Point Bâtiments

Mardi 20 octobre 2026

Résumé pour les plus pressé·es 1
Contexte 1
Présentation du 15 octobre et réactions 2
Nos demandes 3
- Sur le bâtiment 3
- Sur l'aménagement des espaces 3
- Sur les équipements 4
- Sur les usages 5
- Sur la suite 6

Résumé pour les plus pressé·es

Nos demandes :

1. **Une cohérence de la Région** qui doit agir globalement en faveur de la coopération, et abandonner les logiques de concurrence.
2. **Une rénovation globale de la Croix des fontaines** — budgétée et engagée aussi rapidement que possible, au-delà des seuls aménagements prévus.
3. **Le partage de l'ensemble des documents sur le projet d'aménagement** avec les représentant·es du personnel.
4. **Une concertation effective avec les futur·es occupant·es** — sur le modèle des Comités des usager·es — pour recenser les besoins concrets avant les travaux.
5. **Des espaces conçus en fonction des missions et des taux de présence effectifs**, et non des moyennes globales, des titres et des statuts, afin d'éviter des contraintes lourdes comme les changements de jours de télétravail.
6. **L'accompagnement des services experts** (Archives, DRH, DTPM) pour couvrir l'ensemble des besoins : stockage, risques professionnels, règles d'usage partagées.
7. **Des tables de travail limitant vis-à-vis et côte-à-côte**, et des équipements de réduction des risques (casques anti-bruit, écrans de confidentialité, claviers silencieux) disponibles à la demande, sans procédure lourde.
8. **Un suivi des équipes après leur installation**, pour évaluer les réalisations, tirer les enseignements et capitaliser sur les aménagements suivants.

Contexte

Lors de la séance de la F3SCT du 15 octobre 2026, les représentant·es de la Collectivité ont présenté le projet ***« Adapter, rénover et repenser les espaces de travail »***. Cette présentation concerne pour l'instant 3 bâtiments de Bordeaux et Poitiers, mais il nous semble qu'il est indispensable de veiller à la qualité de ces premiers aménagements pour **nous mettre collectivement sur de bons rails**.

Depuis le début de l'année 2026, nous nous sommes fortement impliqué·es dans les réflexions liées à cette thématique, avec notamment une contribution [à consulter ici] issue de nos observations et de celles des 460 répondant·es de notre consultation. Nous avons ensuite participé au Groupe de travail *« Continuité des collectifs de travail »*, au sein duquel se sont déroulées des discussions particulièrement riches et ouvertes.

Lors des réunions de rentrée, nos collègues de la Direction générale et de la DPMG ont fait état de l'arbitrage de l'exécutif qui fixe une cible de 7 postes de travail pour 10 personnes.

Tout au long de ces derniers mois, tout en étant conscient·es des bouleversements induits et des difficultés que ne manqueraient pas de générer les périodes de transitions, **nous avons participé à cette démarche parce que** :

- Nous considérons que l'organisation actuelle de nos espaces de travail n'est **pas satisfaisante** : manque de salles de réunions et notamment de petite taille, nuisances liées à l'obligation de tenir des visioconférences dans des bureaux partagés, absence d'espaces de confidentialité, absence d'espaces de convivialité.
- Nous partageons le constat d'une **nécessité de lourds travaux de rénovation et d'adaptation du patrimoine aux enjeux climatiques**. Sans l'approuver, nous entendons que la Région veuille réduire le montant des loyers payés pour dégager des marges de manœuvre pour les travaux.
- Nous partageons le constat de la **sous-occupation des locaux certains jours** de la semaine, ce qui représente avant tout pour nous une source de malaise pour les collègues présent·es.
- Nous avons rapidement compris que **certains points n'étaient pas négociables**, mais nous considérons que notre responsabilité est de poursuivre les discussions pour améliorer ce qui est dans le cadre, même si nous ne sommes pas convaincu·es globalement.

Nous regrettons de ne pas avoir été destinataires des présentations qui semblent servir de base aux informations données aux collègues de la Croix des fontaines. D'après les retours que nous avons eus, ces présentations sont plus détaillées que la présentation en F3SCT et partiellement contradictoires avec une partie des éléments qui semblaient se dégager du groupe de travail. Cependant, nous ne pouvons pas nous prononcer plus clairement sur ces éléments de concrétisation, faute d'éléments et cela peut éroder notre confiance.

Présentation du 15 octobre et réactions

A cette occasion, **nous avons retrouvé avec plaisir** des éléments évoqués ces derniers mois :

- Une volonté globale de mettre les espaces au service du travail, comme une traduction physique de nos besoins.
- Une variété d'espaces communs répondant aux différents besoins, avec un ratio d'une place dans ces espaces pour 2 agent·es.
- Une prise en compte explicite des postes aménagés, sur lesquels nous poursuivrons cependant notre vigilance.

Nous avons également pris connaissance d'une préoccupation de la Collectivité que nous ignorions jusqu'à présent : la Croix des fontaines étant le seul bâtiment entièrement climatisé, nos collègues considèrent que des espaces de travail moins personnels conduiraient les collègues des immeubles non climatisés à s'autoriser plus facilement à rejoindre ces nouveaux espaces. Au vu des températures constatées dans ces bâtiments ces derniers étés, nous ne pouvons qu'adhérer à cet objectif. Nous espérons bien sûr que le **statut de « bâtiment refuge »** permettra au système de climatisation de la Croix des fontaines de fonctionner de manière stable, ce qui semble complexe au vu de la vétusté de l'installation qui rend les réparations difficiles et éphémères.

En revanche, nous avons exprimé **notre désaccord** sur des déclinaisons qui nous paraissent contradictoires avec les principes globaux.

Tout d'abord, nous considérons que les collègues non-télétravailleurs-euses[1] doivent faire l'objet d'égards particuliers. Cela ne signifie pas automatiquement un bureau individuel, qu'elles et ils n'ont d'ailleurs pas forcément aujourd'hui, mais d'aménagements à discuter directement avec les concerné·es comme un poste de travail attribué, une place spécifique dans l'espace, ou autre idée qui découlerait des échanges généralement fructueux entre expert·es et usager·es.

[1] Nous demandons d'ailleurs une définition plus précise de ce concept. Nous souhaitons que les collègues qui ont demandé à bénéficier du télétravail mais n'activent pas fréquemment cette possibilité soient pris·es en compte.

Ensuite, nous considérons que le choix d'**attribuer des bureaux individuels aux DGA est à la fois irrationnel, incohérent, inquiétant et injuste**.
C'est **irrationnel** parce que si le projet est – d'après ce que nous avons compris des premières présentations au sein du pôle – de concentrer l'ensemble du Pôle DEE de Bordeaux sur 3 étages de la Croix des fontaines, il nous semble que 3 bureaux individuels, même de taille moyenne, vont occuper un espace disproportionné au sein de ces espaces très contraints, avec nécessairement des répercussions massives sur des dizaines de personnes.
C'est **incohérent** avec l'objectif de penser les espaces en fonction des besoins liés au travail. Nous ne voyons pas, et nous n'avons pas obtenu de réponse à ce point en séance, quelles activités et missions des DGA nécessitent des espaces personnels spécifiques différents. Les autres encadrant·es et l'ensemble des collègues ont – par exemple – parfois besoin de silence pour se concentrer, d'un espace fermé pour participer à une réunion ou échanger confidentiellement avec des collègues ou des partenaires extérieurs présent·es, au téléphone, ou en visio, ou encore de garder des documents papiers en sécurité…
C'est **inquiétant** parce que si la Collectivité considère que les espaces qu'elle s'apprête à aménager ne répondront pas aux besoins des DGA, ils ne permettront à personne de travailler correctement.
Enfin, c'est **injuste**. Le Directeur général des services nous appelle régulièrement à nous vivre comme un collectif et nous adhérons pleinement à cette vision. Nous considérons en effet – au-delà de nos valeurs et préférences – que les difficultés et les contraintes doivent nous pousser à la coopération et la solidarité. Dans ce cadre, il est évidemment possible d'admettre des aménagements spécifiques pour tenir compte de la santé des collègues ou de leur présence très fréquente au bureau – il nous semble que les DGA télétravaillent peu et pourraient donc entrer dans ce cadre. En revanche, des conditions différentes qui ne reposent pas sur ce type de nécessités nous apparaissent forcément comme des privilèges.

Nos demandes

Ces demandes concernent en premier lieu la Croix des fontaines, mais bien sûr avec l'idée que les bonnes pratiques que nous espérons pouvoir constater serviront de guides pour les aménagements suivants. Il serait d'ailleurs intéressant de documenter l'ensemble des actions pour les capitaliser pleinement.

Sur le bâtiment

La Croix des fontaines est la star incontestée de notre consultation, uniquement dans les commentaires négatifs.
Nous souhaitons donc que la Région consacre les budgets nécessaires à une **rénovation globale**, ce qui n'est vraisemblablement pas prévu dans le calendrier annoncé et ce n'est probablement pas compatible avec des travaux en site occupé. Cela reste indispensable, aussi rapidement que possible.
En effet, sans être expert·es, il nous semble que les amplitudes de températures observées cette année dans le bureau de l'UNSA – de 12 à 34° - et que les saltos des dalles de plafond quand le vent est fort témoignent de désordres qui dépassent la question du fonctionnement de la climatisation.
Il y a également évidemment des attentes tout à fait légitimes sur les sanitaires et les revêtements – moquette multi-tachée, papier peint verdâtre ou autre-couleur-âtre qui se décolle…

Sur l'aménagement des espaces

L'enjeu majeur pour nous est de s'attacher à répondre aux objectifs d'une adaptation des espaces de travail. Pour cela il nous paraît indispensable :

- D'organiser une **concertation effective** avec les futur·es occupant·es pour recenser les besoins concrets. Nous pourrions imaginer des Comité des usager·es, comme nos collègues ont l'habitude de le faire avec les Néo-Aquitain·es. L'idée n'est pas que chaque collègue négocie chaque centimètre carré, mais de bénéficier de *« l'expérience utilisateur »*, dans le même esprit que nous demandons que les collègues des lycées soient associé·es aux décisions concernant les travaux de rénovation, ce qui évite des erreurs coûteuses. Par exemple, nous pourrions imaginer que les espaces communs où nous devons a priori passer moins de temps chaque jour, soient prioritairement situés sur un côté

du bâtiment moins lumineux, pour que nous puissions bénéficier de plus de lumière naturelle là où nous passons l'essentiel de nos journées. *[Ceci n'étant évidemment valable que si la climatisation fonctionne.]*

- D'ajuster les capacités globales à la **réalité des présences habituelles** des collègues des directions concernées. Le bruit court que certain·es collègues pourraient être amené·es à devoir revenir en présentiel le vendredi. Or, d'après les chiffres communiqués, si nous avons 7 postes pour 10 personnes, les 4 personnes sur 10 habituellement présentes les mardis et jeudis trouveront un poste de travail et il ne sera pas forcément nécessaire de changer les jours de télétravail. Encore faut-il que les usages des collègues de la Croix des fontaines soient conformes aux moyennes calculées à l'échelle de la Collectivité, et c'est un point à vérifier avant tout mise en œuvre.
- Un **accompagnement des services experts** pour assurer une prise en compte globale des besoins réels qui ne relèvent pas tous de la DPMG. Par exemple :
    - Le Service des Archives pour réduire au maximum les besoins de stockage.
    - La DRH pour réduire au maximum les risques professionnels liés aux conditions matérielles de l'ensemble des collègues, avec ou sans besoins spécifiques.
    - La DTPM pour aider à l'élaboration de règles d'usages partagées.

Sur les équipements

Au-delà de ce que nous avons déjà exprimé dans notre contribution, nous souhaitons faire part de notre préoccupation particulière sur les **tables de travail** elles-mêmes.



D'après ce que nous avons compris, des premiers retours de collègues sur les aménagements prévus à la Croix des fontaines, il semble qu'il soit prévu des tables longues prévues pour 8 postes de travail. Quelque chose qui ressemblerait à cette photo trouvée sur le site du Bureau français *[avec lequel nous n'avons aucun lien]*. Cette configuration nous paraît clairement problématique pour des postes de travail du quotidien. En particulier, les vis-à-vis et le fait d'être côte à côte nous semble devoir contribuer massivement à la surcharge sensorielle généralement pointée comme une conséquence majeure des espaces de travail partagés. Le bruit est le facteur de risque le plus évident et il semble particulièrement complexe à réduire dans cette configuration, mais les mouvements perceptibles autour de nous sollicitent aussi nos systèmes d'alerte et nous usent.



Il y a sans doute un juste milieu à trouver entre ce type d'espace très ouvert et le bureau tellement cloisonné de Chandler Bing dans Friends qu'il lui permet de fumer *[Ce que nous n'encourageons pas, évidemment.]*



Pour mémoire, nous avions intégré à notre consultation *[Page 12]* des photos des bureaux de Bordeaux métropole à la Tour Devèze, également en forme de croix, mais il y a sans doute d'autres configurations qui pourraient convenir, comme celle-ci *[toujours le Bureau français…]* qui limite l'effet côte-à-côte et le vis-à-vis, au moins pour les moins grand·es d'entre nous.



Et surtout, le modèle du bureau assis-debout a été plébiscité par les répondant·es à notre consultation. Dans la mesure où la Collectivité s'apprête à changer le mobilier pour le rendre compatible avec ces nouveaux aménagements, il nous semble important d'en profiter pour accéder à cette demande qui est tout à fait en phase avec les messages de la Collectivité sur la sédentarité.

Au-delà des tables de travail, ces nouvelles configurations doivent nécessairement aller de pair avec des **équipements individuels et collectifs** qui contribuent également à la réduction des risques, comme les matériaux qui absorbent le bruit, les casques ou bouchons d'oreille, mais également les écrans de confidentialité, ou les claviers silencieux. Ces équipements devront être disponibles à la demande sans soumettre les agent·es à des procédures et des justifications lourdes.

Enfin, il nous semble important de penser à l'inclusivité au sens large de l'ensemble des espaces. Au-delà des collègues en fauteuil qui ne peuvent évidemment pas se retrouver face à une table de réunion

« tendance » qui leur arrive au niveau du front, tout le monde n'apprécie pas de devoir se hisser et rester perché sur un tabouret haut pour des réunions parfois longues.

Par ailleurs, au-delà du matériel, il faudra trouver des **repères de réglages**. En effet, aujourd'hui nous avons besoin de moins de papiers, stylos, et autres agrafeuses, mais – même sans pathologie particulière – nous avons besoin que nos écrans soient à la bonne hauteur et nos fauteuils adaptés à nos besoins. Pour éviter des réglages en mode essai-erreur fastidieux en arrivant au bureau, il sera nécessaire de trouver des façons

Sur les usages

Ce qui se prépare aujourd'hui sera un jour palpable et tout à fait matériel. Cependant, ce qui se joue réellement est une **révolution culturelle**. Les changements profonds indispensables nécessitent bien sûr des adaptations individuelles mais avant tout une transformation culturelle de la Collectivité.

Tout d'abord, concrètement, avec ce projet, il s'agit d'obliger des collègues à coopérer pour gérer une nouvelle contrainte alors que la Collectivité les met constamment en concurrence et en déséquilibre. Nous en parlerons plus précisément dans notre projet pour les élections, mais, concrètement, si le collègue du service d'à côté est entré 4 mois plus tôt que moi dans la fonction publique il y a 30 ans, il peut accéder au grade supérieur pendant que j'attendrai un an de plus. Et si j'ai pu retrouver un niveau d'activité à peu près normal grâce au recrutement d'une collègue, c'est parce que ma cheffe s'est battue pour que ce poste-là ne soit pas gelé. Ce qui signifie que peut-être, au même étage, un collègue subit le gel d'un autre poste. Nous ne rendons pas les personnes qui représentent aujourd'hui la Collectivité dans le dialogue social responsables de ces décennies pendant lesquelles rien n'a été fait, concrètement, pour nous inciter à la coopération. *[Et non, un discours annuel du Président qui nous appelle à la transversalité ne compte pas comme une action.]* Cependant, il faudra aussi à un moment, que la Région fasse sa part du chemin pour favoriser ces nouvelles dynamiques et nous sorte d'une situation dissonante. La concurrence ne peut pas être légitime quand il s'agit d'éviter des dépenses supplémentaires et la coopération incontournable quand il s'agit de supporter les conséquences quotidiennes des mêmes contraintes.

Par ailleurs, nous manquons aujourd'hui dans bien des entités d'une **structuration explicite de l'organisation du travail**. Ce n'était pas forcément indispensable avant la fusion et le télétravail massif, mais ce nouveau changement ne pourra s'intégrer à notre quotidien que sur la base d'un partage collectif sur le travail réel et ses conditions, et une formalisation de ce qui est nécessaire pour que les missions soient réalisées correctement dans la durée – et donc sans générer d'usure particulière. *[Pour plus de détails, nous vous renvoyons à notre contribution – pages 7 et 8]*

Nous manquons également assez souvent de **capacités de régulations**. Côté syndical, nous sommes parfois sidéré·es devant l'ampleur prise par certains conflits interpersonnels partis de goût différents en termes de température ambiante ou de la bonne idée de mettre dans le même bureau deux personnes qui se détestent notoirement. Evidemment, chacun·e peut ajuster son comportement pour contribuer à améliorer la convivance. Cependant, c'est le rôle de la Collectivité et des personnes à qui elle a délégué ce pouvoir – les encadrant·es – de prendre en charge la régulation des collectifs. Et de la faire rapidement, avant de laisser des cicatrices relationnelles difficiles à oublier.

Enfin, il sera sans doute intéressant de s'outiller. Nous savons que la DPMG, à la suite de nos échanges en groupe de travail, est déjà en train d'améliorer l'accès aux informations sur les salles. Sans doute que ces nouveaux espaces nécessiteront d'avancer encore sur ces sujets de **visibilité** et de **prévisibilité**, peut-être dès le début de l'installation, et surtout au fil de l'eau en fonction des retours d'expérience. L'objectif sera sans doute de trouver un juste milieu entre l'usine à gaz que représenterait la nécessité de planifier l'usage d'un poste de travail et les pertes de temps et les difficultés pratiques qu'engendreraient une absence totale de possibilité de réservation.

Sur la suite

Il nous semble indispensable, afin d'**évaluer les réalisations** et d'en **tirer les enseignements**, de suivre les équipes après leur installation.
Par exemple, des études sur les open-spaces mettent en évidence des comportements d'adaptation comme le fait de venir plus tôt ou rester plus tard pour travailler au calme. Certaines adaptations pourraient donner lieu à des changements des règles sur les plages fixes et variables pour les collègues qui feraient ce choix, tout en restant vigilant·es sur les stratégies d'évitement provoquées par un mal-être lié aux aménagements, auquel il faudrait apporter d'autres réponses.

En conclusion, comme annoncé, et comme nous en avons l'habitude désormais, nous conservons notre posture constructive et vigilante, nous nous tenons aux côtés de nos collègues de la Croix des fontaines et des futurs bâtiments concernés pour relayer leurs difficultés et exprimer les revendications les plus adaptées.