



BORDEAUX METROPOLE

# COMITE SOCIAL TERRITORIAL

## DU 12 DECEMBRE 2025

Le Comité Social Territorial s'est réuni le vendredi 12 décembre. Tous les dossiers inscrits à l'ordre du jour ont été examinés.

### FERMETURE DES SERVICES DE BORDEAUX METROPOLE – CALENDRIER SCOLAIRE 2026 – AVIS

Comme chaque année, une fermeture des services est programmée le vendredi 15 mai et le lundi 13 juillet 2026.

**Vos représentants Force Ouvrière ont émis un avis favorable sur ce dossier.**

### REDUCTION DE LA DUREE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU CENTRE TRANSFERT ET USINES – AVIS

Cette réduction fait suite au préavis déposé par FO et qui a abouti à la signature d'un protocole prévoyant cette mesure, encore une victoire pour FO qui concerne tout de même 26 agents !

Soulignons également qu'à la suite de négociations menées par FO, 5 jours de COSM ont été octroyés aux 26 agents du CTU et des équipements supplémentaires ont été attribués (telles que des bottes fourrées).

**Vos représentants Force Ouvrière ont émis un avis favorable sur ce dossier.**

### MODIFICATION DU CYCLE DE TRAVAIL DES AGENTS DE LA STATION DE LAVAGE DE LATULE – AVIS

Cette modification est la consolidation d'une expérimentation décidée en concertation avec les 6 agents d'entretien du matériel, qui sont notamment en charge du lavage des bennes.

**Vos représentants Force Ouvrière ont émis un avis favorable sur ce dossier.**

### AJUSTEMENT DES EFFECTIFS DE BORDEAUX METROPOLE – AVIS

**Vos représentants Force Ouvrière ont émis un avis favorable sur ce dossier**

#### DIRECTION GENERALE DE L'AMENAGEMENT

- Direction de la nature
- Service valorisation du patrimoine naturel paysager et agricole

Transfert d'un poste de catégorie A depuis la PVB – DGTERE

> responsable de projet dynamiques territoriales de nature, Cat A, cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

#### DIRECTION GENERALE TRANSITION ECOLOGIQUE ET RESSOURCES ENVIRONNEMENTALES

ADG Patrimoine Végétal et Biodiversité (PVB)

- Direction Stratégie et Maîtrise d'ouvrage du Patrimoine Naturel

Transformation d'un poste de catégorie A en A+

> (Directeur.rice stratégie et maîtrise d'ouvrage du patrimoine naturel)

Cat A, cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

#### DIRECTION GENERALE MOBILITES

- Direction d'appui administratif et financier
- Service exécution budgétaire

Transfert et transformation d'un poste de catégorie C depuis la DLM – DGRHTAG

➤ « Assistant.e de gestion subvention », Cat C, cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux.

#### DIRECTION GENERALE RESSOURCES HUMAINES, TRANSFORMATION ET ADMINISTRATION GENERALE

ADG Moyens Techniques et immobilier (MTI)

- Direction de la Logistique et des Magasins
- Service accueil manifestation – Centre accueil physique et téléphonique

Transfert d'un poste de catégorie C vers la DAAF – DGM.

Cat C, cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux.

## BILAN DU DISPOSITIF DE PRISE EN COMPTE DES MENSTRUATIONS INCAPACITANTES - INFORMATION

Le bilan de ce dispositif permet de voir que de mars à octobre 2025 :

92 agentes ont été **bénéficiaires avec un taux de recours au dispositif de 6% pour les agentes de 50 ans ou moins. Il n'y a eu aucun refus de la demande.** 57 agentes ont utilisé 179,5 jours au total sur la période et en moyenne 2 jours chacune, enfin, la moyenne du taux de bénéficiaires consommant des autorisations d'absence par mois est de 32%.

Afin d'explorer l'utilité du dispositif et de mesurer son niveau d'adhésion et d'acceptabilité, il est apparu nécessaire :

D'une part de recueillir la parole de l'ensemble des agents et des encadrants via un baromètre d'acceptabilité sociale : **83 %** des répondants estiment que le congé menstruel est une **mesure nécessaire et seulement 1 personne sur 70 y est opposée.** On observe donc une **forte légitimité sociale** du dispositif dans l'organisation.

o **93 %** des répondants associent la mesure à une évolution positive et estiment que cela **améliore le bien-être et la prise en compte de la santé des femmes au travail.** **83 %** considèrent que la mesure **favorise une culture plus inclusive.** Selon ces chiffres, la mesure est perçue comme porteuse de sens et de progrès.

En bref, le dispositif est perçu comme une avancée majeure et positive et comme s'inscrivant dans un cadre clair. Les ajustements à envisager portent essentiellement sur la poursuite de la déstigmatisation des personnes concernées et de leurs troubles.

D'autre part, de recueillir le retour d'expérience des personnes ayant eu recours au dispositif : La compréhension et l'accès au dispositif sont excellentes et le processus administratif est globalement jugé facile. Les difficultés rencontrées relèvent davantage du contexte relationnel (regard de l'équipe, pression implicite, posture managériale) que d'une contrainte technique. Le dispositif remplit ses objectifs en matière de santé et de conditions de travail en permettant d'améliorer le bien-être au travail des personnes concernées et leur équilibre émotionnel mais aussi de diminuer les arrêts maladie. Le dispositif est globalement bien accepté et permet aux personnes concernées de ressentir une reconnaissance et une considération institutionnelle. Même si une vigilance est nécessaire contre la stigmatisation ou les jugements implicites, notamment dans les équipes.

**Pas de vote ce dossier était présenté pour information.**

## MESURER, SENSIBILISER ET ENGAGER LES AGENTS AUTOUR DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE LEURS USAGES NUMERIQUES - INFORMATION

Un nouvel outil va être mis en place dans le cadre de la sensibilisation des agents à l'impact de ces usages. Il s'appelle CarbonScore et vise à être accessible directement pour mesurer un équivalent carbone et viser des pratiques d'accompagnement, stimuler le passage à l'action des agents pour réduire leur empreinte carbone. Chaque utilisateur aura une visibilité journalière sur ses activités, verra son nombre de fichiers et on lui proposera des actions d'optimisation.

Le calendrier envisagé est le suivant : Mise à disposition de CarbonScore auprès de tous les agents de Bordeaux Métropole sur la première quinzaine du mois de janvier 2026, organisation d'un temps d'accompagnement des agents en webinaire en lien avec l'événement Mois de la collecte numérique édition n°3 se déroulant en mars 2026. Puis mise à disposition sur le site d'appropriation NEO (NEO – Accueil) du replay et d'autres ressources de sensibilisation aux pratiques numériques responsables.

**Pas de vote ce dossier était présenté pour information.**

## REGLES DE GESTION DE LA PAUSE MERIDIENNE ET DES MODALITES DE RESTAURATION – INFORMATION

Les OS ont souhaité avoir des explications sur les raisons de la diffusion et le contenu de cette note à l'attention des pôles territoriaux. Il s'agissait pour la Direction Générale de rappeler que la perception d'indemnités compensatrices de frais de repas n'est pas cumulable avec la fréquentation d'un restaurant d'entreprise. A FO, nous avons souligné qu'il n'est pas cohérent de ne pas permettre aux agents de bénéficier de paniers repas lorsqu'ils ont bénéficié dans le même mois d'un accès à un site de restauration collective même pour un seul repas. Nous attendons que l'administration revienne sur cette condition.

**Pas de vote. Ce dossier était présenté pour information.**

### Vos délégués FO en Comité Social Territorial :

Sylvain Verney, Laurence Millet, Laurent Colas, Laetitia Scipion, Guillaume Lemonnier

*Pour plus d'informations, nous sommes à votre écoute au 05 56 99 86 48  
fo.bordeauxmetropole@bordeaux-metropole.fr  
Site web : <https://www.fo-bordeaux-metropole.fr/>*