

FO confédération /
FO fonction publique

**MESSAGES
PRIORITAIRES**

**INFOS
en urac**

L'actu
Nos
conditions
de travail

Questionnaire / COS
Votre avis est essentiel

Dossier :

**COMMENT TRAVAILLERONS-NOUS
DEMAIN ?**

BONNE ANNÉE 2026



Le syndicat FO Bordeaux Métropole
VOUS PRÉSENTE SES MEILLEURS VŒUX

Que cette nouvelle année soit, pour vous et vos proches, synonyme de santé, de joie, d'accomplissement personnel et professionnel.

Chères et chers collègues,

En ce début d'année, je m'associe à l'ensemble de l'équipe du syndicat FO Bordeaux Métropole, pour vous souhaiter une très belle année 2026. Nous espérons qu'elle vous apportera ainsi qu'à vos proches, le bonheur, la santé et la concrétisation des projets qui vous tiennent à cœur.

Je souhaite tout particulièrement que les mois à venir soient empreints de solidarité et d'engagements communs. Nous aurons besoin d'être unis en 2026 car nous allons devoir faire face à de nombreux défis professionnels. Le premier d'entre eux, nous est imposé par une réalité économique difficile. Notre métropole doit réaliser des économies conséquentes en raison de la baisse des dotations de l'Etat. Alors bien sûr, notre administration regarde la masse salariale. Elle parle « d'optimiser les ressources » pour atténuer la douleur mais attendons-nous concrètement à des suppressions de postes.

A FO, nous sommes en veille. Il n'est pour l'heure, pas question de licenciement. On évoque le non-remplacement de mobilités, de départs à la retraite. L'ensemble reste un peu flou, c'est pourquoi, nous demandons toute la transparence sur les projections de suppressions de postes et sur les réorganisations qui s'annoncent.

Nous serons présents sur chaque instance de dialogue social pour défendre vos intérêts. Nous serons également auprès de chacun d'entre vous pour vous accompagner et vous soutenir en cas de mobilité subie ou plus largement de difficulté professionnelle.

Le paradoxe est que la nécessité de réaliser des économies s'inscrit dans un contexte de profonde mutation du monde du travail avec l'automatisation des tâches, le développement de l'IA, la généralisation du télétravail, la suppression de certains emplois et peut-être la création de nouveaux métiers.

Nous aurons besoin de moyens supplémentaires pour accompagner cette transformation et en particulier en termes de formation. L'enjeu est important car il s'agit de comprendre les transformations qui s'imposent à nous et de nous adapter aux nouvelles compétences requises.

Face aux incertitudes et aux bouleversements que nous allons vivre, appuyons-nous sur nos valeurs, sur l'entraide et sur notre collectif. A FO, nous œuvrons chaque jour pour favoriser des conditions de travail justes et équitables pour toutes et tous.

Pour 2026, nous renouvelons notre engagement et continuerons à lutter pour vos droits, à promouvoir vos intérêts et à vous accompagner dans votre vie professionnelle.



Sylvain VERNEY
Secrétaire Général
FO Bordeaux
Métropole



NOS MESSAGES prioritaires

FORCE OUVRIÈRE EST AVANT TOUT UN SYNDICAT DE PROXIMITÉ ET À FO BORDEAUX MÉTROPOLE, NOUS SOMMES PARTICULIÈREMENT ATTACHÉS À NOTRE INDÉPENDANCE, À LA SPÉCIFICITÉ DE NOS MÉTIERS ET DES RÉALITÉS DE TERRAIN. POUR AUTANT, NOUS SOMMES UNIS PAR DES VALEURS ET DES REVENDICATIONS COMMUNES AU NIVEAU NATIONAL.

REVUE D'ACTUALITÉ DE MESSAGES TRANSMIS PAR NOTRE CONFÉDÉRATION, PAR FO FONCTION PUBLIQUE OU FO FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

ALLOCATION SOCIALE UNIQUE : FO DIT NON !

Le Premier ministre a annoncé le dépôt, en décembre, d'un projet de loi en faveur d'une « allocation sociale unique » (ASU). L'objectif annoncé est clair : « rapprocher la prime d'activité, le RSA et un certain nombre d'aides au logement » afin notamment de « réaliser des économies de gestion ».



FO s'est toujours opposée à l'idée d'un revenu universel d'activité visant à fusionner l'ensemble des prestations sociales.

Nous craignons en effet qu'une telle fusion ne tire les droits vers le bas.

En 2018, une **étude de France Stratégie**, organisme rattaché à Matignon, avait mis en avant qu'une fusion des prestations sociales aurait entraîné **une diminution de revenus pour 3,55 millions de ménages. Les personnes seules auraient vu leur taux de pauvreté augmenter de 1,6 points.**

C'est inacceptable, d'autant qu'une telle réforme aurait conduit à **l'éviction progressive des organismes institutionnels de Sécurité sociale** (et de leurs conseils d'administration) via la création d'un guichet unique administré par l'Etat.

Les contraintes budgétaires actuelles laissent par ailleurs planer **un doute sérieux. Cette ASU a-t-elle vraiment pour but de lutter contre le non-recours ? Ne s'agit-il pas plutôt de réaliser des économies sur le dos des allocataires.**

Pour cette raison, **FO reste opposée à toute création d'une allocation sociale unifiée. La lutte contre le non-recours aux aides sociales passe avant tout par un accompagnement digne de ce nom.** Pour cela, il faut cesser de réduire les moyens financiers et humains des CAF. En automatisant les calculs et les versements, dans une logique de 100 % dématérialisation gageons que l'ASU contribuera au contraire à supprimer davantage de postes.

FO REVENDIQUE : AUDIENCE AVEC LE MINISTRE AMIEL

Le 18 décembre dernier, une délégation FO Fonction publique a rencontré David Amiel, Ministre délégué, chargé de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État.

Plusieurs revendications ont concerné la Fonction Publique Territoriale.

- **Traiter en priorité la situation des métiers les plus précaires.** FO demande la mise en place d'un groupe de travail afin d'aborder de manière concrète les questions de rémunération, de conditions de travail, de reconnaissance et d'attractivité.

- **Défendre les droits des femmes.** Dépasser les discours creux et prendre de réelles mesures pour améliorer la rémunération et les conditions de travail des femmes.

- **Soutenir un droit syndical plein et entier.** Négocier avec l'autorité territoriale, se défendre, sont des droits fondamentaux, et les organisations syndicales doivent disposer de tous les moyens nécessaires pour exercer pleinement leurs missions au service des agents.

■ Dossier

LE MONDE DU TRAVAIL CONNAÎT DES MUTATIONS PROFONDES, AU NIVEAU INTERNATIONAL COMME NATIONAL OU LOCAL. L'ESSOR DU TÉLÉTRAVAIL, DE L'AUTOMATISATION ET DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AINSI QUE L'ÉVOLUTION DES ATTENTES DES AGENTS REDÉFINISSENT LES RELATIONS PROFESSIONNELLES, LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES REQUISES. FAISONS LE POINT SUR LES PRINCIPALES TENDANCES QUI FAÇONNERONT NOTRE TRAVAIL DANS LES PROCHAINES ANNÉES ET DONNONS UN APERÇU DES DÉFIS, DES RISQUES ET DES OPPORTUNITÉS À VENIR.

UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION



1 / Les facteurs de mutation

LE MONDE DU TRAVAIL CONNAÎT DES TRANSFORMATIONS PROFONDES ET RAPIDES, INFLUENCÉES PAR PLUSIEURS FACTEURS CLÉS :

- **le développement de l'Intelligence artificielle** : l'automatisation et les nouvelles technologies redéfinissent les postes, les métiers et les compétences requises,

- **la généralisation du télétravail** depuis la crise COVID de 2020,

- **le vieillissement de la population.**

Selon les prévisions de l'INSEE, d'ici 2050, un Français sur trois aura plus de 65 ans,

- **les contraintes budgétaires nationales.** 43,8 milliards d'euros d'économies à réaliser pour réduire le déficit public dès 2026. Les collectivités comme Bordeaux Métropole ne seront pas épargnées. Nous allons devoir nous serrer la ceinture.

MUTATION DU MONDE DU TRAVAIL

Comment travaillerons-nous demain ?

2 / Une transformation qui n'est pas sans risque

LA MUTATION DU TRAVAIL NE SE FERA PAS FORCÉMENT EN DOUCEUR. A FO NOUS IDENTIFIONS PLUSIEURS RISQUES MAJEURS :

- **la suppression d'emplois et la raréfaction du travail**

C'est un risque considérable même s'il est difficile à évaluer. Elon Musk va plus loin en affirmant que « le travail deviendra optionnel » grâce à l'intelligence artificielle et la robotique...

Faut-il en rêver ?

- **la fin du modèle de retraite par répartition ?**

Comment maintenir notre modèle avec une population vieillissante ?

Actuellement, on compte 1,39 cotisants pour un retraité. Un ratio qui continue de baisser avec la hausse de l'espérance de vie et du vieillissement de la population.

- **une profonde déshumanisation et une perte de lien social**

Le télétravail, l'IA, le développement des tâches et des services numériques introduisent un nouveau rapport au travail plus individualisé. Ces nouvelles pratiques nous éloignent du collectif et du lien social, facteurs d'épanouissement. Alors, évidemment à FO, ça nous inquiète car pour nous, ce n'est pas qu'un slogan, nous croyons vraiment à « la force du collectif » !



3 / Les opportunités

**NON, NOUS NE REFUSONS PAS LE PROGRÈS !
TOUT N'EST PAS NÉGATIF DANS LA MUTATION
DU MONDE DU TRAVAIL ET LES PROGRÈS
TECHNOLOGIQUES NE SONT PAS TOUS À
REJETER. NOUS POUVONS MÊME IDENTIFIER
QUELQUES ATOUTS !**

**En premier lieu, l'IA peut prendre en charge
de nombreuses tâches fastidieuses et
répétitives :**

- rédaction de comptes rendus de réunions,
- automatisation des tâches administratives,
- synthèses documentaires,
- gestion des stocks et planification des livraisons,
- facturation automatique,
- gestion des e-mails,
- analyse des performances,
- diminution du nombre de réunions. Les algorithmes de l'IA n'ont pas besoin de se concerter ni de coller des post-it pour retrouver du sens au travail !



**D'autre part, les
avantages du
télétravail sont
plébiscités par les
salariés :**

- meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle,
- réduction du temps et des coûts de transport,
- plus grande flexibilité horaire.



De nouveaux métiers voient le jour.

Des métiers du numérique notamment :

- ingénieurs en IA et en apprentissage automatique,
- experts en cybersécurité,
- analystes de données,
- managers de la transformation digitale.



Des métiers liés à la transition écologique
émergent également :

- juristes spécialisés en droit de l'environnement,
- comptables experts en bilan carbone,
- managers de la responsabilité sociale et environnementale (RSE),
- emplois liés à l'économie circulaire et au recyclage.



LA MUTATION DU TRAVAIL À BORDEAUX MÉTROPOLE

LA TRANSFORMATION DU MONDE DU TRAVAIL N'EST PAS UN CONCEPT THÉORIQUE OU TROP ÉLOIGNÉ. ELLE NOUS CONCERNE DIRECTEMENT, NOUS POUVONS DÉJÀ EN MESURER LES IMPACTS À BORDEAUX MÉTROPOLE ET NOUS ALLONS DEVOIR NOUS ADAPTER À UN PAYSAGE PROFESSIONNEL EN PLEINE MUTATION.

1 / Voici venu le temps des économies

L'Etat cherche des économies partout et baisse les dotations financières aux collectivités. A Bordeaux Métropole on serre la vis.

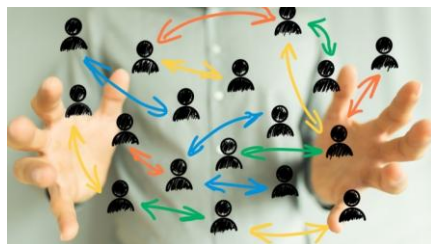


- **Moins 200 millions d'euros sur les projets d'investissement.**
- **Moins 10 millions d'euros sur la masse salariale.** Cela devrait se traduire par la suppression de 100 ETP d'ici 2028.
- **Les mobilités** ne seront pas systématiquement remplacées. Les **départs à la retraite** non plus.
- **Des objectifs chiffrés seront fixés aux directions générales.**
- Les recrutements externes seront stoppés pour **favoriser le recours à la mobilité interne.**
- **La mutualisation sera freinée.**
- Des actions visant à **rationaliser notre organisation** sont envisagées :
 - une seule DAAF par DG
 - Optimisation des équipes des missions mobilités, aménagement urbain... en attendant les autres !
- N'oublions pas dans le lot des réjouissances, la recrudescence des **mises à la retraite d'office pour invalidité** : 46 en 2025 contre 18 en 2024.

2 / Optimisation ou restructuration ?

Vous trouvez que tout cela ressemble à un méchant plan de restructuration ? Mais, non ! Notre administration préfère parler d'optimisation.

D'ailleurs, pour orchestrer le grand bal des économies, on fait ce qu'on sait faire de mieux dans l'administration. On crée une mission : la mission optimisation. Elle sera chargée de proposer des scénarios d'optimisation de l'organisation ; diriger une cellule « mobilité interne » ; animer la concertation dans le cadre du dialogue social.



Là, nous disons : pas de préciosité inutile ! On a bien compris ce qu'allait faire la nouvelle mission : ne pas remplacer les mobilités et les départs à la retraite pour supprimer des postes, réorganiser les directions pour supprimer des postes, ne pas pourvoir les postes vacants pour supprimer des postes... Bref tenter de réaliser des économies en supprimant des postes !

Premier objectif cible : réduction d'effectifs de 30 ETP (équivalents temps plein). Et ce n'est que le début !

3 / Un protocole d'accord sous réserve

DEVANT LE MANQUE DE LISIBILITÉ ET DE CONCERTATION FACE AUX PROJETS DE RÉORGANISATION ET D'ÉCONOMIE PORTÉS PAR L'ADMINISTRATION, L'INTERSYNDICALE A DÉPOSÉ UN PRÉAVIS DE GRÈVE. LE 5 DÉCEMBRE 2025, L'ADMINISTRATION A PROPOSÉ UN PROTOCOLE D'ACCORD AUX ORGANISATIONS SYNDICALES.

Nous vous disons pourquoi FO a signé le protocole avec réserve.

- Nous tenons à être présents lors des instances de concertation avec l'administration pour **défendre vos intérêts** et veiller sur les décisions prises dans le cadre du projet d'optimisation des ressources. Nous demandons que la **conduite du changement soit basée sur le dialogue social**, la communication et la concertation avec les agents.

- Nous souhaitons aussi qu'une **nouvelle feuille de route sociale** soit établie en collaboration avec les syndicats.

- Nous ne nous réjouissons pas de la réduction des postes annoncée **mais soulignons qu'aucun licenciement n'est envisagé**. Il s'agit pour l'heure du non-remplacement systématique des départs à la retraite et des mobilités, et de limiter les recrutements externes.

- **Soyons responsables et pragmatiques.** La dégradation du contexte budgétaire est le résultat de choix politique nationaux. Il est dans l'intérêt des agents de faire face avec solidarité aux difficultés budgétaires de la Métropole. Nous ne souhaitons pas être dans la même situation que le département de la Gironde, qui risque une mise sous tutelle du préfet voire de fortes diminutions du régime indemnitaire.

4 / A FO, nous misons sur l'humain

LE MONDE DU TRAVAIL CONNAÎT DES TRANSFORMATIONS PROFONDES ET RAPIDES : TECHNOLOGIQUES, ÉCONOMIQUES, MANAGÉRIALES, EN TERMES DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE QUALITÉ DE VIE. POUR ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, A FO, NOUS MISONS SUR L'HUMAIN !

La mutation du travail soulève de nombreux défis :

- le maintien du lien social et de la cohésion d'équipe
- la gestion de la frontière entre vie professionnelle et vie privée
- l'adaptation des méthodes de management
- la sécurisation des données et des communications à distance
- la formation, essentielle pour s'adapter aux nouvelles compétences dans un milieu professionnel en évolution constante.

FO accompagne les agents à l'occasion de la profonde transformation de notre environnement professionnel.



Malgré la digitalisation croissante, malgré le télétravail qui peuvent isoler, laissons l'humain et le collectif au cœur de notre organisation.

Ne faisons pas les autruches. Le changement est en cours. Essayons de le comprendre pour s'y adapter et ne pas être complètement dépassés.

Pour cela, **nous demandons la mise en place d'un plan d'accompagnement avec l'administration** qui déploie plusieurs axes :

- identification des postes impactés (par les suppressions de postes, par l'introduction de l'IA),
- plan de formation des agents pour s'adapter aux nouvelles compétences,
- plan d'accompagnement aux mobilités.

A FO, nous sommes là pour vous. Nous nous attachons à accompagner les agents en difficulté et notamment ceux qui seraient confrontés à une mobilité subie à la suite d'une réorganisation.



COS : votre avis est essentiel !

EN JANVIER, NOUS LANÇONS UN QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION POUR RECUEILLIR VOS AVIS CONCERNANT VOTRE COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES.

Le COS de Bordeaux Métropole est chaque jour à votre service pour développer une offre variée de prestations sociales et de loisirs.

Ce comité est administré par les organisations syndicales de Bordeaux Métropole.

Afin d'être au plus près de vos attentes, le syndicat Force Ouvrière Bordeaux Métropole a souhaité vous donner la parole en vous proposant de **répondre à un questionnaire de satisfaction**.



Vos réponses nous permettront d'adapter notre offre en améliorant la qualité des services et des prestations du COS.

COMMENT RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION ?

Nous vous remercions par avance de consacrer **moins de 5 minutes pour répondre** au questionnaire de satisfaction du COS.

Il vous sera **envoyé par mail (sur votre adresse professionnelle)**. Vous pourrez le consulter **depuis votre téléphone ou votre ordinateur**, qu'il soit personnel ou professionnel.



C'EST VOTRE PREMIÈRE CONNEXION ? VOUS AVEZ UN PROBLÈME TECHNIQUE OU D'IDENTIFIANT ?

Contactez le CAN :

- par téléphone au 05 56 99 92 30
- ou #123 depuis un téléphone fixe professionnel ou Teams.

NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE PARTICIPATION



On fait
LE POINT

OPTION FALCUTATIVE INVALIDITÉ

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2024, TOUS LES AGENTS DE BORDEAUX MÉTROPOLE ADHÈRENT OBLIGATOIREMENT À LA PRÉVOYANCE COLLECTEAM/ALLIANZ VIE.

3 GARANTIES SONT ALORS COUVERTES, SELON UN RÉGIME DE BASE : INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL / INVALIDITÉ / CAPITAL DÉCÈS.



POUR UNE COUVERTURE PLUS PROTECTRICE, LES AGENTS AFFILIÉS À LA CNRACL (TITULAIRES ET STAGIAIRES) PEUVENT S'ILS LE SOUHAITENT SOUSCRIRE À UNE COMPLÉMENTAIRE RETRAITE POUR INVALIDITÉ.

FO FAIT LE POINT SUR LES PRINCIPALES MODALITÉS ET GARANTIE DE CETTE OPTION DE PRÉVOYANCE.

• Que couvre l'option invalidité ?

A compter de l'âge légal de départ à la retraite (64 ans), l'option invalidité prend le relai de la garantie invalidité de base et apporte un complément de retraite à un agent mis à la retraite d'office pour invalidité avant l'âge légal.



• Exemple d'un agent mis à la retraite d'office pour invalidité à l'âge de 50 ans

Agent à 50 ans



Mise à la retraite d'office pour invalidité :

- l'agent ne cotise plus pour sa retraite entre 50 et 64 ans,
- la perte de rémunération (traitement + RI + NBI) est couverte par la garantie invalidité de base jusqu'à 64 ans.



Même agent à 64 ans



Age de départ à la retraite :

- la garantie de base ne couvre plus la perte de rémunération à partir de l'âge de départ à la retraite,
- le montant de la retraite est calculé sur la base de l'activité de l'agent jusqu'à sa mise à la retraite d'office (50 ans dans notre exemple).

• Quelle garantie apporte l'option invalidité ?

L'option prend le relai de la garantie de base. Elle couvre la perte de pension de retraite de l'agent qui n'a pas cotisé entre sa mise à la retraite d'office pour invalidité et l'âge légal de départ à la retraite. C'est-à-dire, dans notre exemple entre 50 ans et 64 ans.

L'actu

Nos conditions de travail

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

1 CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL FORTES CHALEURS

Un nouveau groupe de travail « fortes chaleurs » est proposé. Il abordera différentes thématiques qui contribueront à l'élaboration d'un projet stratégique d'adaptation au changement climatique : Temps de travail, SDIM, pollution, intempéries...

Avis FO : au-delà du plan stratégique qui s'inscrit dans le temps, il est important de fournir dès aujourd'hui des EPI adaptés aux conditions climatiques et à la spécificité des métiers.

2 ALERTE RPS RÉORGANISATION DES DAAF

Une alerte RPS est lancée par l'intersyndicale à propos du projet de réorganisation des DAF de la DG territoires, directions ressources de la DGTERE et des DAAF des différentes DG.

Nous soutenons les agents de ces directions qui s'inquiètent de l'évolution de leurs missions, d'un possible changement d'affectation géographique, voire de la suppression de leur poste les conduisant à brève échéance à une mobilité forcée. Nous demandons à l'administration de prendre sans tarder toute mesure destinée à prévenir les risques RPS dans le cadre du processus d'optimisation des fonctions ressources.



3 CONSTRUCTION D'UN CENTRE DE RÉEMPLOI URBAIN – CAUDÉLAN / DGTERE

Objectifs du centre : apporter une offre ciblée au milieu urbain; développer le réemploi et participer à la réduction des déchets; construire un bâtiment vertueux sur le plan environnemental et énergétique; offrir aux habitants une proximité de service en voiture, à vélo ou à pied ; sensibiliser les habitants ; prendre en compte la féminisation des métiers.

Livraison prévisionnelle : décembre 2026.



4 DIR PARC MATÉRIEL / BOUSCAT CENTRE **MESURES PRIORITAIRES SANTÉ / SÉCURITÉ**

Grand atelier mécanique et local de stockage des pièces et petit outillage :

- Installer la ventilation mécanique; améliorer l'isolation thermique et l'éclairage général.
- Fixer les équipements de travail au sol dans l'atelier mécanique.
- Afficher les consignes de sécurité à côté de chaque machine.
- Réorganiser le stockage des bidons d'huile en dehors de l'atelier mécanique et sur bac de rétention.
- Installer un rince-œil dans l'atelier mécanique.
- Installer sur le site une zone de lavage, équipée d'un séparateur d'hydrocarbures/déboureur.

5 DIRECTION INFRASTRUCTURES NUMÉRIQUES ET PRODUCTION

Mesures prioritaires santé sécurité au travail préconisées au sein du centre ingénierie infrastructures centrales :

- **Sécurité des locaux de travail** : Bureaux 1er étage Tour basse. Améliorer l'ambiance thermique, les niveaux d'éclairage (lorsque nécessaire). installer davantage de prises électriques et supprimer les multiprises.
- **Evaluation des risques professionnels** : Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques sur les unités de travail des services de la DGNSI et le mettre à la disposition des agents.

6 IMMEUBLE LE GUYENNE : POINT D'ÉTAPE DES TRAVAUX

Un point d'étape est proposé concernant les travaux de sécurité incendie et de mise aux normes électriques du bâtiment « Le Guyenne » débutés en novembre 2024.



- 14 octobre 2025 : achèvement des travaux à l'entresol.
- Mesures de la qualité de l'air de chaque étage conformes avec la réglementation afférente.
- Bilans réalisés par étages consultables par l'ensemble des agents via un espace dédié sur le réseau partagé.
- Semaine du 10 novembre 2025 : remise en route de la centrale de traitement d'air (CTA).
- Réactivation en cours par la DGNSI de l'accès sécurisé aux kardex et aux salles de formation - niveau entresol (ouverture par présentation du badge agent).

- 4 novembre 2025 : changement de la porte d'entrée du bâtiment afin de réaliser une évacuation vers l'extérieur.
- Travaux en cours. Fin 2025 / début 2026 : travaux de rénovation des ascenseurs au niveau de chaque palier.
- Communication régulière à l'attention des agents :
 - mails d'information adressés à l'ensemble des personnels du bâtiment,
 - points réguliers lors des rencontres avec les agents sous format « direct agents ».

Avis FO : nous saluons la méthode d'information suivie et transparente qui a été mise en place à l'attention des agents. En parallèle, nous nous interrogeons sur l'état des travaux au niveau du parking en sous-sol pour lequel un arrêté de péril a été posé. Nous souhaitons que cette question soit abordée en détail lors d'une future FSSCT.

7 RAPPORT 2024 DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Chiffres clés

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ▪ 6061 agents (permanents et non permanents) | ▪ 417 accidents de travail |
| ▪ Catégorie C : 60% de l'effectif | ▪ 102 accidents de trajet |
| ▪ Filière technique : 67,3 % de l'effectif | ▪ 113 agents dédiés à la prévention. |
| ▪ Formations obligatoires réalisées : 60,4 % | |



InFOs en vrac

1 VŒUX DU PERSONNEL

Pensez à vous inscrire avant le 9 janvier 2026

La soirée des vœux aura lieu au **H14**
vendredi 16 janvier 2026 dès 18h

!! Les portes seront fermées à 19h30.

L'inscription est obligatoire avant le 9 janvier 2026.

- en se connectant ici [je m'inscris !](#)
- ou en scannant le QR code > > >



2 FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

vous pouvez faire une demande jusqu'au 31 janvier 2026

Le forfait mobilité durable (FMD) encourage l'utilisation de modes de transports alternatifs et durables entre son lieu de résidence et son lieu de travail. L'employeur prend en charge une partie des frais engagés par l'agent à travers le versement annuel d'un forfait.

• Qui est concerné ?

Le FMD est accessible à tous les agents, (titulaires, fonctionnaires stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé).

• Quelles sont les conditions ?

Vous devez avoir utilisé l'**un des moyens de transport ci-dessous entre votre domicile et votre lieu de travail** :

- le **vélo** (avec ou sans assistance électrique),
- le **covoiturage** (en tant que conducteur ou passager),
- le **scooter ou trottinette électrique** (en autopartage ou dont l'agent est propriétaire),
- le **véhicule électrique** (en libre-service, hors réseau TBM ou en autopartage),
- les engins de déplacement personnel, motorisés dont l'agent est propriétaire (**mono roue, gyropode, skateboard, hoverboard**).
- **Nombre minimal de jours d'utilisation** : **30 jours sur une année civile** (modulables selon la quotité de temps de travail de l'agent).

• Quel est le montant de la prise en charge (pour un temps plein) ?

Nombre de jours	Montant du FMD
Entre 30 et 59 jours	100€
Entre 60 et 99 jours	200€
100 jours et plus	300€

Le versement intervient en un seule fois, au cours du premier semestre de l'année suivante et après contrôle d'effectivité.

• Comment faire une demande ?

Faites une demande sur Tatou / RH en ligne du 15 décembre 2025 au 31 janvier 2026 :

Faire la demande du forfait de mobilité durable



InFOs en vrac

3 LES FEMMES CONTINUENT D'ÊTRE MOINS BIEN PAYÉES QUE LES HOMMES

Le 23 juillet 2025, l'INSEE a publié des études consacrées aux salaires dans la fonction publique en 2023. **Les femmes continuent de gagner moins que les hommes, même à profil identique.**



Le salaire net en équivalent temps plein des femmes **dans la fonction publique territoriale** s'élève en moyenne à 2190 euros nets par mois, soit **6,8% de moins que celui des hommes** (2348 euros).

C'est pire pour nos collègues femmes dans la fonction publique hospitalière (- 19,1% de rémunération) ou dans la fonction publique d'état (- 12,2%).

Piètre consolation ! Les écarts étaient censés disparaître à la suite du premier accord en matière d'égalité professionnelle signé en 2013 entre les OS et le ministère de la fonction publique.

Hélas, 12 ans plus tard, le sujet est toujours d'actualité. **La France est obligée de transposer la Directive 2023/970 du parlement européen** et du conseil du 10 mai 2023 visant à « renforcer l'application du principe

de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit » **au plus tard le 7 juin 2026** dans le secteur public comme dans le secteur privé.

4 L'EMPLOI PUBLIC EST EN BAISSSE

CONTRAIREMENT AUX IDÉES REÇUES, LE SECTEUR PUBLIC N'EST PAS SUR REPRÉSENTÉ EN FRANCE. ON NOTE MÊME UNE CHUTE SIGNIFICATIVE DE LA PART DE L'EMPLOI PUBLIC PAR RAPPORT À L'EMPLOI TOTAL.

En 2007, l'emploi public représentait 22,35% de l'emploi total, puis 21,31% en 2019 et enfin 21,13% en 2021. De plus, en 9 ans, **la population française a enregistré une hausse de 9 millions de personnes. En parallèle, le nombre d'agents publics, lui, n'a augmenté que de 1 million.**

NOUS SOMMES DONC PROPORTIONNELLEMENT MOINS NOMBREUX POUR DÉLIVRER LES SERVICES PUBLICS AUX USAGERS. FAIRE AUSSI BIEN AVEC MOINS : L'ÉQUATION DEVIENT IMPOSSIBLE !

5 REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le SMIC est revalorisé de 1,18%. Le **montant brut mensuel** pour un temps plein est ainsi porté à **1823,03 €**. (12,02 € pour le smic horaire brut).

Afin de garantir qu'aucun agent de la fonction publique ne soit rémunéré en dessous du SMIC, **une indemnité différentielle** devra être versée. Elle compensera l'écart entre la rémunération indiciaire brute et le SMIC.

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)
- pour établir votre déclaration de revenus grâce à la permanence annuelle de la plateforme nationale « SOS impôts FO » (foimpots@force.ouvriere.fr).

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/>