

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

DU 28 MAI 2026

PLAN DE FORMATION / BILAN 2025 ORIENTATIONS 2026

▪ Bilan 2025

- 3492 agents formés sur un effectif total de 6070 (taux d'accès à la formation 58% - 54% en 2024).
- budget 2025 : 660 229 €
- Budget 2026 : 664 400 €

Le plan 2026 reconduit les axes prioritaires 2025 et ajoute des plans spécifiques :

- Plan risques et résilience
- Plan biodiversité
- L'exécution financière des marchés
- La sensibilisation à l'IA

▪ Axes prioritaires

- Promotion et égalité Femmes / hommes
- inclusion et handicap
- transition écologique
- accompagnement au changement
- Evaluation de l'action publique
- participation citoyenne
- Formation aux outils collaboratifs
- culture bureautique
- Parcours métiers : carrière, concours, promotion interne
- Culture managériale commune, télétravail
- Prévention des risques professionnels et lutte contre les risques psychosociaux

Avis favorable

RECOURS AU VOTE ELECTRONIQUE / ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Il est proposé de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles qui se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026 et permettront le renouvellement des membres de :

- Comité social territorial (CST) et sa formation spécialisée (FSSCT) ;
- La commission administrative paritaire (CAP) ;
- La commission consultative paritaire (CCP).

Seront créés :

- Une cellule de supervision technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique.
- Un centre d'assistance pour électeurs

Avis favorable

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

fo.bordeauxmetropole@bordeaux-metropole.fr

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

CONDITIONS D'ACCUEIL DES APPRENTIS MINEURS AU SEIN DE BORDEAUX METROPOLE

Bordeaux Métropole souhaite reconduire l'accueil de jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins dix-huit ans, en situation de formation professionnelle dans la fonction publique afin d'effectuer des travaux dits « réglementés ». Ces derniers doivent leur permettre d'acquérir des connaissances théoriques dans leur parcours scolaire et de les mettre en application au sein de l'EPCI (établissement public de coopération intercommunale), pour la rentrée scolaire 2026/2027.

Avis favorable

MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL DU CENTRE UGORA METROPOLE

DOSSIER REPORTE

ORGANISATION DU TRAVAIL / ADG PREVENTION ET GESTION DES DECHETS

▪ Direction collecte et transport des déchets

Le centre collecte Point Apport Volontaire a pour mission d'assurer l'exploitation d'environ 3.000 bornes d'apport volontaire. A compter de janvier 2025, un cycle horaire d'après-midi de 11h30-18h30, a été expérimenté pour les agents grutiers, les agents d'entretien et les agents de maintenance des bornes. Le bilan est globalement positif. Le taux de réalisation du service 2025 est de 99,2% contre 96,5% en 2024 et 98,7% en 2023.

▪ Dir. Valorisation / unité maintenance

2 nouveaux cycles sur 12 semaines entre mi-juin et mi-septembre :

- Profil variable pour le responsable d'unité
- Profil fixe pour les 10 autres agents de l'unité.

▪ Dir. Valorisation / serv. Déchetterie et réemploi

- Pour lutter contre les fortes chaleurs mise en place d'horaires estivaux du 1^{er} juillet au 31 août.

Avis favorable

PRIME DE FIN D'ANNEE POUR LES AGENTS DU STADE ATLANTIQUE BORDEAUX METROPOLE

Le 6 juin 2025, Bordeaux Métropole a créé une régie dotée de la seule autonomie financière, sans personnalité morale pour la gestion du stade atlantique Bordeaux Métropole.

Il est proposé de verser aux salariés une prime de fin d'année avec :

- 1- Une part fixe selon un montant identique à tous les salariés.
- 2- Une part variable fondée sur les objectifs individuels
- 3- Une part variable fondée sur les objectifs collectifs

Abstention

AJUSTEMENT DES EFFECTIFS DE BORDEAUX METROPOLE

Vos représentants Force Ouvrière ont émis un avis dans le tableau ci-dessous

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

- Transformation de 2 postes d'assistant(e) de direction générale de cat C en cat B (Rédacteur)

FAVORABLE

DIRECTION GENERALE RESSOURCES HUMAINES, TRANSFORMATION ET ADMINISTRATION GENERALE

DRH

- *Dir pilotage, emploi et dialogue social* : suppression du centre évaluation professionnelle et transfert de 2 C au centre accueil et coordination et au centre prévention des risques professionnels.
- *Dir vie administrative et qualité de vie au travail* : création de deux équipes au sein du centre commissions paritaires et discipline.

Moyens techniques et immobilier

Logistique et magasins : transformation d'1C resp. équipe en approvisionneur

D. parc matériel : transformation de B en A du poste de gestionnaire des sinistres et du contrat d'assurance - Transformation de 2 C, resp. d'unité magasins et achats en resp. de centre et 1C, magasinier, resp. d'équipe Latule.

ABSTENTION

DG MOBILITE

Direction circulation et stationnement

Transformation du poste de resp. d'équipe secteur sud-est (technicien) en chargé de maîtrise d'oeuvre de travaux.

FAVORABLE

DG DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

- Création d'un poste de Directeur.rice de mission - catégorie A, attaché
- Service croissance et transition des entreprises
- Ouverture d'un poste de catégorie A au grade d'administrateur territorial

FAVORABLE

DG AMENAGEMENT

- Transformation du poste d'Assistant.e de direction générale cat C, en postes de cat B, cadre d'emploi des rédacteurs
- Direction de la nature : Prolongation d'un contrat de projet cat A – Financement Recol'Terra

Compensation par des fermetures de postes à présenter dans l'année ;

FAVORABLE

DIRECTION GENERALE DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE

- Dir programmation budgétaire. Création de 2 postes de Cat A directeur de projets auprès du directeur et chargé d'étude aide à la décision au sein du centre préparation budgétaire

- DACP – service achats : création d'1 C, assistant demandes d'achat

ABSTENTION

DIRECTION GENERALE DES TERRITOIRES

Pôle territoire vulnérable, territoire résilient : création de 3 B, techniciens sécurité civile au sein de l'UGORA par suppression de 3 postes vacants au sein des DDA des pôles territoriaux Ouest, Rive droite et Sud

FAVORABLE POUR LES 3 CREATIONS DE POSTE

Au total (toutes DG) : 10 postes créés / 7 postes supprimés.

POLITIQUE D'ACTION SOCIALE DE BORDEAUX METROPOLE EMPLOYEUR / 2026

La politique sociale de Bordeaux Métropole s'inscrit dans le cadre réglementaire d'aide et d'accompagnement visant à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille, par le versement d'aides ou des prestations. **Au 31 décembre 2025**, le périmètre de l'action sociale concernait 6 070 agents métropolitains, fonctionnaires, contractuels, de droit public ou de droit privé.

1- Les prestations versées par l'employeur

- 9 878 350 (réalisé 2025) > 11 626 400 € (BP 2026)
- Aides ou prestations de première nécessité
- Actions en matière de logement
- Actions en matière de restauration (restauration collective ou indemnité de repas)
- Actions en matière de santé : *Convention avec la MNT* : participation employeur / *Prévoyance* : maintien du complément de rémunération en cas de maladie, capital décès.

2-Les prestations versées par les associations locales en faveur de l'accès aux activités sportives, culturelles, de loisirs ou à caractère social

- *Comité des Œuvres Sociales* (COS) : prestations à caractère social et familial. BP 2026: 2 009 400 €
- UBM : L'accès aux loisirs, aux activités sportives ou culturelles – BP 2026: 223 000 €

Avis favorable. On note le budget conséquent que Bordeaux Métropole consacre à l'action sociale et espère que cet effort sera maintenu. Autre bonne nouvelle : la MNT prévoyait une augmentation de 10%. Elle est finalement limitée à 1,9% malgré une consommation des prestations de 128%.