

L'actu

*Nos conditions
de travail*

**INFOS
en urac**

Dossier
L'IA VA-T-ELLE
DÉTRUIRE NOS
EMPLOIS ?

**CONNAISSEZ-VOUS
LE NOUVEAU CODE ?**

Sur la route des économies

HOMMAGE à ALAIN ANZIANI

Nous avons appris le décès d'Alain Anziani avec une profonde tristesse et présentons nos plus sincères condoléances à sa famille ainsi qu' à ses proches.

Nous souhaitons nous adresser une dernière fois au Président avec qui nous avons noué des relations empreintes de confiance et de respect.

Monsieur le Président,

Au cours des années de votre présidence à Bordeaux Métropole, vous nous avez accueilli sans a priori, avec ouverture.

Votre simplicité, votre écoute et votre grande compréhension ont diffusé une bienveillance sincère à travers toutes les strates de notre organisation métropolitaine.

Votre engagement auprès de tous ne peut qu'être salué, et nous vous devons un immense merci.

Nous tenons à vous assurer que dans le cadre de nos missions, nous continuerons à défendre des intérêts justes et réfléchis.

Vous resterez dans nos mémoires.

Sylvain Verney
Secrétaire Général
FO Bordeaux Métropole

C hères et chers collègues,

Vous le savez, les temps sont difficiles ! Il faut faire des économies sinon, nous allons tout droit à la banqueroute. Mais rassurons-nous, ce sera fait avec équité car, selon l'exécutif, tout le monde va payer pour redresser les comptes du pays.

Tout le monde vraiment ? On note pourtant que ce sont toujours les mêmes qui paient.. C'est-à-dire pas les plus riches. Qui va souffrir le plus ? Les travailleurs bien sûr : 2 jours fériés de moins, remise en cause de la 5ème semaine de congés payés.

Pour les plus précaires : année blanche donc baisse des droits. Pour les retraités : année blanche, pas de revalorisation, fin de l'abattement des 10% d'impôts.

Affections de longue durée remises en cause, arrêts de travail et indemnités journalières plus contrôlés, ... Moins de fonctionnaires, moins de services publics.

A l'évidence, l'exécutif a toujours dans son collimateur la sphère publique et ses personnels. Selon le Président de la République, il faudrait agir sur le non-renouvellement de fonctionnaires et un « effort » minimum de 40 milliards d'euros sur les finances publiques est visé dans le cadre du budget 2026. En revanche, pour les entreprises ou les plus riches, rien n'est chiffré.

Les dotations de l'Etat sont en forte baisse et les impacts sur Bordeaux Métropole et nos conditions de travail seront directs. Notre DGS a préparé ses cadres à cette réjouissante perspective : il va falloir chercher des économies partout.

OK, cherchons-en mais n'oublions personne et commençons par mettre fin aux dépenses d'apparat, aux réunions creuses, aux AMO inutiles. Redécouvrons que nos services sont composés de professionnels compétents et d'experts capables de mettre en œuvre les actions publiques programmées.

Cette recherche d'économies tous azimuts intervient à un moment où nos modes de travail sont fortement impactés par la révolution numérique. Ne rejetons pas en bloc les progrès apportés par l'IA et les nouvelles technologies mais ne soyons pas naïfs, ce bouleversement aura des répercussions sur nos emplois. Il est indispensable d'évaluer l'évolution de nos métiers, d'accompagner les agents lors de cette transition fondamentale et surtout de mesurer les postes qui pourraient être supprimés.

A FO, nous sommes vigilants. Nous allons prochainement vous rencontrer sur vos lieux de travail, et à l'occasion d'une conférence Teams pour recueillir vos avis et vos interrogations sur la révolution numérique. Venez échanger avec nous, vos retours nourriront nos discussions avec l'administration pour que soit mis en place un plan d'accompagnement de la transition numérique qui ne laisse personne sur le bord de la route.



Sylvain VERNEY
Secrétaire Général
FO Bordeaux
Métropole

Connaissez-vous le nouveau code ?

Sur la route des économies

VOUS AVEZ PEUT-ÊTRE ENTENDU PARLER DE RIGUEUR ET DE RESTRICTION BUDGÉTAIRE ?

LE 25 JUIN DERNIER, NOTRE DGS A RASSEMBLÉ SES TROUPES DE CADRES POUR LES SENSIBILISER À LA RIANTE PÉRIODE D'ÉCONOMIES DANS LAQUELLE NOUS ENTRONS.

« IL VA FALLOIR TRAVAILLER DIFFÉREMMENT, FAIRE MIEUX AVEC MOINS, ALLER MOINS VITE ET INVENTER UN NOUVEAU CODE DE LA ROUTE » A SOULIGNÉ MICHEL VAYSSIÉ.

AFIN QUE VOUS NE SOYEZ PAS FLASHÉS EN FAUTE, NOUS VOUS DONNONS LES PRINCIPALES RÈGLES DU NOUVEAU MANUEL DE CONDUITE.

Où en sommes-nous ?

Ce n'est pas la joie...

- La **baisse des dotations de l'Etat** ampute notre épargne de 37 M€ (Loi de finances 2025).

- La **masse salariale** a augmenté de +8,5% en 2024 (augmentation du Rifseep, protection sociale complémentaire, recrutements).

Nous allons devoir faire des économies et avancer moins vite. Mais « ne parlons pas de décroissance, parlons plutôt de décélération » !



Les nouvelles dispositions du code de « bonne » conduite



- Article 1 – « **Ne plus s'éparpiller** » et mettre en œuvre nos priorités.
- Article 2 – **fixer des objectifs chiffrés par DG.**
- Article 3 – **ne pas remplacer systématiquement les mobilités.**
- Article 4 – **décaler les recrutements.**
- Article 5 – **Favoriser la mobilité interne.**
- Article 6 – **Revoir les modalités et le financement de la mutualisation.**
- Article 7 – **Gérer notre patrimoine de manière économe.** « Soyons plus frugaux dans nos locaux » dit le DGS.

Nous sommes tellement surpris...

Notre administration s'étonne de la difficulté pour les directions de fixer des priorités claires.

C'est surprenant, en effet.

14 niveaux hiérarchiques, 1230 réunions post-it,

227 feuilles de routes...

Alors, pourquoi on n'y arrive pas ?



💡 Il faut parfois revenir aux vieilles recettes.
Peut-être un peu moins de
co-construction ? Un peu plus de pilotage à
l'ancienne ? Et hop, ça descend !

Il semble également difficile d'obtenir des des services un chiffrage du coût des AMO. Comment est-ce possible ? Nous pourrions pourtant faire des économies conséquentes car comme vous, nous pensons que bien des AMO se contentent de faire de jolies présentations sur la base de données fournies par les services internes.

C'est quoi une AMO ?

Une AMO est une assistance à maîtrise d'ouvrage. Un prestataire extérieur qui peut gérer un projet de A à Z quand la compétence technique n'est pas présente dans la collectivité. Alors, bien sûr quand il s'agit de construire un pont, autant qu'il tienne debout. Mais ces 15 dernières années, nous avons vu fleurir les AMO sur des projets de fonctionnement qui auraient pu être menés par les services internes. En discutant avec les intervenants, quelle ne fut pas notre stupéfaction. Tous ou presque étaient d'anciens cadres territoriaux qui avaient voulu vivre le grand frisson du privé... tout en vendant leurs services aux collectivités publiques !

💡 On aide l'administration :
demandons aux directeurs.trices de
listier leurs AMO avec leur coût
annuel. Et hop, une addition !

Nous sommes tellement d'accord !



Vous voyez, tout arrive. Nous sommes touchés d'avoir enfin été entendus et comme notre administration, nous disons OUI.

- OUI à la **reconnaissance des talents** et des expertises au sein de nos services.
- OUI à la **mobilité interne** qui permet des carrières dynamiques et valorise notre marque employeur.
- OUI à un **nouveau financement de la mutualisation**.
Finissons-en avec la mutualisation à la carte trop coûteuse et harmonisons nos pratiques pour une gestion des services publics plus facile et plus efficace.

■ Dossier

CHAT BOT, CHAT GPT, OUTILS NUMÉRIQUES DE GESTION ... L'AUTOMATISATION DES TÂCHES ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, INNERVENT PEU À PEU NOS SERVICES ET CHANGENT PROFONDÉMENT NOS MODES DE TRAVAIL.

LA PROMESSE DE DÉPART FAISAIT RÊVER : « GRÂCE AU NUMÉRIQUE ET À L'IA, VOUS ALLEZ TRAVAILLER PLUS VITE, PLUS EFFICACEMENT ET VOUS DÉBARRASSER DES TÂCHES FASTIDIEUSES... »

MAIS, AVONS-NOUS RÉELLEMENT ÉVALUÉ LES EFFETS DE CETTE RÉVOLUTION NUMÉRIQUE SUR NOS POSTES ?

A FO, CETTE SITUATION NOUS PRÉOCCUPE FORTEMENT. CE CHANGEMENT PROFOND QUI RÉVOLUTIONNE NOS MODES DE TRAVAIL DOIT ÊTRE ACCOMPAGNÉ PAR NOTRE ADMINISTRATION. IL EST URGENT DE MESURER LES RÉPERCUSSIONS DE CETTE RÉVOLUTION SUR NOS EMPLOIS, D'IDENTIFIER LES ÉVOLUTIONS DE NOS MÉTIERS, LES POSTES QUI POURRAIENT ÊTRE IMPACTÉS OU SUPPRIMÉS ET D'ACCOMPAGNER LES AGENTS LORS DE CETTE TRANSITION FONDAMENTALE.



RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

L'IA va-t-elle détruire nos emplois ?

LES MÉTIERS LES PLUS TOUCHÉS

La très grande majorité des métiers territoriaux vont évoluer grâce au numérique et un tiers seront fortement impactés*.

Cela pourrait entraîner une réduction de certaines activités manuelles ou administratives et conduire à des suppressions d'emplois ou des redéploiements. Les femmes, qui exercent plus souvent des tâches à potentiel d'automatisation seront les plus touchées.

L'automatisation concerne plus particulièrement les métiers à forte composante administrative ou intellectuelle et notamment :

Les métiers des ressources humaines, le secrétariat, l'expertise administrative, les services statistiques ou financiers, le domaine juridique, les bibliothécaires, documentalistes...

* Les impacts de la transition numérique sur les métiers de la fonction publique territoriale, CNFPT / INET, 2021

LES ATOUTS DU NUMÉRIQUE ET DE L'IA

LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE EST NON SEULEMENT INÉVITABLE MAIS ELLE EST DÉJÀ ENGAGÉE. IL SERAIT ILLUSOIRE DE S'Y OPPOSER FRONTALEMENT, D'AUTANT QUE CE DÉVELOPPEMENT PRÉSENTE DES ATOUTS INDÉNIABLES POUR L'EXERCICE DE NOS TÂCHES.



- Délais de traitement raccourcis et **amélioration de la productivité**
- Prise en charge des **tâches répétitives**
- Optimisation des ressources et **réduction des coûts**
- **Meilleure prise de décision** fondée sur l'analyse des données
- Renforcement de la **cybersécurité**
- Développement de l'**innovation**.



LES RISQUES DE LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE SUR NOS EMPLOIS

Il serait bien naïf de se jeter dans le tout numérique, d'en lister les avantages sans en mesurer les effets potentiellement négatifs sur nos emplois et nos postes.

VOILÀ UN BON MOYEN DE SUPPRIMER DES POSTES !

Certains postes seront moins nécessaires notamment dans les métiers administratifs, de sécurité ou de soins, où des tâches routinières sont susceptibles d'être remplacées par des systèmes automatisés ou des robots. Environ 25% des tâches des agents territoriaux pourraient être réalisées par l'IA selon une étude du CNFPT et de l'INET (Institut National des Etudes Territoriales)*.

Faut-il en conclure que ces économies de gestion conduiraient à supprimer 25% des postes ?

De plus, ce sont principalement des postes de 1ère ligne qui seraient touchés. Les cat C filières administratives. Cela pourrait conduire à une modification inversée de la pyramide des postes avec un élargissement du nombre de postes de cat A et une réduction de la base en cat C.

Au-delà, la transformation numérique pose une question sociale essentielle : quels postes de premier niveau, les agents pourront-ils occuper ?

A l'étranger, on ne s'embarrasse pas de fausse pudeur.

► **En Grande Bretagne**, le gouvernement travailliste a pour objectif de supprimer 10 000 postes de fonctionnaires. Pour Starmer, « L'IA devrait remplacer le travail des fonctionnaires là où il peut être effectué selon les mêmes normes ».

► **Hong Kong** veut également supprimer 10 000 emplois publics (soit 2% des effectifs) afin de lutter contre un déficit budgétaire croissant.

► **Au Canada**, on pense que le déploiement de l'IA dans l'administration fédérale pourrait aider à supprimer 5 000 postes dans la fonction publique et ce, « sans porter atteinte à la prestation des services publics ».

En France, nous sommes si discrets !

On en parle peu mais les suppressions d'emplois publics sont lancées depuis des années. Nos collègues des finances publiques ont subi près de 40 000 suppressions de postes en 20 ans, rendues possibles grâce à l'automatisation des tâches.

« Pas d'inquiétude » dit le Président

Macron, à l'occasion du sommet pour l'action sur l'IA qui s'est tenu à Paris en février 2025.

« Grâce à l'IA, les agents disposeront de plus de temps pour s'occuper des administrés. »

Alors, ayyyeeez confiaaance !

UN ACCROISSEMENT DU STRESS AU TRAVAIL



Un rapport* de l'Organisation internationale du Travail (OIT) explore la manière dont l'intelligence artificielle (IA), la numérisation, la robotique et l'automatisation redéfinissent la sécurité et la santé au travail dans le monde entier. Il pointe notamment que les charges de travail pilotées par des algorithmes et le fait d'être connecté en permanence peuvent contribuer au stress, à l'épuisement professionnel et aux problèmes de santé mentale.

« Avec l'automatisation croissante des lieux de travail, les interactions humaines diminuent souvent, de même que le soutien des pairs ou de la direction, laissant les travailleurs davantage immergés dans les technologies et les données. Cet isolement peut affecter le bien-être social et créer un environnement de travail moins engageant. »

UNE INADAPTATION A L'EMPLOI POUR CERTAINS AGENTS

La fracture numérique pèse de plus en plus lourd et accroît l'écart entre les « anciens » et les « modernes ». Le manque de formation pour utiliser les outils numériques risque de mettre à l'écart nombre de nos collègues.

UN MANQUE DE FIABILITÉ

Non, l'ordinateur n'a pas toujours raison !

Les outils basés sur l'IA générative peuvent délivrer des informations incomplètes ou fausses avec une grande assertivité.

En cas de « fake news » produites par l'IA, qui est responsable ? L'agent ou l'algorithme ?

UNE RELATION AUX USAGERS DÉSHUMANISÉE

L'automatisation conduit à une conception froide et désincarnée du service public.

En France, les cadres de la DGFIP ont d'ailleurs reçu une note de leur administration les invitant à « se désintoxiquer du guichet ».

Dès 2017, Ken Loach avait senti le danger de cette déshumanisation des services publics. Son film « Moi, Daniel Blake » retrace le parcours mortifère d'un citoyen pris au piège d'une administration tatillonne qui épuise l'utilisateur à coup de formulaires dématérialisés.



* Révolutionner la santé et la sécurité : le rôle de l'IA et de la numérisation au travail – OIT – 23/04/25

LES PISTES D'ACCOMPAGNEMENT

La transition numérique dans la fonction publique peut entraîner la suppression de certains emplois, surtout ceux liés à des tâches routinières ou automatisables. Toutefois, elle offre aussi des opportunités de redéfinition des missions et de développement de nouvelles compétences. La gestion de cette transition doit impérativement inclure des stratégies de reconversion et de formation pour limiter les effets négatifs sur l'emploi.

Il est urgent de ne plus attendre. L'administration doit piloter et accompagner la transformation numérique et l'intégrer à une politique de gestion des ressources humaines qui ne laisse personne sur le bord de la route.

Des rencontres pour en parler

Nous vous rencontrons au plus près de votre lieu de travail.

Objet : les impacts de la transition numérique et de l'IA sur nos emplois.

Dates et lieux en cours de programmation

Pour accompagner ces changements, nous proposons de :

- Mettre en place des **ateliers avec les services de la DRH**, les organisations syndicales et un panel d'agents.
- Définir une politique de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et compétences) et une cartographie des métiers pour **identifier les postes concernés**.
- Proposer un **plan de formation** pour accompagner la transformation numérique, les repositionnements ou les reconversions professionnelles.
- Mettre en œuvre un **plan de communication** pour informer les agents.

*Votre emploi sera-t-il
impacté par la
transition numérique ?
Comment vivre cette
révolution ?*

**Parlons-en lors des
rencontres FO !**

1 / Réunions HMI

FO Bordeaux Métropole vous proposera prochainement différents temps d'information et d'échange. Vos interrogations et vos retours seront précieux pour nourrir notre dialogue avec l'administration et préparer cette transition numérique cruciale.

Objectifs : maîtriser les enjeux, déterminer les atouts de la transition numérique et les risques pour nos emplois, identifier les pistes d'accompagnement (formation, évolution des métiers, mobilité, ..).

2 / Conférence Teams :

La transition numérique menace-t-elle nos emplois ?

LA DERNIÈRE FSSCT* S'EST RÉUNIE LE 27 JUIN 2025. NOUS VOUS PROPOSONS UNE SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX SUJETS ABORDÉS.

1 VISITE SITE DE LATULE

8/04/25

Le site de Latule accueille 5 directions : bâtiments, DGTERE (patrimoine végétal et biodiversité), Parc matériel, Restaurants, DPRP) et 300 agents à compter de septembre 2025. Plusieurs travaux sont programmés car les flux de circulation, (véhicules, piétons, stationnements, stockage de matériels) engendrent des risques forts d'accidents. Certains travaux doivent être faits l'été (entre le 15 juillet et le 15 août) car il faut condamner le parking du personnel.

Barrière et portails à l'entrée du site :

Le portail doit être changé (devis en attente). Les utilisateurs de vélos et de véhicules ne devront plus badger à l'entrée des piétons.



Back office du restaurant

Le passage des véhicules d'un site à l'autre (du 45 au 35 rue Jean Hameau) a été verrouillé. Un marquage au sol signalera la zone de chargement interdite de stationnement.

Les vélos y seront également interdits.

Pool de véhicules

- Il est proposé de déplacer le pool à l'entrée du site.
- On passera de 83 à 95 places de stationnement pour le personnel.
- La DLE pourra occuper la place du pool.
- Délais prévisionnels : septembre 2025.
- **Station service**
- Par sécurité les semi-remorques ne doivent pas faire demi-tour mais prendre le chemin indiqué en « sens interdit sauf événementiel et pool ».
- Un affichage, un plan de circulation et le marquage au sol vont être mis en place.
- A étudier : une peinture anti-dérapante pour le sol.

2 GESTION DES PICS DE POLLUTION (MÉTHODE ET SUIVI)

Les incendies de forêt en 2022 ont occasionné des pics



importants de pollution sur l'agglomération bordelaise.

A leur suite, une méthode pour gérer ces épisodes a été établie en concertation avec les acteurs :

Pôles territoriaux, PGD, Direction de la signalisation, Pôle végétal et bio diversité, médecine du travail, DRH, logistique, direction des magasins, dircom interne, représentants du personnel.

Des dispositions sont proposées lors des pics de pollution. Elles font l'objet d'une note à l'attention des encadrants.



• Actions de prévention de long terme :

- process de travail moins émissifs (mécanisation des activités, matériel électrique, produits et méthodes adaptés).
- Campagne de sensibilisation des agents

• Mesures liées aux seuils de recommandation et d'alertes pollution

- **Gestion des pics de pollution :** information du personnel, mesures en cas de dépassement des seuils (recommandation, alerte), mesures en cas de feux de forêt.

Avis FO : Favorable

3 PROGRAMME D'INSPECTION SANTE, SECURITE AU TRAVAIL N°5

Le programme d'inspection n°5 fixé par le DGS à l'ACFI détermine les sites où devront être mis en œuvre des inspections et des propositions d'amélioration des conditions de travail en santé et en sécurité. Il porte sur :

- **L'unité régie et l'unité maintenance** du centre voirie espaces verts (DGT)
- **Le centre régie jour/ nuit, le centre dépôt magasin** du service travail en régie (DG mobilités)
- **Le centre Bruges et le centre Taillan Médoc** du service interventions proximité Ouest (DGTERE)
- **Le centre stratégie et le centre travaux** du service **GEMAPI** (DGA patrimoine végétal et biodiversité).

4 UNITE RESERVE ECOLOGIQUE DES BARAILS / SERVICE GESTION DES PARCS ET JARDINS



Le rapport d'inspection santé, sécurité au travail préconise de mettre en œuvre des actions prioritaires au sein de la réserve écologique des Barails (Parc des Jalles/ Blanquefort).

Sécurité des locaux et lieux de travail :

Mises en conformité : locaux de stockage des batteries électriques au lithium ; des matériels thermiques ; de la cuve de GNR ; des bidons d'huiles (ventilation mécanique, éclairage ATEX). Installation d'un bloc sanitaire féminin.

Etude de structure de la mezzanine, pour maintien ou non stockage en hauteur Réparation des passerelles bois du parc.

Sécurité des équipements de travail :

Organiser les vérifications périodiques annuelles des équipements de travail du site (arbres à cardan, équipements de levage, broyeur).

Dotation EPI :

Fournir des équipements en adéquation avec les risques et les activités spécifiques des agents de la réserve écologique des Barails. en bois du parc.

5 PLAN D'ACTION ST3 (centre voirie-équipement) SUITE INSPECTION ACFI

Le rapport présente le tableau de suivi du plan d'actions au centre voirie / équipements du ST3 à la date du 29/04/25.

Les actions sont diversifiées et concernent des formations, des travaux, des mises en conformité, des actions de prévention du risque chimique ou la présentation du document unique.

15 actions sont réalisées / 18 sont en cours / 0 sont non réalisées.

6 DGTERE : CONSTRUCTION D'UN CENTRE DE REEMPLOI URBAIN – MONSEJOUR CAUDERAN

Dans le but de réduire les déchets, la construction d'un centre de réemploi est engagée sur le secteur de Monséjour pour un coût de 3 710 000 €. Elle doit se dérouler d'octobre 2025 à décembre 2026.

Le dossier est reporté pour obtenir un éclairage sur le fonctionnement et la gestion du personnel.

7 CREATION D'UNE INSTANCE DE PILOTAGE DES RPS

Le groupe de travail RPS est transformé en instance de pilotage. Elle sera chargée de proposer des orientations, suivre des indicateurs, élaborer un programme d'action de prévention des RPS, communiquer auprès des agents.

Cette instance paritaire réunira les représentants des personnels du GT RPS, et des représentants de l'administration (DGRHTAG, Directeur DVAQVT, CPR, psychologue, médecin du travail, référent RPS,...)

Avis de vos représentants FO : Favorable

8 SENSIBILISATION DU PERSONNEL AUX QUESTIONS DE SANTE MENSTRUELLE

Bordeaux Métropole a mis en place un dispositif expérimental visant à soutenir l'activité professionnelle des agentes victimes de règles incapacitantes. Une campagne est et sera menée pour lutter contre les tabous et apporter des connaissances sur la santé menstruelle ; identifier les impacts possibles sur la vie professionnelle ; présenter les ressources et aménagements possibles dans la collectivité.

Nos conditions de travail

AU FIL DES ANS, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ÉVOLUENT ET NOS LOCAUX SONT RÉAMÉNAGÉS RÉGULIÈREMENT. ON PEUT CONSIDÉRER QUE RIEN N'EST FIGÉ ET QU'IL EST NORMAL DE S'ADAPTER À DE NOUVELLES ORGANISATIONS, DE NOUVELLES MISSIONS OU DE NOUVEAUX COLLÈGUES. ET POURTANT, NOUS AVONS BIEN SOUVENT L'IMPRESSION DE SUBIR SANS CONCERTATION CES CHANGEMENTS QUI BOULEVERSENT NOS MODES DE TRAVAIL. POUR LUTTER CONTRE CET EFFET, ON A CRÉÉ LE SDIM (LE SCHÉMA DIRECTEUR IMMOBILIER) QUI POURSUIT DES OBJECTIFS DE TRANSPARENCE ET DE PARTAGE. BELLE INTENTION, MAIS 2 ANS APRÈS OÙ EN SOMMES-NOUS ? LES AGENTS SONT-ILS RÉELLEMENT MIEUX INFORMÉS ? LEURS BESOINS SONT-ILS VRAIMENT PRIS EN COMPTE ? FO FAIT LE POINT SUR DES PROJETS D'AMÉNAGEMENT QUI SONT AU CŒUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.

VOUS AVEZ DIT SDIM ?

Le SDIM a été créé en juin 2023 afin de définir la politique de Bordeaux Métropole en matière de locaux de travail administratifs ou techniques. Un cahier des charges a été rédigé (consultable sur Tatou).

Objectifs : améliorer la qualité de vie au travail, favoriser la transition écologique, permettre autant que possible à Bordeaux Métropole d'être propriétaire de ses locaux.

LE SCHMILSDIM EST-IL CLAIR ?

Pas sûr ! Nous avons essayé d'améliorer les choses en demandant en FSSCT la création d'un groupe de travail formé de représentants du personnel ainsi qu'un comité d'usagers. Mais le SDIM reste un schmilblick illisible et vous êtes nombreux à nous faire remonter vos inquiétudes et vos insatisfactions.

MOLLO SUR LES OPEN SPACE ET LE FLEX OFFICE

Le SDIM adore les open spaces (*ton espace, c'est aussi mon espace*) et le flex office (*ton bureau, c'est aussi mon bureau*). Intérêt des dispositifs : entasser plus de monde dans moins d'espace. La tour Deveze, le PTO, le service prévention à Laure Gatet en ont notamment fait les frais. Le SDIM leur dit « adaptez-vous, soyez modernes et puis, vous faites du télétravail alors, vous pouvez partager vos espaces. »

RESTONS SIMPLES ET FONCTIONNELS !

Comme pour pallier les désagréments des open spaces et autres flex office, on a vu fleurir les mobiliers design branchés et les aménagements discutables... Les bulles d'isolement étouffantes, les bureaux sans porte, les canapés où personne ne veut s'allonger ne sont pas franchement utiles.

A FO, on en pense quoi ?

Privilegions le mobilier fonctionnel, réglable selon la morphologie des agents. Prévoyons des aménagements modulables, des cloisons que l'on peut facilement déplacer pour s'adapter aux réorganisations. N'oublions pas les espaces techniques pour les EPI, le matériel, les vestiaires ...

« Le Schmilblick des frères Fauderche est, il convient de le souligner, rigoureusement servir de Schmilblick d'intérieur, grâce à la taille réduite de ses gorgomoches, et de mostoblase et à ses deux glotosifres qui lui permettent ainsi d'urnapouiller les istioplocks même par les plus basses températures. »
Pierre Dac

A FO, on en pense quoi ?

Nous devons nous adapter et accepter le changement mais pas au prix de mauvaises conditions de travail qui affectent le bien-être des agents et la qualité du service public. Le flex office ne permet pas à chacun de personnaliser son espace de travail ce qui favorise pourtant la créativité et l'attachement à son emploi. Les open spaces causent des nuisances sonores, du stress et des problèmes de concentration. Faut-il demander des bouchons d'oreilles ou des casques de protection sonore au magasin ?

FO VOUS ACCOMPAGNE

Nous sommes à votre écoute.

Vous avez des questions ? Vous êtes confronté à un projet de réorganisation ou un aménagement qui vous inquiète ? N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés, de vos interrogations ou de vos propositions. Nous les partagerons avec l'administration afin de faire évoluer positivement les projets.

InFOs en vrac

1 VISITE FO / RENCONTRE AUX SERRES DU HAILLAN

ON NE PEUT BIEN VOUS SOUTENIR QU'EN CONNAISSANT VOS MÉTIERS ET VOS CONDITIONS DE TRAVAIL.



Aussi, nous organisons régulièrement des rencontres sur vos différents sites. Elles ont lieu dans le cadre des HMI mais également de visites organisées sur votre lieu de travail avec les membres du bureau mixte de FO.

La dernière s'est déroulée le 24 juin aux serres du Haillan. Dans ce très bel espace de nature, nous avons visité les serres des plantes commandées

par les villes et les services métropolitains ainsi que le très beau jardin entretenu avec les élèves du lycée horticole.



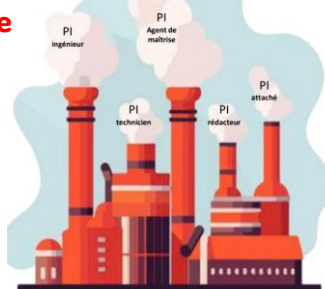
2 PI : ARRÊTONS L'USINE A GAZ !

LE 4 JUILLET, LES RÉSULTATS DE LA PROMOTION INTERNE SONT TOMBÉS. IL EN AURA FALLU DES DÉMARCHES, DES CANDIDATURES, DES PRÉSÉLECTIONS, DES PRÉPARATIONS FÉBRILES, DES ENTRETIENS DEVANT JURYS... POUR FINALEMENT NE PAS POURVOIR PLUSIEURS POSTES. ET POURTANT, LES LAURÉATS D'EXAMEN OU LES « FAISANT FONCTION » NE MANQUAIENT PAS.

A FO, CELA FAIT LONGTEMPS QUE NOUS POINTONS LES LOURDEURS D'UN DISPOSITIF MIS EN PLACE AVEC LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, ALORS QUE RIEN NE NOUS Y OBLIGEAIT.

A Bordeaux Métropole, nous faisons du zèle

Lors de la mise en place des lignes de gestion en 2019, nous avons transformé un processus de promotion interne classique qui fonctionnait depuis toujours en une sorte d'examen interne. Désormais, les agents doivent faire acte de candidature avec lettre de motivation et CV, être présélectionnés par la hiérarchie et les directions générales, passer en entretien devant un jury de cadres de la collectivité et d'élus et, finalement, ... peut-être, ... faire l'objet d'une inscription sur la liste d'aptitude.



Le processus est à la fois illisible, coûteux et inéquitable.

Illisible car la promotion interne est un dispositif dérogatoire au concours mais à BM, nous mettons en place un examen. Pourquoi faire simple ?

Coûteux, car quel chantier pour organiser la réception des candidatures, la composition des jurys, les entretiens ! La mobilisation des services de la DRH et des élus serait sûrement plus utile ailleurs. De plus, le coût de gestion de la plaisanterie a-t-il été chiffré ?

Inéquitable pour les titulaires d'examens professionnels contraints de candidater pour passer un 2° examen de promotion interne. Franchement, ça s'arrête quand ?

Pensons aussi, aux agents faisant fonction. Pourquoi ne pas les présélectionner pour des entretiens de PI alors qu'ils occupent déjà des fonctions de niveau supérieur ?

A FO, nous disons « ça suffit ! ». A l'heure des grandes économies et de l'efficacité, finissons-en avec l'usine à gaz de la PI !

Nous avons fait un recours devant le tribunal administratif pour mettre fin à ces modalités de promotion interne abusives qui ajoutent inutilement à la loi. Réécrivons des lignes de gestion simples, guidées par le bon sens et revenons à des règles de promotion interne équitables et acceptées de tous.

InFOs en vrac

3 COS : FAIRE ÉQUIPE À NOUVEAU

L'ÉQUIPE DES AGENTS DU COS VA MAL. DEPUIS PLUS D'UN AN, PARMI LES 7 PERSONNES QUI GÈRENT LES PRESTATIONS ET LA COMPTABILITÉ, 5 SONT PARTIES ET N'ONT PLUS SOUHAITÉ TRAVAILLER DANS CETTE STRUCTURE.



FO lance l'alerte

5 personnes sur 7 c'est énorme. Nous ne pouvons pas fermer les yeux en évoquant des mobilités naturelles. Aussi, FO a lancé une alerte RPS le 7 décembre 2024.



Après un temps de réflexion (6 mois) et quelques réunions, l'administration a fini par répondre et proposer de faire appel à un prestataire extérieur pour identifier avec neutralité les raisons du mal être de l'équipe.

Nous souhaitons que les collègues qui ont quitté le COS s'épanouissent dans de nouvelles fonctions mais nous avons encore besoin d'eux avant que leur mémoire ne s'émousse pour comprendre les raisons de leur départ.

Une équipe renaît

De nouveaux collègues ont été recrutés et il s'agit de refaire équipe sans reproduire les facteurs qui ont conduit à la crise RPS. Cela suppose de construire et d'animer une organisation bienveillante qui favorise les échanges, l'équité et la qualité de vie au travail.



FO prend la plume

Nous avons assez attendu et les agents ont assez souffert. Alors à FO, nous avons pris notre plus belle plume pour rédiger un cahier des charges validé par la commission de contrôle du COS. Le choix du prestataire sera effectué par le Conseil d'Administration du 16 octobre 2025.

Nous souhaitons la bienvenue à tous les nouveaux arrivés et assurons l'ensemble de l'équipe de notre soutien.

Pourquoi ne faut-il plus attendre ?

Un an de dysfonctionnement et de mal-être, c'est long ! Il est nécessaire de prendre les choses en mains pour **comprendre** les raisons des difficultés rencontrées.

Nous aimons le COS. Nous l'avons toujours défendu car il remplit des missions essentielles pour notre collectivité. Depuis des années, c'est un acteur central de la qualité de vie au travail qui propose aux agents des avantages et des services de qualité dans les domaines des loisirs et de l'action sociale.

1 Bénéficier d'un accueil et d'une écoute attentive en toute confidentialité.

2 Obtenir ce que vous n'obtiendrez jamais seul.

Avec FO, vous ne serez plus jamais seuls face à votre employeur. Au quotidien, nos adhérents sont informés de leurs droits et conseillés dans leurs choix. Nous intervenons en tant que médiateur et nous mobilisons à vos côtés en cas de conflit avec votre hiérarchie ou votre employeur.

3 Être aidé et conseillé au quotidien.

- à travers l'association FO consommateur (AFOC)
- Dans la recherche d'un logement social (1% logement)
- Dans l'établissement de votre déclaration de revenus.

4 Être représenté par un syndicat reconnu et indépendant des partis politiques et de toutes religions.

5 Intégrer un collectif solidaire.

En participant aux débats et aux actions proposées, aux élections professionnelles et à nos événements conviviaux (repas et rencontres débat,...).

6 Bénéficier du service « Allo FO »

Dès votre adhésion, vous pouvez bénéficier du service "Allo FO" . Posez-nous toutes les questions liées à votre vie professionnelle.

En collaboration avec la direction des finances publiques, Allo FO vous apporte aussi une aide pour compléter votre déclaration d'impôt en ligne.

7 Participer aux POINTS InFO.

Rencontrez notre équipe à l'occasion des points organisés sur votre lieu de travail dans le cadre des heures mensuelles d'information (HMI).

Un doute?

Une question?

Besoin d'un accompagnement?

L'équipe "FO Bordeaux Métropole"
est à votre écoute.

05 56 99 86 48

Maison des syndicats
Esplanade Charles de
Gaulle 33000 Bordeaux

fo.bordeauxmetropole@bordeaux-metropole.fr

Site web : <https://www.fo-bordeaux-metropole.fr/>