jours et de prévoir une « dérogation exceptionnelle pour certaines activités spécifiques de production » (idem pour les Heures Sup.)



La CFDT continuera de revendiquer une juste compensation des temps de trajet, cohérente avec la réalité des missions.

Tous nos comptes-rendus et actions sont consultables sur l'espace Cerema du site CFDT-UFETAM

Nos revendications CFDT pour le CSA et FSC 2027-2030

AMELIORER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Travailler au Cerema comme ailleurs dépend du lieu de travail, de l'organisation, de la hiérarchie, de la reconnaissance des compétences.

La CFDT veut un Cerema où il fait bon travailler. C'est-à-dire

- Où l'on évalue les besoins de chacun afin qu'il dispose du matériel et des outils qui correspondent à sa mission
- Où le télétravail est reconnu comme un aménagement du travail normal, en laissant : à l'agent.e, une marge d'autonomie pour organiser son travail et à sa hiérarchie, les moyens de piloter en bonne intelligence son plan de charge
- Où les **rapports humains** sont privilégiés à la gestion « tout numérique » (tickets, applications, visios…). La montée en compétence et l'expertise se construit par le partage, l'accompagnement, le réseau professionnel
- Où l'on reconnait la compétence et l'investissement de chacun.e, quelle que soit sa position hiérarchique ou fonctionnelle.

La CFDT n'est pas opposée par principe aux les évolutions structurelles de nos organisations et des modes de travail, mais elle combat les réorganisations imposées sans étude sérieuse des besoins et contraintes de chacun.e. Les politiques obligatoires de qualité de vie au travail ne doivent pas être de la poudre aux yeux.



VALORISER LES COMPETENCES

L'expertise ne se construit pas en un jour. La transmission de l'expérience des anciens, les apports des nouveaux arrivants et la participation aux réseau métier construisent la future expertise. La **CFDT** revendique une politique à la fois globale de l'établissement, mais aussi, une gestion individuelle pour garantir le maintien du niveau d'expertise et la montée en compétence des nouveaux arrivés.

Pour la **CFDT**, cela doit passer par :

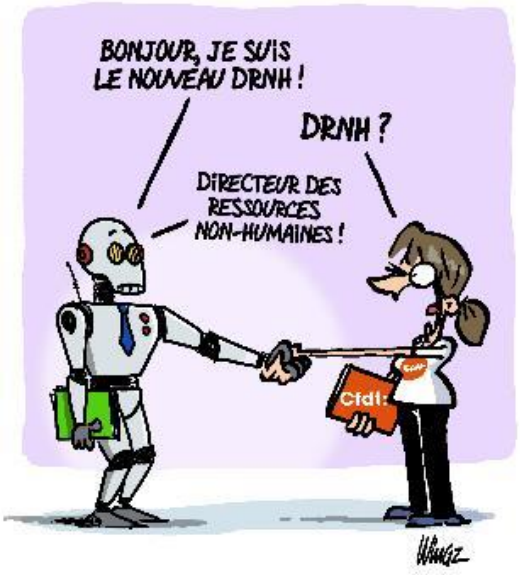
- un plan individuel de formation et d'accompagnement (tuilage, compagnonnage)
- la valorisation des comités de domaine pour tous, y compris les contractuels
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre toutes les formes de discriminations et les violences sexuelles et sexistes.

OBTENIR UNE UTILISATION DE L'IA RESPONSABLE ET HUMAINE

Il est important de développer une intelligence artificielle responsable, orientée vers le développement durable et centrée sur l'humain.

La **CFDT** revendique que le Cerema encadre les usages des nouvelles technologies, pour qu'elles soient mises en œuvre de manière socialement acceptable, en respectant les notions d'éthique, de transparence, d'intelligibilité, de responsabilité, de sécurité, de justice, de confidentialité des données personnelles, de fiabilité et de surveillance humaine.

L'utilisation des nouvelles technologies, dont l'IA modifie profondément nos métiers et nos conditions de travail cela doit faire l'objet de discussion voire d'accord de dialogue social.



Ce dialogue social technologique doit s'insérer dans un processus récurrent et évolutif, car les projets d'IA le nécessitent.

Les nouvelles technologies doivent associer la nécessaire rentabilité économique avec le bien-être et l'efficacité au travail. La culture de prévention dans l'établissement doit réaffirmer le principe de l'adaptation du travail à l'Humain, qui constitue la base de la prévention primaire.

L'IA doit toujours rester soumise au contrôle humain, notamment en matière de RH.

Cfdt:

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT

Avec les perspectives sombres qui se profilent, vous pourrez toujours compter sur la CFDT pour défendre les intérêts individuels et collectifs de tous les agents du Cerema