

EN COMMUN

LE MAGAZINE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE, DE LA VILLE ET DU CCAS

DÉCEMBRE 2023 - NUMÉRO 24

Montpellier
Métropole

M
Montpellier

cc
as



GRATUITÉ,
ÊTES-VOUS PRÊTS ?

10

NOUVELLE
ORGANISATION
DU PÔLE RH :
INTERVIEW DE
BLANDINE FORTIN-
PEYRON



15

DOSSIER : TOUS
CONCERNÉS PAR
LA TRANSITION
CLIMATIQUE



18

EN IMMERSION
AU BUSINESS
& INNOVATION
CENTRE

- 3** **NOTRE CAP** - Édito du Directeur Général des Services
- 4-5** **GRANDS CHANTIERS** - Un plan Marges de manœuvre concerté
- 6-7** **RETOUR SUR** - Police métropolitaine des transports : c'est parti ! ; Les agents du guichet unique certifiés PIX ; Bravo aux participants des 10 km de Montpellier...
- 8-9** **SERVICE PUBLIC** - Gratuité des transports en commun : un engagement fort
- 10-12** **ORGANISATION** - Pôle RH : nouvelle organisation et grands chantiers en cours
- 13-14** **RESSOURCES HUMAINES** - Mieux accueillir les nouveaux agents ; Le réseau des accompagnateurs internes ; « Montpellier recrute, rejoignez-nous » ; Campus du management...
- 15-17** **DOSSIER** - Tous concernés par la transition climatique
- 18-19** **EN IMMERSION** - Au Business & Innovation Centre (BIC)
- 20** **COMPÉTENCES** - Le CCAS lance ses projets d'établissement et d'administration ; "Pass'Âge des arts" : un tiers-lieu culturel et solidaire en EHPAD
- 21** **QUARTIER LIBRE** - Anne-Sophie Lacombe, autrice et éditrice d'un premier roman
- 22** **NOS ASSOS** - La recette de l'Écolothèque ; Éditos du COSC et du CASSC
- 23** **PAR ICI LES SORTIES** - Les Rendez-vous de la Com'interne automne-hiver 2023

AGENDA

DÉCEMBRE 2023

> LUNDI 11 DÉCEMBRE

Conseil Municipal

> MARDI 19 DÉCEMBRE

Conseil de Métropole

FÉVRIER 2024

> MARDI 6 FÉVRIER

Conseil Municipal

> MARDI 13 FÉVRIER

Conseil de Métropole

VOUS ALLEZ CHANGER D'ADRESSE ? SIGNALEZ-VOUS !

Si vous allez changer d'adresse personnelle ou si vous avez oublié de la signaler à votre collectivité, transmettez vos nouvelles coordonnées :

> Pour les agents Métropole et Ville :

par courrier ou par mail à votre gestionnaire carrières - DARH, unité Carrière.

> Pour les agents du CCAS :

au service Gestion des ressources humaines à l'attention de Francis Menant, 04 99 52 77 34.

Attention : le changement d'adresse est important à signaler, pour régulariser votre situation administrative et recevoir En Commun à votre domicile.



EN COMMUN N° 24

Directeur de la publication : Michaël Delafosse, Maire de Montpellier, Président de Montpellier Méditerranée Métropole, Président du CCAS. Directeur de la Communication : Benoît Roos. Responsable du service Communication interne et journaliste : Marjorie Salvage. Journalistes : Sophie Cabirou, Stéphane Castano, Thalia Kerbellec, Élisabeth Rubio, Gwenaël Cadoret. Photos : Frédéric Damerdjji, Cécile Marson, Christophe Ruiz, Ludovic Séverac – Conception éditoriale : Alain Doudiès, pour l'agence Institutions & Projets. Direction artistique & mise en page : Agence Scoop Communication – 14016-MEP – Impression et distribution : Chirripo – Tél. 04 67 07 27 70.

OLIVIER NYS

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES

Chères et chers collègues,

Le 21 décembre, à 19h, la mesure emblématique du projet de mandat porté par le Maire-Président sera effective pour tous les métropolitains.

Montpellier sera la plus grande Métropole en Europe à offrir à ses habitants une gratuité totale des transports en commun pour l'ensemble de ses habitants.

C'est une mesure avant tout sociale qui profitera à nombre de foyers : le transport en commun est ainsi reconnu comme un bien commun qui doit bénéficier à toutes et tous.

C'est bien évidemment aussi une mesure qui illustre le volontarisme de notre Métropole pour porter la transition écologique et améliorer la qualité de l'air du territoire.

Vous retrouverez dans ce magazine des informations sur les modalités pratiques du déploiement de la gratuité. En outre, un dossier complet consacré à notre Plan climat air énergie territorial solidaire (PCAETs) vous permettra d'appréhender dans son ensemble la révolution écologique que nous mettons en œuvre.



En parallèle, la mise en œuvre du projet d'administration est engagée et nous commençons à en ressentir les effets. Les chantiers structurants de l'axe 3, rassemblant des mesures fortes pour les agents, ainsi que ceux de l'axe 5, consacré à l'exemplarité de l'administration, sont lancés, et la nouvelle organisation du pôle Ressources Humaines devrait permettre d'accélérer leur réalisation : employabilité et GPEC, proximité de la réponse aux agents, protection sociale complémentaire, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, nouveau Plan de Mobilité Employeur (PDMe)... Un article vous présente ces grands projets et le nouvel organigramme du pôle RH.

Le RIFSEEP fait partie des dossiers qui ont significativement avancé et bénéficie pour tous les agents d'avancées : sujétions et bonifications sont élargies, l'IFSE est augmentée pour plus de 80 % des collègues de catégorie C (pour un total annuel de 240 €) et la franchise passe de 10 jours à 30 jours glissants permettant de mieux prendre en compte les aléas de la vie face à la maladie.

Enfin la Prime d'intéressement collectif, créée en début de mandat, passe de 300 € à 400 € pour l'ensemble des agents.

Le choc énergétique, l'inflation et la hausse des taux d'intérêt de notre dette impactent fortement les budgets de la Ville et de la Métropole (+ 30 M€ de dépenses d'énergie en 2023 ; + 26 M€ de frais financiers entre 2022 et 2024 ; + 25 M€ du coût de traitement des déchets depuis 2019). Cela fait maintenant plusieurs mois que nous nous sommes saisis du sujet avec le lancement du plan Marges De Manœuvre (MDM) financières, chantier majeur du projet d'administration (axe 4).

Nos objectifs sont clairs :

- Garantir un service public de qualité et assurer la réalisation des priorités de la mandature ;
- Sans pour autant compromettre notre capacité à agir dans le futur grâce au maintien d'un niveau suffisant d'épargne et d'un endettement maîtrisé.

Pour y parvenir, nous réinterrogeons les politiques publiques, ainsi que notre fonctionnement interne. La concertation des agents dans les services – vous retrouverez des témoignages dans ce numéro – et la boîte à idées ont déjà permis d'identifier de nombreuses pistes de recettes ou de réductions de nos dépenses. La réussite de ce projet dépend de notre engagement collectif dans la durée, aujourd'hui dans le cadre de son élaboration et demain pour sa déclinaison opérationnelle.

Nous entrons maintenant dans la phase de réalisation des projets, et je ne doute pas que nous parviendrons ensemble à transformer l'essai.

Très bonnes fêtes de fin d'année à toutes et tous.

Olivier Nys,
Directeur Général des Services

UN PLAN MARGES DE MANŒUVRE CONCERTÉ

Depuis plusieurs mois, l'élaboration d'un plan Marges De Manœuvre (MDM) financières a été lancée afin de faire face à la crise énergétique, à l'inflation et à la hausse des taux d'intérêt de nos emprunts qui impactent fortement les budgets de la Ville et de la Métropole (plus de 30 millions d'euros de dépenses d'énergie en 2023), ainsi que le budget du CCAS. Afin de préserver au mieux l'action publique que nous menons tous au quotidien, il nous faut aujourd'hui revisiter, collectivement, l'ensemble de nos politiques publiques (prestations, niveau de l'offre de service, degrés de priorisation...), et réinterroger nos modes de fonctionnement (organisation, pratiques et processus, modes de gestion...). L'objectif est à la fois de garantir un service public de qualité et d'assurer la réalisation des priorités de la mandature, sans pour autant compromettre notre capacité à agir dans le futur grâce au maintien d'un niveau suffisant d'épargne et d'un endettement maîtrisé à moyen et long termes.

RETOUR SUR **LA CONCERTATION AU SEIN DES PÔLES**

Pour mener à bien ce projet indispensable, des réflexions ont déjà eu lieu au sein des services avant l'été. Deux pôles nous racontent comment se sont déroulés ces temps d'échanges.

Les agents du pôle Biodiversité, paysage, agroécologie et alimentation réunis en séminaire



ARNAUD LE BEUZE, DIRECTEUR DÉLÉGUÉ NATURE AGROÉCOLOGIE ET PAYSAGES

« Au mois de mai, un panel d'agents issus des 7 services de la direction : techniciens, ingénieurs, chargés de mission, ont participé à des ateliers pour réfléchir ensemble aux Marges de manœuvre envisageables. L'objectif était de faire émerger des idées dans chaque service. Des agents de terrain, notamment dans le service Jardins et espaces naturels, avaient aussi été interrogés, préalablement à ces réunions. Tous les agents ont ensuite été réunis en juin dernier, dans le cadre de la réorganisation du pôle, afin de restituer les réflexions et de présenter deux actions phares proposées prioritairement pour réduire les dépenses...

Transversale à plusieurs services, la thématique des économies d'eau a été mise en avant. Aujourd'hui, nous manquons de vision sur la pertinence des arrosages qui sont faits. Il faut envisager un inventaire pour avoir une connaissance précise de notre patrimoine réseau et de son état, localiser et détecter les fuites pour les réparer rapidement. Cela nécessite d'élaborer un plan d'action qui nous permettrait d'identifier les investissements les plus pertinents et d'avoir un pilotage en temps réel qui nous permette d'être réactifs surtout en gestion de crise, comme pendant cet été 2023. Pour l'instant, seule une partie des compteurs est automatisé : il faut que la totalité du parc compteurs le soit. Il faut aussi changer nos pratiques d'arrosage : s'assurer de ne pas arroser quand il a plu, prendre en

compte l'état des sols en profondeur via des sondes tensiométriques et pas seulement arroser en fonction du type de végétaux ou de la sécheresse de surface, adapter aussi le choix des végétaux... Cela veut dire repenser une partie de nos espaces verts, réduire par exemple les surfaces de pelouse, utiliser plus de vivaces méditerranéennes, expérimenter des couvre-sol, accompagner la végétation pour assurer une transition en réduisant progressivement la fréquence et la quantité d'arrosage pour que les systèmes racinaires s'adaptent. Nous travaillons déjà dans ce sens. Cela nécessite aussi de changer le regard sur la végétalisation de certains ronds-points emblématiques qui pourraient ainsi être profondément relookés avec de nouvelles typologies paysagères, moins gourmandes en eau, plus résilientes et moins demandeuses d'interventions. Enfin, une gestion différenciée des espaces impliquera un redéploiement des agents. Il faudra aussi les former et s'assurer de pouvoir disposer d'une palette végétale plus riche auprès de nos fournisseurs ou de produire certains végétaux en régie, aux serres de Grammont. L'objectif pour 2024 est de réaliser 25 % d'économies sur la consommation globale d'eau de la direction. Au total, nous avons soumis une dizaine de suggestions, appuyées d'une note qui détaillait les incidences. Elles devront être arbitrées, concertées. »

ANNE-HÉLÈNE MARTINO, ASSISTANTE ADMINISTRATIVE ET AGENT D'ACCUEIL DU PÔLE ÉDUCATION

« Il y a urgence à faire des économies et à agir, j'étais volontaire et motivée parce que j'avais des idées. Le fait d'être interrogée et que des agents de toutes catégories le soient, m'a plu. Nous étions réunis par groupes de 2 ou 3 agents avec un panel diversifié. Au total, 11 groupes, soit une trentaine d'agents des services Ressources et réglementation du pôle Éducation ont participé à cette réflexion. Sur la base d'un document support élaboré au sein du pôle, nous avons noté nos idées en indiquant des critères de faisabilité politique, technique ou financière. Une synthèse a ensuite été faite : environ 25 propositions sont ressorties de ces ateliers.

Les agents étaient très motivés car nous avions des idées à mettre en avant. Nous avons des retours de terrain nous permettant de réduire des dépenses, la plupart issues de constats que nous faisons déjà, pour amener des solutions mais que nous n'avions pas eu l'occasion de

faire remonter. Dans notre groupe, nous avons proposé de renforcer la dématérialisation, de réduire le papier ou encore d'économiser des frais en envoyant moins de courriers postaux. Il a aussi émergé la nécessité de renforcer la prévention des risques professionnels pour éviter certains arrêts maladie et des accidents de travail qui génèrent des coûts. Plusieurs autres suggestions sont liées aux économies d'eau et d'énergie dans les écoles : vérifier et traiter les fuites d'eau ou encore couper l'électricité quand on sort d'une pièce, et de manière plus générale, améliorer les bonnes pratiques d'économie d'énergie. Cette concertation a été un moment de partage et d'échanges entre collègues, il y a eu une émulation commune. Nous sommes agents mais aussi acteurs de notre collectivité, j'aime cette idée qui consiste à être solidaires pour trouver des solutions ensemble. Je pense que la démarche pourrait être appliquée à d'autres domaines. »

UNE BOÎTE À IDÉES POUR RECUEILLIR VOS SUGGESTIONS

Afin de poursuivre l'association de l'ensemble des agents à la réflexion engagée dans les services autour du plan Marges de manœuvre, une boîte à idées numérique a été mise en service du 25 septembre au 20 octobre pour vous permettre de soumettre vos idées. Vous avez ainsi été près de 180 agents de tous pôles confondus à faire des propositions pour créer des recettes ou majorer celles qui existent, faire baisser nos dépenses ou faire gagner du temps de travail, en répondant au questionnaire. Toutes les propositions seront étudiées. Merci à tous les contributeurs !

POLICE MÉTROPOLITAINE DES TRANSPORTS : C'EST PARTI !



Afin d'assurer la sécurité des voyageurs sur son réseau de transports en commun, la Métropole a créé sa Police Métropolitaine des Transports.

Lancée le lundi 18 septembre avec 20 agents, elle sera constituée, à terme, de 42 policiers. Les équipes assureront la sécurité au quotidien sur les 4 lignes de tramway et les 42 lignes de bus. Elles interviendront 7 jours sur 7, sur les 31 communes de la Métropole, en partenariat avec les 82 agents de la TaM, les personnels des polices municipales des communes de la Métropole, de la police nationale et de la gendarmerie. Les objectifs sont clairs : protéger les usagers des incivilités et actes de délinquance, et ainsi renforcer la confiance dans le système de transports en commun publics, gratuits pour tous les habitants de la Métropole à partir du 21 décembre 2023.

D'ici 2026, 58 policiers municipaux supplémentaires et 40 agents de la brigade de sécurité du logement social viendront compléter les effectifs de la Police Métropolitaine des Transports, portant le nombre total d'agents dédiés à la sécurité à Montpellier à 241.

SEMAINE EUROPÉENNE DE LA MOBILITÉ

Dans le cadre de la Semaine Européenne de la Mobilité (SEM) et du renouvellement du Plan de Mobilité Employeur (PDME), deux journées de sensibilisation vous ont été proposées les 19 et 21 septembre. Au programme : un village des mobilités pour aller à la rencontre des acteurs et partenaires du territoire, avec notamment des ateliers d'initiation au vélo à assistance électrique et d'entretien de vélos, des rencontres avec les pôles Moyens généraux, Mobilités, Mission transition énergétique et climatique et les autres acteurs impliqués (SNCF, TaM, Modulauto...). **L'occasion également de connaître les modalités de mise en place de la gratuité des transports pour les agents et d'être accompagné pour demander votre Pass gratuité.**



LES AGENTS DU GUICHET UNIQUE CERTIFIÉS PIX

La Métropole, la Ville et le CCAS se sont engagés à développer les compétences numériques des agents : les conseillers numériques accompagnent les pôles depuis 2021 dans une démarche ambitieuse et inclusive. Dans ce cadre, le service du guichet unique a relevé le **challenge de la certification PIX** et, pour marquer cette étape symbolique, une cérémonie a été organisée le 29 juin dernier. L'événement, fort en émotion pour les invités et l'équipe projet, a été ponctué de discours et de témoignages. Les agents certifiés vont désormais pouvoir accompagner les usagers dans leurs démarches en ligne telles que l'inscription à des services sur le site de la Ville ou encore le règlement de prestations. Prochaine étape : dix agents communaux

des guichets uniques de proximité vont débiter le parcours de certification. Autre récompense : **nos collectivités ont reçu le PIX Award's Partenariat** le 14 septembre dernier pour le déploiement du dispositif

auprès de l'ensemble des agents, et plus largement pour notre partenariat basé sur l'expérimentation, la confiance mutuelle et l'intérêt général depuis plus de trois ans. **Bravo à tous les acteurs de ce projet !**





10 KM DE MONTPELLIER

Cette année encore, nos collègues sportifs de la Métropole, de la Ville et du CCAS ont été fidèles au rendez-vous et ont pris le départ de la 9^e édition des 10 km de Montpellier, organisée par la Ville et le Montpellier Athlétique Méditerranée Métropole (MA3M), le dimanche 8 octobre. Deux parcours de 5 et 10 km étaient proposés aux coureurs confirmés, aux débutants et aux personnes en situation de handicap dans la catégorie sports adaptés. **Un grand bravo aux 77 agents qui ont répondu présent !**



TOUS RÉSILIENTS FACE AUX RISQUES

Le 13 octobre, à travers toute la France, des événements ont été organisés pour sensibiliser et informer les Français des risques présents sur leur territoire, développer leur culture et leur préparation à la survenance d'une catastrophe. Dans ce contexte, la Ville et la Métropole, en collaboration avec neuf partenaires engagés, ont mis en place **un Village de la Prévention, sur le parvis de l'Hôtel de Ville.**

Au programme, une série d'activités ludiques et instructives pour petits et grands, invités à devenir acteurs de leur sécurité: quiz, jeux, ateliers, rencontre avec de nombreux acteurs comme les pompiers, les volontaires de la Croix-Rouge, de la Protection Civile ou encore de la Réserve Citoyenne...

Le même jour, **un exercice de crise autour du risque naturel Tempête/Vent violent** a également été proposé. Le Poste de Commandement Communal (PCC) a été ouvert en présence d'acteurs préalablement identifiés et convoqués (Mission Sécurité Civile, Espace Public, Communication et Police Municipale) et d'autres contactés pour participer à la gestion fictive de l'événement (services internes, pompiers, Croix-Rouge française, TaM...).

UN SÉMINAIRE POUR LES SERVICES ASSEMBLÉES DE LA VILLE, DE LA RÉGION ET DU DÉPARTEMENT

Le 12 septembre dernier, un séminaire a réuni en salle du Conseil Municipal, l'ensemble des collègues des services Assemblées de la Région et du Département et de nos collectivités mutualisées. Au total, ce sont près de 30 agents qui ont pu échanger sur leurs pratiques respectives avec des présentations réciproques de leurs fonctionnements respectifs. Audrey Azema, responsable du service Assemblées et vie des institutions de la Ville et de la Métropole, nous précise : « Ce séminaire a été l'occasion pour les équipes d'apprendre sur le fonctionnement des uns et des autres et de constater que les difficultés rencontrées dans notre quotidien sont pour beaucoup, inhérentes à notre cœur de métier. Cela nous a également permis d'échanger sur la prévention des conflits d'intérêts des élus, un sujet complexe et en évolution permanente. » L'après-midi a été rythmée par des ateliers sur les thèmes : conflits d'intérêts/déontologie/désignations/publication des actes. Coralie

Jourdan, responsable du service Gestion des instances délibérantes de la Région, témoigne de l'intérêt d'une telle rencontre : « Ce fut une journée très enrichissante pour les équipes, une grande satisfaction d'échanger avec des collègues qui comprennent nos contraintes, et c'est rassurant de constater que nous partageons un certain nombre de problématiques communes. » Et Florence Durieux, responsable du même service au Département, de conclure : « De l'avis de toute l'équipe, les échanges sur les pratiques, les interrogations qui traversent nos métiers et la façon d'y répondre, ont été presque autant, voire plus enrichissants professionnellement que deux jours de formation. Ce type de rencontre permet également de faciliter la mise en place d'un réseau, que nous n'hésiterons pas à solliciter dès que nécessaire ! »



GRATUITÉ DES TRANSPORTS : UN ENGAGEMENT FORT

Le 21 décembre à 19h, les transports en commun du réseau TaM (tramways et bus) deviendront entièrement gratuits pour l'ensemble des usagers habitant la Métropole. Montpellier sera alors la première métropole française à mettre en œuvre cette gratuité totale des transports en commun sur l'ensemble de son territoire. Une mesure universelle, qui permet de poursuivre la transition écologique et solidaire de la Métropole. Une mesure sociale qui est un véritable engagement en faveur du pouvoir d'achat des habitants. En Commun fait le point sur la mise en œuvre de cette mesure d'ampleur.

INTERVIEW DE MICHAËL DELAFOSSE, MAIRE DE MONTPELLIER, PRÉSIDENT DE LA MÉTROPOLE.

La gratuité des transports en commun était une des mesures phares de votre campagne aux municipales.

Michaël Delafosse : Engagement tenu. En 2020, nous avons en effet fait cette promesse de la gratuité des transports en commun, symboliquement sanctuarisée sur le bulletin de vote. Dès notre élection, nous avons lancé cette gratuité par étapes pour les habitants de la Métropole. 50 jours après, elle était effective le week-end, en soutien à l'attractivité du centre-ville et des commerces de proximité. Un an plus tard, la gratuité pour les moins de 18 ans et les plus de 65 ans est devenue un marqueur social fort en direction de nos aînés et des familles. La dernière étape de la gratuité des transports en commun sera mise en œuvre le 21 décembre à 19h.

La Métropole est-elle une pionnière ?

M. D. : L'expérience montpelliéraine fera date. Partout en Europe, les mobilités interrogent notre capacité à conduire

ensemble notre transition écologique, à sortir du débat climatique pour en faire une révolution sociale et solidaire. Nous sommes la plus grande métropole européenne à mettre en œuvre la gratuité totale pour ses habitants. Je ne doute pas que dans quelques années d'autres présidents de métropoles prendront l'exemple montpelliérain pour référence.

En quoi cette mesure est-elle essentielle ?

M.D. : C'est une mesure qui concilie écologie et pouvoir d'achat, et qui répond à l'inflation qui mine les ménages, qui accompagne les femmes seules avec enfants et les retraités. C'est aussi une certaine conception de notre vie en commun. Avec cette gratuité, on accompagne les changements de manière positive du point de vue de la transition écologique car elle s'inscrit dans une stratégie globale autour des mobilités décarbonées, avec une exigence inconditionnelle de proposer des transports en commun de qualité.



ÊTES-VOUS PRÊTS ?

Vous n'avez pas encore votre pass gratuité ? Vous pouvez le demander en Espaces mobilité TaM, sur internet ou via l'application smartphone. Rien de plus simple, il sera délivré en moins de 48h sur smartphone et/ou sur la carte TaM.



POURQUOI LE CHOIX D'UNE TELLE MESURE ?

Pour rappel, la mise en œuvre de cette mesure vertueuse s'appuie sur quatre grands principes :

- **mettre en œuvre la transition écologique** en offrant un choix de mobilité respectueux pour la planète. Elle incitera les automobilistes à franchir le pas des transports en commun, partiellement ou en totalité, en déposant sa voiture dans un parking relais par exemple.

- **renforcer le pouvoir d'achat des familles**, grâce à une mesure de justice sociale en faveur du pouvoir d'achat, en particulier celui des jeunes et des foyers modestes, les plus touchés par les effets de l'inflation. Elle permettra à une famille de quatre personnes de réaliser une économie de 1 470 euros par an.

- **soutenir le commerce de proximité**, en particulier celui du centre-ville de Montpellier, qui est en crise face à la concurrence des zones commerciales périphériques, facilement accessibles en voiture.

- **mieux redistribuer l'impôt des montpelliérains**. À partir du 21 décembre, chaque usager devra être en possession d'un titre de transports, mais il ne sera plus nécessaire de le valider. Pour voyager en règle et en toute liberté, vous devrez obligatoirement être en possession du Pass gratuité valide ou d'un titre de transport pour les non-métropolitains. En cas de contrôle, vous pourrez ainsi présenter votre carte TAM ou un QR code délivré depuis l'appli M'Ticket.

COMMENT VOUS PROCURER VOTRE PASS ?

- Depuis la boutique en ligne Gratuité sur tam-voyages.com

Se munir d'une photo d'identité, d'une pièce d'identité, d'un justificatif de domicile et d'une autorisation parentale pour les 3-17 ans.

- Depuis l'appli M'Ticket TaM

- Dans les Espaces Mobilité (situés rue Maguelone et au P+tram Mosson) et au sein de la nouvelle agence Centre-Comédie située dans l'ancien Hôtel de Ville, 1 place Francis-Ponge (à proximité du centre commercial Le Polygone). Du lundi au vendredi, de 9h à 17h sans interruption – Exclusivement sur rendez-vous.



À noter : des permanences de la TaM seront prochainement organisées pour renseigner les agents sur les changements qu'implique la gratuité et faciliter l'obtention du Pass gratuité.

Les Pass gratuité ainsi obtenus seront valables jusqu'à votre date d'anniversaire + un an, ce qui offrira une validité comprise entre 1 et 2 ans.

206 000 Pass gratuité ont déjà été mis en circulation dans le cadre de la gratuité pour tous le week-end, et totale pour les moins de 18 ans et les seniors. **Au 21 décembre, les Pass gratuité week-end existants seront automatiquement convertis en Pass gratuité totale sans aucune démarche à engager.**

LA GRATUITÉ EN CHIFFRES

- Près de 7 millions de déplacements effectués depuis janvier 2023
- 35 % des déplacements sur le réseau de transport, soit 1/3 de la fréquentation totale
- 220 000 déplacements par semaine comptabilisés

BIENTÔT UN NOUVEAU PLAN DE MOBILITÉ POUR LES AGENTS

Le projet de réactualisation du Plan De Mobilité Employeur (PDME), initié en 2023, s'inscrit dans un contexte d'accélération du changement climatique, rendant nécessaire la transition énergétique des moyens de déplacement des agents et de l'administration. L'objectif est de construire un plan de déplacements vertueux et écoresponsable, pour limiter les gaz à effet de serre et les polluants produits par les déplacements professionnels et les trajets domicile/travail. La promotion des moyens doux et alternatifs de déplacement sera donc au cœur de ce PDME révisé, et l'accompagnement à la transition sera renforcé dans le cadre de la politique Employeur.

PÔLE RH : NOUVELLE ORGANISATION ET GRANDS CHANTIERS EN COURS

Dans le cadre de la nouvelle organisation de l'administration, l'installation des pôles est finalisée. Les ambitions politiques des élus trouvent une traduction dans les projets des vingt pôles désormais structurés. Focus sur le pôle RH, avec Blandine Fortin-Peyron, directrice, qui nous explique comment s'est déroulée la construction de son pôle nouvellement réorganisé et fait le point sur les grands projets en cours.

En Commun : Pourquoi y a-t-il une nécessité à réorganiser le pôle RH ?

Blandine Fortin-Peyron : « Il y a de nouvelles attentes par rapport au rôle de la fonction RH, tout d'abord en termes de réactivité et de proximité dans les réponses apportées aux agents. L'objectif étant de pouvoir leur offrir une meilleure qualité de service. En second lieu, l'organisation devait pouvoir permettre de mettre en œuvre une feuille de route aux projets ambitieux. Nous avons de nouveaux enjeux à prendre en compte, notamment autour de la formation, des enjeux sociétaux, qui touchent à la fois le territoire mais aussi nos agents et qu'il fallait pouvoir intégrer. En outre, un certain nombre de fonctions étaient à renforcer, par exemple notre système d'accès à la donnée (SIRH), c'est-à-dire nos logiciels RH. Aujourd'hui, nous avons un gros volume de traitement encore sur papier qu'il va être nécessaire de dématérialiser. Enfin, il faut harmoniser les process, car la mutualisation n'est pas encore aboutie à ce niveau. Les pôles étant eux-mêmes mutualisés, nous ne pouvons pas avoir des modes de gestion différents. »

EC : Comment se sont articulées les phases de construction et la concertation des agents ?

BFP : « Nous nous sommes appuyés sur un premier état des lieux, qui avait été fait en interne au pôle, et au cours duquel agents avaient déjà exprimé leur vision. Cette matière a été réintégrée et complétée par les attentes des pôles sur la fonction RH, récoltées grâce à un questionnaire. Nous avons ensuite mis en place une équipe projet composée de cadres et encadrants pour travailler ensemble sur nos priorités et nos objectifs et voir comment cela pouvait se traduire dans l'organisation. Nous avons eu l'appui de la Mission Prospective transformation et évaluation pour nous conseiller aussi sur la méthode. Ensuite, plusieurs ateliers ont été organisés

avec les encadrants et les agents, nous avons affiné la réflexion, au fur et à mesure. À noter que dans le cadre de cette réorganisation, des nouveaux postes ont été créés, en lien avec les nouvelles manières de travailler, et nous avons fait le choix de laisser aux agents du pôle la possibilité de se positionner et de changer de fonction ou de métier. Plus de 70 demandes de mobilité interne ont pu aboutir, cela représente près de 40 % de nos collègues qui ont pu évoluer dans leurs missions. Nous avons communiqué régulièrement grâce à un sharepoint dédié et une newsletter interne. Il y avait des points d'infos réguliers ainsi que deux séminaires : en avril pour une restitution de l'avancée de la réflexion, puis avant l'été, en juin,

pour acter la mise en œuvre concrète. Beaucoup de chantiers sont encore en cours. Tout le travail sur nos procédures et outils internes, lié à la mutualisation et à notre nouvelle organisation, n'est pas terminé. C'est un chantier conséquent, avec pas moins de 140 process recensés à faire évoluer, dont aujourd'hui 40 sont finalisés et une centaine en cours d'élaboration. Nous avons, par exemple, déjà repensé nos circuits de validation pour que les traitements soient plus rapides sur le recrutement par exemple. Un plan de formation des agents est également en cours, avec notamment des formations métiers plus ciblées, pour permettre aux agents de monter en expertise. »



Blandine Fortin-Peyron, directrice du pôle Ressources humaines

EC : Quelle est aujourd'hui la nouvelle structure du pôle ?

BFP : « Il est organisé pour concilier à la fois le quotidien et la gestion des projets. Il y a donc d'un côté, la direction déléguée de Proximité composée de quatre services de gestion RH de proximité (GRH), tous composés de façon similaire avec une unité dédiée à la paie, la carrière, le temps de travail, la retraite, les accidents de travail et la santé et une autre partie axée sur le recrutement et la formation. Ils sont la porte d'entrée des différents pôles avec l'objectif de gagner en proximité et en connaissance mutuelle de leurs problématiques. De l'autre côté, la partie projet avec la direction déléguée Développement et innovation pour poser le cadre de la politique RH. Elle est composée de quatre services articulés autour de la qualité de vie au travail et prévention des risques, de la mobilité et accompagnement professionnel, de l'ingénierie règlementaire autour de la carrière et la rémunération, et enfin du service Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Enfin, des fonctions transversales qui me sont rattachées viennent en support avec le dialogue social, le service Pilotage et ressources internes qui se dédie aux questions des données RH. Au titre de la politique de prévention de l'absentéisme, une mission dédiée a été créée pour intervenir en transversalité avec les autres services du pôle sur les différents leviers de la prévention, que ce soit la qualité de vie, les conditions de travail, la santé, le développement des compétences... La nouvelle organisation du pôle devrait aussi permettre plus de transversalité dans les projets. L'accompagnement sur les transitions et parcours professionnels et les formations est en train de se structurer. Le service Qualité de vie au travail va également pouvoir avancer plus rapidement sur des projets tels que l'élaboration du document unique avec l'analyse des risques, le réseau de prévention, ou d'autres dispositifs d'accompagnement comme la médiation pour les équipes et ainsi travailler sur la prévention des conflits. Au-delà, les services ingénierie et Responsabilité Sociétale Employeur (RSE) sont à la manœuvre pour les projets 2023/2024. Enfin, la fonction accueil est un point, délicat et attendu par les agents, qui a nécessité la création d'une mission dédiée dont la responsable vient d'arriver. La mission Accueil instituée a pour objectif de structurer une « politique d'accueil



globale » en définissant les différents canaux : téléphone, mail, accueil physique, horaires, lieux... Pour ce faire, une équipe dédiée va être composée. Plus globalement un plan de formation-actions sur la « relation usager » démarre pour l'ensemble des agents du pôle RH. »

EC : Quels sont les grands projets en cours ?

BFP : « Tout d'abord, l'ajustement du RIFSEEP pour lequel nous dressons un premier bilan à un an de mise en œuvre, pour y intégrer un certain nombre de correctifs, avec l'objectif d'avoir un régime le plus équitable, juste et harmonisé possible et cohérent avec les nouvelles organisations. Nous allons également apporter des ajustements dans la mise en œuvre de la franchise, pour lutter contre l'absentéisme. Mise en place depuis le 1^{er} janvier, l'enjeu principal était de lutter contre l'absentéisme « perlé », c'est-à-dire les absences courtes et répétées qui ont des impacts très négatifs sur les collectifs de travail. Un premier bilan a révélé une baisse réelle de la maladie ordinaire mais a aussi permis de constater des écueils. Le dispositif va donc être ajusté pour 2024. En complément, l'employeur s'engagera aussi en faveur de la politique de santé des agents via la protection sociale complémentaire qui prévoira une participation à la mutuelle selon des critères revus. Cela inclura une participation de l'employeur sur la santé mais aussi sur la garantie maintien de salaire. »

EC : D'autres projets importants ?

BFP : « Oui, les sujets sociétaux traités par le service RSE, qui sont appréhendés en interne en miroir de ce qui est développé en termes de politique publique sur le territoire. Dans ce cadre, trois principaux projets sont en cours :

- l'actualisation du plan de mobilité (PDME) pour mieux accompagner le recours aux mobilités douces, en lien avec l'évolution du territoire ;

- la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité avec la procédure de traitement des signalements, mais aussi des dispositifs de formation inclus dans les 1 607 heures et un projet de labellisation à la Ville ;

- la politique handicap d'inclusion et de maintien dans l'emploi formalisée par une nouvelle convention avec l'État. Concernant l'organisation des conditions de travail, un bilan de la mise en place du télétravail et une expérimentation de la semaine de quatre jours seront conjointement menés. Cette dernière pourrait débuter en septembre 2024, auprès des profils éligibles, pour offrir une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle grâce à plus de souplesse dans les organisations du travail. Enfin, les critères des lignes directrices de gestion, en lien avec la promotion interne et l'avancement de grade sont également en cours d'ajustement. Des groupes de travail sont en cours. »

CONTACTS :

Services de gestion RH de proximité (GRH)

GRH 1 : grh1@montpellier3m.fr

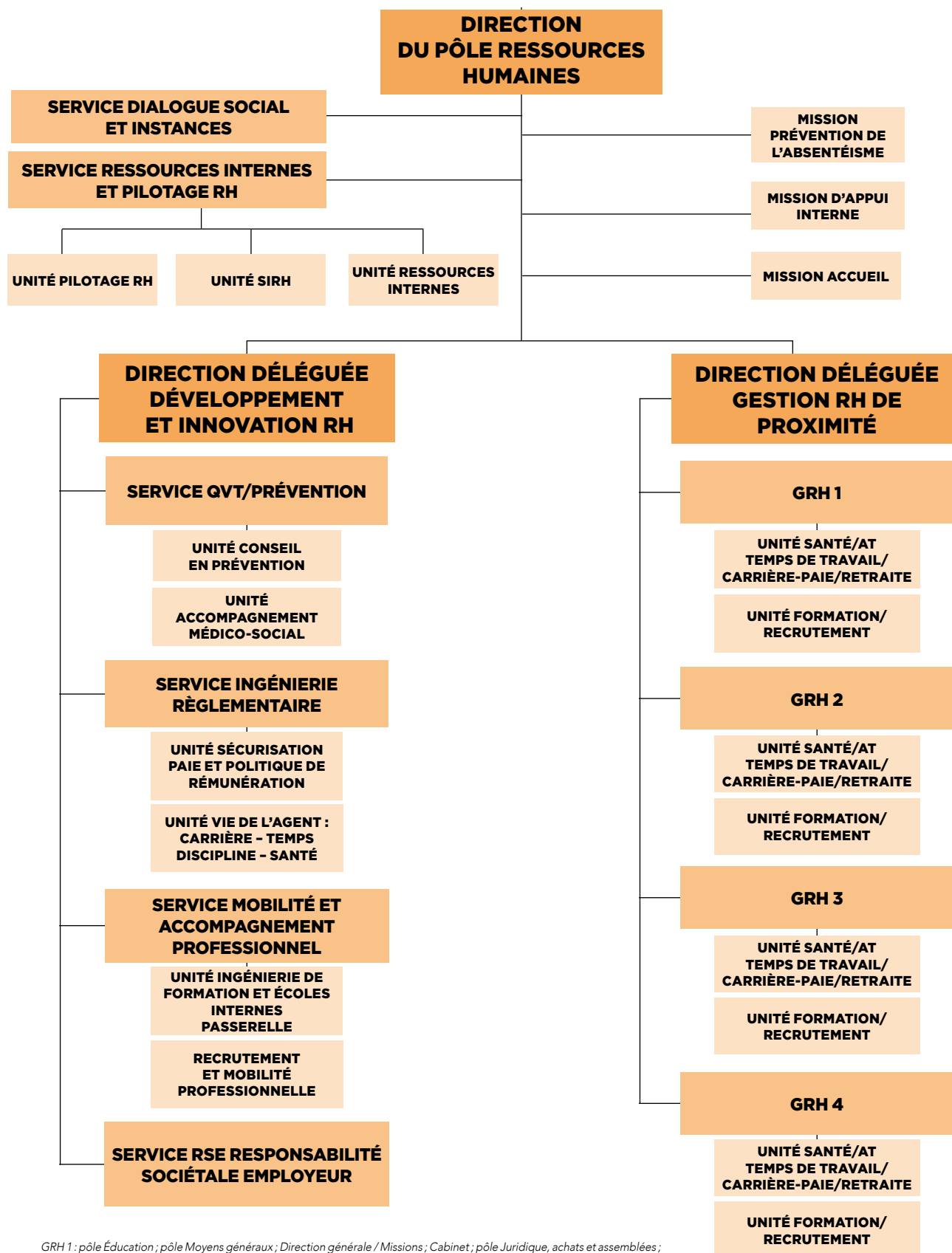
GRH 2 : grh2@montpellier3m.fr

GRH 3 : grh3@montpellier3m.fr

GRH 4 : grh4@montpellier3m.fr

Retrouvez l'ensemble des interlocuteurs RH dédiés à chaque pôle dans la fiche pratique téléchargeable sur votre intranet Ville et Métropole.

ORGANIGRAMME DU PÔLE RESSOURCES HUMAINES



GRH 1 : pôle Éducation ; pôle Moyens généraux ; Direction générale / Missions ; Cabinet ; pôle Juridique, achats et assemblées ; pôle Finances et conseil en gestion / GRH 2 : pôle Enfance ; pôle Biodiversité, paysages, agroécologie et alimentation ; pôle Sécurité et tranquillité publique ; pôle Attractivité, développement économique et emploi ; pôle Mobilités / GRH 3 : pôle Proximité espaces publics ; pôle Solidarité ; pôle Développement urbain ; pôle Numérique et donnée ; pôle Ressources humaines ; Élus / groupes d'élus / GRH 4 : pôle Culture et patrimoine ; pôle relations aux usagers, aux habitants et engagement citoyen ; pôle Sports ; pôle Patrimoine immobilier et sobriété énergétique ; pôle Stratégie foncière et immobilière ; pôle Déchets et cycles de l'eau

MIEUX ACCUEILLIR LES NOUVEAUX AGENTS

Harmoniser et faciliter l'intégration des nouveaux agents est l'un des objectifs de l'axe 3 du projet d'administration « L'agent au cœur de notre administration ». Le projet avance à grands pas et les acteurs travaillent main dans la main depuis plus d'un an pour construire un parcours commun aux trois entités qui se veut plus fluide et plus convivial. En Commun a rencontré Céline Baille-Kramkimel, chargée de communication RH et Sophie Cabirou, chargée de communication interne à la Direction Générale des Services, toutes deux en charge de conduire ce projet.

OÙ EN SOMMES-NOUS ET QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS ?

« Nous avançons étape par étape, toujours de manière agile avec toutes les équipes ressources en prenant en compte les retours d'expérience des agents. C'est un chantier d'ampleur qui interroge et nécessite de repenser nos pratiques et nos process, notamment avec les pôles nouvellement réorganisés : RH, moyens généraux et informatique. Nous sommes en train de finaliser la procédure qui sera donc harmonisée Métropole-Ville-CCAS et simplifiée, à la fois pour l'agent qui accueille et pour le nouvel arrivant. Pour cela, **les demandes seront dématérialisées**, c'est la nouveauté. Un formulaire permettra à l'agent accueillant de faire toutes les demandes (poste et accès informatiques, badges, mobilier...) et de les suivre en ligne. Pour chaque action, un timing est fixé et chaque pôle répond dans un délai imparti. L'objectif est d'arriver à ce que tout soit prêt à l'arrivée de l'agent ! », poursuit le binôme. Une expérimentation est prévue fin 2023 pour une mise en œuvre au 1^{er} trimestre 2024.

DE QUOI SE COMPOSE LE PROJET ?

« Il se compose de plusieurs outils, dont **un parcours imagé, un kit de bienvenue et une boîte à outils de l'agent accueillant** comprenant de nouveaux supports qui seront disponibles sur le nouvel intranet : des fiches d'information pratiques, une check-list, des modèles d'e-mailing et de planning pour le 1^{er} mois, des fiches contacts, des idées de temps conviviaux à organiser... » Le projet comprend aussi **l'organisation d'un temps plus institutionnel** : « C'est l'occasion pour les nouveaux arrivants de découvrir nos ambitions politiques et les compétences de nos entités, en présence du Maire-Président,

des élus RH, du Directeur Général des Services et de la directrice du CCAS. L'occasion aussi de poser des questions et d'en savoir plus sur les pôles, à travers 14 stands thématiques tenus par des agents. Cette nouvelle formule plaît, la 3^e édition aura lieu le 7 décembre prochain en salle des Rencontres », concluent-elles. Un chantier bientôt concrétisé grâce au travail mené avec les équipes des pôles ressources : rendez-vous en 2024 pour découvrir toutes les nouveautés !



Le stand RH lors de l'accueil du 23 juin 2023

© Christophe-Ruiz

LE RÉSEAU DES ACCOMPAGNATEURS INTERNES

Conseillers en organisation, professionnels de la qualité de vie au travail, coaches... sont autant d'acteurs internes qui peuvent accompagner des agents ou des équipes à **résoudre des problématiques complexes, à mieux travailler ensemble ou encore à trouver une organisation la plus adéquate**. Ces professionnels de l'accompagnement interviennent à différents niveaux (individuel, collectif, organisationnel, managérial), de façon pluridisciplinaire, pour trouver des solutions adaptées en combinant des méthodes, outils et démarches propres à leurs spécialités respectives. « Notre mission commune est d'engager un accompagnement global et pluridisciplinaire, à la suite d'une demande clairement identifiée et dans le respect de nos déontologies », précisent les représentants du réseau. « À chaque mission ou défi qui se présente, nous nous engageons à fournir un appui pour atteindre une réponse adaptée et personnalisée. Le réseau se réunit tous les deux mois pour partager des cas pratiques complexes, en respectant la confidentialité, afin d'améliorer la coordination et l'efficacité de nos accompagnements. Au besoin, nous ajustons nos démarches en complétant notre proposition par l'intervention d'autres spécialistes. »



Les acteurs de l'accompagnement interne

Conseillers en organisation / Coaches internes / Techniciens de prévention / Médecins et infirmiers du travail / Ergonomes / Psychologues du travail / Ingénieurs conseil en amélioration des conditions de travail / Médiateurs / Conseillers maintien dans l'emploi / Assistantes sociales du travail

Un guide sera envoyé aux managers : vous y trouverez un exemple d'intervention croisée et les contacts utiles.

« MONTPELLIER RECRUTE, REJOIGNEZ-NOUS »

La Métropole, la Ville et le CCAS ont engagé un travail sur la création d'une **marque employeur** afin de rendre nos entités plus attractives pour les potentiels candidats dans le cadre de recrutements et pour les agents en poste. Pour cela, deux premières actions de communication ont été lancées simultanément cet été : d'abord, une charte graphique pour la publication des offres d'emploi et la fusion des pages LinkedIn, avec une stratégie éditoriale mêlant à la fois publications institutionnelles et RH. Depuis juillet, les comptes LinkedIn de la **Métropole, de la Ville et du CCAS** sont rassemblés sur la nouvelle page commune Montpellier : Métropole, Ville et CCAS. Dans le prolongement de la mutualisation des services, cette fusion vise à rassembler l'ensemble des agents autour d'une page

unique et contribue au développement d'une culture commune. Vous y trouverez des informations sur les grands événements ou projets en lien avec les politiques publiques menées, des offres d'emploi, des actualités RH ou encore des portraits métiers d'agents et des focus sur la vie de nos entités. **Nos entités ont également donné du peps aux offres d'emploi** avec un slogan et une variété de visuels plus modernes et colorés ; les publications en ligne se démarquent et sont dynamisées. La nouvelle charte a été expérimentée lors du salon TAF et se décline désormais progressivement sur tous les supports. Ce travail a été mené avec les équipes de la communication interne, du recrutement, du CCAS, du numérique et de la création graphique.



Vous avez un compte LinkedIn ?

Pensez à changer votre employeur depuis votre profil pour être associé à la nouvelle page. Nous vous invitons à relayer les contenus publiés pour la faire gagner en visibilité.



CAMPUS DU MANAGEMENT : LA 2^E PROMO DIPLÔMÉE PASSE LE RELAI

Le vendredi 8 septembre a eu lieu la **clôture officielle de la 2^e session du Campus du management pour la promotion « Michel Passet »**. Cette cérémonie s'est déroulée en présence de Michel Aslanian et Michel Calvo, Adjoints au Maire, et de Joël Raymond, Vice-président de Montpellier Méditerranée Métropole. À cette occasion, **85 managers** de catégories A, B et C de la Métropole, de la Ville et du CCAS se sont vu décerner leur diplôme, couronnant leur participation à un parcours de 13 à 15 heures de formation. Un grand bravo à tous les diplômés ! Le lundi 25 septembre 2023 a eu lieu le **lancement de la troisième promotion du Campus**, en présence de Michel Aslanian, Joël Raymond, élus aux ressources humaines et d'Olivier Nys,

Directeur Général des Services. Cette nouvelle promotion porte le nom d'Hélène Mandroux, ancienne Maire de la Ville. Elle accueille **125 agents** des trois entités. Ils suivront un programme intensif de formation, étalé sur 12 à 15 jours, jusqu'en

juin 2024. Cette matinée de lancement a été l'occasion d'initier les premiers échanges à travers divers ateliers, organisés par les facilitateurs internes, instaurant un climat propice à l'apprentissage et à la collaboration.





TOUS CONCERNÉS PAR LA TRANSITION CLIMATIQUE

Records de températures, augmentation des précipitations et inondations, risques d'incendie... Le réchauffement climatique menace l'équilibre de la vie sur terre. La loi prévoit l'instauration du Plan Climat pour les collectivités et EPCI de plus de 50 000 habitants : une feuille de route qui définit des orientations, des actions pour préserver l'environnement et agir ensemble. La mission Transition énergétique et climatique, composée de 10 agents et directement rattachée à la Direction Générale des Services, a en charge le pilotage de cette stratégie qui implique tous les pôles, directions et services. Elle a pour but d'accompagner les agents vers de nouvelles pratiques afin que la collectivité se montre exemplaire.

C'est un sujet qui nous concerne tous : comment garantir des conditions de vie désirables pour chacun face à l'urgence climatique ? Le cap fixé par Michaël Delafosse et l'ensemble des élus est d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Ce qui implique de réduire de 85 % les émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019, année de référence du Plan climat et de multiplier par six les énergies renouvelables.

L'EFFET DE SERRE, LA NEUTRALITÉ CARBONE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'effet de serre est un phénomène naturel par lequel les gaz naturellement présents dans l'atmosphère (principalement la vapeur d'eau, le dioxyde de carbone mais aussi le méthane, le protoxyde

d'azote...) retiennent une partie de la chaleur émise par notre planète. C'est pourquoi ils sont appelés gaz à effet de serre. Par simplification, on rapporte tous ces différents gaz à une équivalence en dioxyde de carbone appelée « carbone », d'où la notion de « bilan carbone ». Ainsi, la neutralité carbone vise à équilibrer les émissions de carbone (rejets qui réchauffent l'atmosphère) et la séquestration carbone (piégeage du carbone dans les sols, la végétation...).

UNE MÉTROPOLÉ ÉCO-EXEMPLAIRE

La Métropole vise « l'éco-exemplarité ». « Comme notre action concerne de multiples thématiques, nous agissons avec l'ensemble des pôles », indique Rokaya Toubale, directrice de la Mission.

« Cela implique beaucoup de métiers, renchérit Sophie Massal, responsable de la transition climatique : « Gestion des véhicules, bâtiments, achats, marchés, ... Il faut réfléchir à comment, dans chacun des pôles, directions et services, cet impératif de réduction des émissions de carbone va s'appliquer. » Un module de formation, développé en interne, est proposé depuis avril 2023 à l'ensemble des agents. Il permet de comprendre l'enjeu climatique, l'évolution des pratiques dans les métiers, ainsi que les écogestes à adopter : limiter les déplacements en voiture, privilégier les réunions en vidéo, trier les déchets, économiser l'eau... Notre mission, c'est qu'en interne les enjeux soient bien compris pour que chacun adapte son comportement », souligne Rokaya Toubale ».

UNE VOLONTÉ POLITIQUE AFFIRMÉE

Le Plan climat bénéficie de deux leviers : la volonté politique forte des élus et l'attente des citoyens. « L'adoption du Plan climat en février 2023 marque le temps réglementaire, mais ces actions de transition écologique figuraient sur la feuille de route politique de la nouvelle gouvernance, comme par exemple la gratuité des transports en commun », éclaire Rokaya Toubale. « Des efforts importants sont déjà engagés. L'idée est de continuer, avec un rythme assez soutenu face à l'urgence climatique », précise Sophie Massal. L'objectif est d'accompagner ces évolutions. La Mission s'appuie sur trois instances de gouvernance : un Comité d'agents référents, le Comité des directeurs et un Comité de pilotage avec les élus. La prochaine étape sera un bilan à mi-parcours en 2024-2025 qui sera conduit avec les agents et les partenaires. Des indicateurs vont permettre de voir où en est la collectivité par rapport à sa trajectoire. L'objectif est de bâtir collectivement une société plus résiliente et plus juste, en inventant de nouvelles façons d'habiter, de se déplacer, de consommer.

« AGISSONS ENSEMBLE VERS UN FUTUR DÉSIRABLE »

Interview de Rokaya Toubale, directrice de la mission Transition énergétique et climatique



© Frédéric Damerdji

Comment atteindre la neutralité carbone ?

Pour viser la neutralité carbone, nous agissons notamment sur les deux domaines principaux qui émettent des gaz à effet de serre : les bâtiments, par de la rénovation, en proposant une aide aux habitants, et les transports, par une baisse de l'usage de la voiture individuelle, en développant de nouvelles lignes de tramway et de bus, des pistes cyclables en proposant en proposant une aide à l'achat de vélo à assistance électrique et une décarbonation. Nous ne pourrions pas atteindre le zéro émission sans favoriser le stockage du carbone. Aussi, nous engageons également des actions pour végétaliser le territoire.

Est-il difficile de porter le Plan climat ?

Le Maire-Président a fait voter en début de mandat un programme pluriannuel d'investissement important en faveur des actions du Plan climat. Nous sommes actuellement dans un contexte de budget très contraint où il va falloir trouver des marges de manœuvre. Aussi, face à l'urgence climatique, les moyens sont difficilement suffisants et c'est surtout le cas pour les moyens humains car nous avons besoin de personnes pour conduire les projets, mobiliser les collègues, communiquer ! Néanmoins, il faut souligner le dynamisme de la Métropole grâce à l'énergie déployée par tous les agents.

Pour changer, faut-il contraindre ?

L'idéal, c'est de susciter l'adhésion, de rendre désirable le changement. Nous allons concrétiser l'idée d'Isabelle Touzard, vice-présidente en charge de la transition écologique et solidaire, de la Biodiversité, de l'Énergie, de l'Agroécologie et de l'Alimentation en créant, avec une école d'art, une vidéo montrant un Montpellier adapté aux effets climatiques en 2050 : plus de végétation, transports gratuits, accès à des commerces locaux, production agricole et énergétique locales... On est tous liés. Ce n'est que collectivement qu'on y arrivera.

QUELQUES ACTIONS EMBLÉMATIQUES



Un plan lumière qui optimise la gestion de l'éclairage public à l'échelle métropolitaine (extinction, abaissement de puissance, sensibilisation des communes...).



Un plan de sobriété énergétique qui prévoit notamment de bloquer les thermostats à 19 degrés l'hiver et 26 degrés l'été pour faire face à la hausse du prix de l'énergie. Une feuille de route pour installer des panneaux solaires, raccorder les bâtiments au réseau de chaleur a été écrite.



Des actions pour diminuer les consommations d'eau à tous les niveaux : lavage de mains, préparation des repas, prévention des fuites, arrosage des espaces verts, réutilisation des eaux usées...



Un plan de rénovation des bâtiments avec notamment un « plan écoles » qui prévoit la construction de bâtiments à énergie positive.



Un Plan de Mobilité Employeur (PDME) en cours de révision avec pour objectif d'inciter à limiter la voiture. Cela passe par exemple par plus de visioconférences, le prêt de vélos...



Les véhicules de service sont progressivement remplacés par des modèles électriques ou hybrides.



L'élaboration d'un budget vert : expérimenté depuis le mois de juin, il propose une analyse de l'impact climatique de chaque ligne budgétaire. Une aide à la décision pour réduire les dépenses défavorables.



Un module de formation climat pour mieux informer : d'ici trois ans, tous les agents de la Métropole, de la Ville de Montpellier et du CCAS auront suivi cette formation dédiée à la découverte des enjeux de transition écologique développée en interne.

« TOUTE ACTION EST UTILE »

Interview de Marion Maurin, chargée de mission Animation du Plan Climat



© Frédéric Damerjji

Quelle est votre mission ?

Je dois veiller à l'animation et au déploiement des actions du Plan Climat. Mes deux publics cibles sont les agents et les communes de la Métropole. En interne, mon rôle sera de déployer la stratégie globale d'éco-exemplarité, d'identifier les actions qui sont déjà amorcées, mais aussi d'amener tout cela en récit. Il s'agit de réfléchir à nos pratiques et de travailler sur des actions en faveur du climat.

C'est quoi l'éco-exemplarité ?

C'est un sujet dont la collectivité s'est déjà saisie depuis plusieurs années. C'est déjà avoir conscience de notre empreinte écologique en tant qu'agent, dans nos pratiques métiers ainsi que sur notre lieu de travail. Ensuite, c'est changer peu à peu nos habitudes, puis s'engager sur des actions concrètes en termes de mobilités, déchets, gestion de l'eau, alimentation... Réfléchir à ce que l'on peut mettre en place pour réduire notre empreinte écologique, mais aussi s'adapter au changement climatique.

Comment comptez-vous procéder ?

Je souhaite développer d'ici mai 2024 une feuille de route, de manière collaborative. Le processus sera d'aller vers les agents, avec des entretiens ciblés et avec un sondage en ligne qui s'adressera à l'ensemble des agents, puis d'organiser des ateliers volontaires pour co-construire une feuille de route sur l'éco-exemplarité. La stratégie et le plan d'action se déploieront entre 2024 et 2026. L'objectif est de donner envie, d'accompagner les changements d'habitudes en interne. Ce sera chacun à son rythme. Toute action est utile. De petites choses du quotidien peuvent avoir, ensemble, un grand impact.

Pour en savoir plus sur le PCAET, rendez-vous sur le site de la Métropole, rubrique Aménagement du territoire.

LE PLAN CLIMAT EN CHIFFRES

Sur le territoire

3,07

tonnes de CO₂ ont été émises par habitant en 2022. C'est moins qu'au niveau départemental (3,11) et régional (4,07).

4 %

de l'énergie consommée sur le territoire est produite localement.

14 %

de vélos circulaient en plus sur le territoire entre 2021 et 2022.

519

kilos de déchets annuels sont produits par habitant (déblais et gravats compris).

Au sein de nos collectivités

9

millions d'euros ont été dépensés par la Métropole pour ses consommations d'énergie en 2021.

30 %

des marchés publics comprennent des clauses environnementales.

72 %

des véhicules de la collectivité sont électriques (en hausse de 11 % en trois ans).



EN IMMERSION AU BUSINESS & INNOVATION CENTRE (BIC)

Le Business & Innovation Centre est le programme d'incubation public de la Métropole. Dédié aux start-up innovantes, ce service du pôle Attractivité développement économique emploi (PADEE) dispose de quatre sites : les hôtels d'entreprise Mibi et Cap Oméga, ainsi que les incubateurs Cap Alpha et la nouvelle Halle de l'innovation, dans le quartier Cambacérès. Pour répondre à l'enjeu de développer la création d'emplois sur le territoire, le BIC a pour mission de « *favoriser l'émergence d'entreprises innovantes et les accompagner pendant les premières années de leur création* », explique sa chef de service, Isabelle Prévot. Une vingtaine d'agents sont répartis dans deux unités : d'un côté, l'accompagnement des projets, au niveau individuel et collectif, incluant coaching, formation à l'entrepreneuriat, mise en réseau... L'autre unité pilote l'offre locative d'hébergement des entreprises ainsi que la gestion technique des bâtiments. Depuis sa création, le BIC a accompagné 886 entreprises.



© Christophe Ruiz

Hassana Cherka, assistante accueil et logistique

Hassana Cherka a rejoint le BIC il y a trois ans, suite à une immersion dans le cadre d'un reclassement. En poste à Cap Alpha, elle a de multiples missions : l'accueil du public, le tri du courrier, la réservation de salles, les relevés de consommation, l'envoi des factures aux entreprises hébergées, les commandes de fournitures... « *C'est une diversité intéressante. Ce que je préfère, c'est l'accueil du public, échanger, communiquer. Les entrepreneurs sont très sympathiques. J'apprends plein de choses sur l'innovation.* » À Cap Alpha, elle décrit une « *ambiance joviale, dynamique et chaleureuse. C'est magnifique, vivant, cela bouge beaucoup. Je m'y sens très bien.* » Elle réalise également les états des lieux d'entrée et de sortie des entreprises de la pépinière. En général, les porteurs de projet sont conciliants pour les petites réparations. Mais le sujet est plus complexe quand la start-up quitte la pépinière. « *C'est délicat s'ils doivent refaire la peinture, réparer un laboratoire... Mais on arrive à trouver des solutions.* » Elle s'occupe également de la logistique du quotidien (pannes, fuites...) et rédige les tickets pour les prestataires. À ses yeux, ce poste est idéal pour son reclassement. « *J'adore mon métier. C'est très adapté à ma condition. Je suis très à l'aise, je me sens vraiment épanouie et l'équipe est extraordinaire. Leur respect et leur empathie me touchent énormément. À tel point qu'elle espère conserver ce poste « jusqu'à la retraite » !* »



© Christophe Ruiz



Hélène Brando, assistante des chargés d'affaires

C'est l'une des doyennes du service. Hélène Brando a rejoint le BIC en 1992, du temps du District de Montpellier. Elle est ensuite devenue assistante des chargés d'affaires, basés désormais à la Halle de l'innovation. « J'ai gagné en autonomie. On me délègue beaucoup de missions. » Elle participe ainsi à l'organisation de manifestations, vérifie et met en ligne les dossiers de demandes de financement. C'est également elle qui pilote et administre l'immense base regroupant trente ans de données. Elle est au contact des porteurs de projets sur les sujets administratifs. « On les guide dans les signatures de contrats et conventions, qui sont parfois assez rigides. Ce sont des gens souvent pressés. Il faut les temporiser, les conseiller, les rassurer. Nous faisons tampon, car ils ne comprennent pas toujours le temps des procédures administratives. » Elle est témoin de l'évolution de l'incubateur. « Nous étions une société anonyme d'économie mixte. Quand l'Agglomération a été créée, nous sommes devenus agents publics. Mais nous avons évolué de façon agile. On travaille en mode start-up. Car quand les entrepreneurs demandent quelque chose, il faut réagir vite. » Elle apprécie cet univers de travail. « C'est un milieu très dynamique, l'innovation évolue sans cesse. Cela me plaît que ça bouge. » Elle souligne, la bonne entente dans le service. « On ne touche pas terre, mais nous sommes très soudés. Quand quelqu'un a des difficultés, il y a toujours un agent pour le seconder. On se connaît très bien, on est complémentaires. »

Florent Desserre, chargé d'affaires

Ancien consultant, Florent Desserre est, depuis sept ans, chargé d'affaires au BIC, après avoir été délégué de la French Tech au sein de la Métropole. « J'étais dans la coordination d'acteurs du numérique. J'ai trouvé intéressant d'aller vers l'accompagnement plus individuel des entrepreneurs. » Au quotidien, il soutient les porteurs de projets. « On les aide à se structurer, se développer. Aller vite pour développer leurs produits et se lancer sur le marché. » Une mission qu'il juge stimulante. « J'accompagne des personnes qui créent de l'activité. Je retrouve un peu ma mission de consultant. » Son portefeuille compte une vingtaine d'entreprises. « Elles sont dans les premières années de leur existence. Mon rôle est de les aider à faire leurs premiers pas. » La diversité des publics (jeunes diplômés, cadres, chercheurs...) offre des projets variés : plateformes numériques, intelligence artificielle, ... Il faut donc s'adapter et comprendre chaque start-up. Mais malgré la complexité de certaines innovations, il s'efforce d'apporter « une valeur ajoutée » dans son accompagnement. Selon les cas, les rendez-vous peuvent être plus ou moins fréquents. Des formations et ateliers collectifs sont également proposés. Enfin, Florent participe à la mise en réseau avec des financeurs, experts, avocats... Son travail est très prenant, mais se déroule dans une bonne ambiance. « L'équipe est motivée. On fonctionne bien ensemble. Cette solidarité compte beaucoup. Cela donne envie d'aller travailler. » Depuis avril, le regroupement à la Halle de l'innovation constitue « un nouveau challenge ». « On a l'envie collective de développer le service public de l'incubateur pour faciliter la croissance des start-up. »



Malin Eriksson, chargée de la logistique et de l'hébergement

Après des études de marketing et management international en Suède, Malin Eriksson a intégré l'Agglomération en 2003. En 2009, elle a rejoint la Direction du développement économique. Chargée d'accueil, du suivi administratif et financier à Cap Alpha, elle a obtenu le concours de rédacteur territorial et a été nommée en 2019 chargée de la logistique et de l'hébergement des entreprises. « La particularité du BIC, c'est que les logisticiens assurent également un volet administratif », souligne-t-elle. Supervisant la gestion locative des entreprises installées à Cap Omega et au Mibi, elle prépare les contrats et leurs avenants. « Les entreprises hébergées signent une convention d'occupation du domaine public. Celle-ci est déclarée en préfecture, puis signée par l'élue déléguée. » En lien avec l'assistante accueil et logistique, elle pilote les états des lieux, la remise des clés et badges, ainsi que la double facturation : loyers et consommations. Les deux bâtiments devenant peu à peu hôtels d'entreprises, cette mission pourrait évoluer. Côté logistique, elle s'occupe de la gestion des sites, en collaboration avec la responsable de l'unité technique et accueil des quatre bâtiments du BIC, les prestataires et les services de la Métropole. « Mes journées sont riches et variées. On jongle entre le technique et l'administratif. » Car une cinquantaine d'entreprises sont installées entre le Mibi et Cap Omega. « Elles ont toujours des demandes. Comme on héberge des entreprises privées qui payent un loyer, elles ont une certaine exigence en termes de réactivité. Ce sont des structures fragiles que l'on doit soutenir au maximum. » Un public d'entrepreneurs qu'elle aime beaucoup : « On a de bons contacts, ils sont très sympas. »

LE CCAS LANCE SES PROJETS D'ÉTABLISSEMENT ET D'ADMINISTRATION

L'objectif sera d'apporter une nouvelle dynamique pour les cinq prochaines années, axée sur l'anticipation, la structuration et la valorisation pour l'avenir. Pour éclairer davantage cette démarche et présenter les étapes à suivre, En Commun a rencontré Géraldine Malatier, directrice du pôle Solidarités et directrice générale du CCAS.

POURQUOI ENGAGER CES DÉMARCHES AU CCAS ?

« Le CCAS est un établissement dans lequel œuvrent quotidiennement plus de 800 agents. Il porte des actions structurantes pour le territoire en matière de solidarité vers les publics les plus fragiles et, rattaché à la Ville, doit pouvoir en décliner les priorités dans le champ des solidarités.

Notre démarche vise à se projeter sur les cinq années à venir, identifier les projets sur lesquels nous allons devoir nous mobiliser, les challenges à relever, les dynamiques que nous souhaitons porter pour le territoire.

Le projet d'établissement nous permettra de mieux définir la place du CCAS, ses priorités, les nouveaux projets à développer en lien avec la vision portée par notre conseil d'administration ainsi que les partenaires, pour mieux répondre aux besoins des habitants.

Le projet d'administration viendra, lui, refléter nos priorités internes d'organisation, d'amélioration de la qualité de vie au travail, de développement de projets transversaux ou d'outils qui doivent nous permettre de déployer un environnement de travail plus confortable, dynamique et valorisant.

Vous l'aurez compris, la démarche, commune pour les deux projets, vise à se projeter, anticiper et mieux structurer nos grandes orientations et les traduire en projets concrets. »

QUELLES SERONT LES ÉTAPES DE LEUR CONSTRUCTION ?

« Nous souhaitons pouvoir présenter les deux projets l'été prochain. Assez classiquement, nous allons entamer la démarche par un travail d'état des lieux, de façon à partager collectivement sur nos forces et nos faiblesses, identifier ce qui fonctionne bien, ce qui peut être amélioré. Ensuite, nous pourrions nous projeter sur les actions à engager. L'intelligence collective nous permettra sans aucun doute de conforter les dynamiques existantes et d'en générer de nouvelles. L'ensemble des agents du CCAS pourront participer à cette démarche, nous les concerterons assez largement en début d'année 2024. Les membres du conseil



Géraldine Malatier,
Directrice du pôle
Solidarités et
Directrice du CCAS

d'administration et les représentants du personnel seront aussi parties prenantes du projet.

La démarche se veut pragmatique et nous souhaitons porter des projets d'établissement et d'administration ambitieux et réalistes. »

"PASS'ÂGE DES ARTS" : UN TIERS-LIEU CULTUREL ET SOLIDAIRE EN EHPAD

Au cœur du quartier Ovalie, une initiative inédite a vu le jour : la création du tout premier tiers-lieu culturel et intergénérationnel au sein de l'EHPAD Françoise-Gauffier. Baptisé « Pass'Âge des Arts », ce projet novateur vise à réunir différentes générations au travers de la culture et de la créativité.

Porté par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), ce projet est le fruit d'une collaboration étroite entre divers partenaires culturels, l'équipe de l'EHPAD Françoise Gauffier, les écoles du quartier, la Maison pour tous Michel-Colucci et le centre de loisirs Savary.

Gratuit et ouvert à tous, Pass'Âge des Arts s'engage à être un véritable lieu de vie

proposant une programmation culturelle trimestrielle variée. L'objectif principal est de rendre la culture accessible à tous, en tissant des liens sociaux par le biais d'un dialogue entre les générations. Comme le souligne Jean-Marie Sillou, directeur de l'EHPAD Françoise-Gauffier, « la culture joue un rôle central dans la cohésion sociale et "Pass'Âge des Arts" incarne cette vision en rassemblant les différentes générations et en encourageant l'interaction entre les jeunes et les aînés autour d'un intérêt commun. Ces rencontres intergénérationnelles offrent des moments uniques de partage et de compréhension mutuelle, enrichissant ainsi cette expérience artistique ». C'est dans cette optique que s'est inscrite la deuxième

exposition dans laquelle l'artiste Philippe Fourcadier a réuni des bénéficiaires du CCAS autour de la question « Quelle est votre idée du bonheur ? ». Du 20 septembre au 20 octobre, les visiteurs ont pu découvrir les témoignages visuels mettant en lumière différentes perspectives du bonheur. En unissant l'art et les générations, Pass'Âge des Arts incarne un bel exemple de vivre-ensemble au-delà des générations.

**Tiers-lieu Pass'Âge des Arts
au sein de l'EHPAD Françoise-Gauffier
135, Rue André-Puig-Aubert
34070 Montpellier
Du lundi au samedi de 10h à 17h30
Entrée gratuite**

ANNE-SOPHIE LACOMBE,

AUTRICE ET ÉDITRICE D'UN TOUT PREMIER ROMAN

C'est en 2011 qu'Anne-Sophie Lacombe intègre le service des Affaires économiques de la Ville. Aujourd'hui cheffe du service Ressources humaines, financières et partenariats au pôle Proximité espaces publics, elle voue une véritable passion à l'écriture et nous présente son premier roman : « *Le doux murmure des Carpates* ». « J'ai toujours été une grande lectrice, l'écriture est venue par la suite quand j'ai commencé à écrire des poèmes sur mes cahiers d'école. Mais c'est depuis 2006 que j'écris régulièrement des poésies et des ébauches de romans. »

LA DIVERSITÉ, UN TERREAU DE CRÉATIVITÉ

Originaire de Corrèze et après des études en sciences politiques et en droit, Anne-Sophie est venue vivre dans le sud : « Mon choix s'est porté sur Montpellier, ville d'accueil cosmopolite et pour laquelle j'aime ce brassage multiculturel et ses communautés méditerranéennes. En arrivant, je me suis tout de suite sentie chez moi et lorsque j'ai intégré les services de la Ville, j'ai aimé l'ambiance qui régnait sur les marchés et en particulier celui de la Mosson, dont j'avais la charge. C'est un lieu de vie formidable, pour lequel j'ai une affection particulière ; j'ai été, durant des années, en contact direct et au quotidien, avec les commerçants et les habitants d'origines diverses qui m'ont personnellement beaucoup enrichie. »

UN INTÉRÊT MARQUÉ POUR LA TRANSMISSION GÉNÉRATIONNELLE

Pour son premier roman, *Le Doux Murmure des Carpates*, Anne-Sophie s'est laissé porter par le destin d'une famille d'intellectuels et opposants politiques roumains qui, après avoir vécu sous la dictature de l'ancien président Nicolae Ceaușescu, fuit la région des Carpates et s'exile en France.

C'est l'histoire d'Ileana, leur fille, devenue une jeune femme, qui voit le passé et l'histoire familiale ressurgir au décès de sa grand-mère « Mamina » et fragiliser sa vie harmonieuse. Elle décide de retourner à Bucarest puis dans les Carpates, à la recherche de ses racines et de ses ancêtres. Une épreuve à travers laquelle se posera la question de son identité.

« Je suis très inspirée par le thème du déracinement, de l'exil et l'impact que cela peut avoir dans les familles qui tentent de se reconstruire face à leur passé, leur culture, et dont le chagrin se transmet de génération en génération... Grâce à Internet, j'ai fait un gros travail documentaire sur la Roumanie et la région des Carpates ; je me suis passionnée pour l'histoire de ce pays et son triste passé, sans jamais y être allée. »



DE NOUVEAUX PROJETS EN PERSPECTIVE

Anne-Sophie est aussi entrepreneuse. « Dès la fin de mon roman en 2019, j'ai démarché plusieurs éditeurs sans succès. J'ai alors décidé de me lancer dans l'aventure et de créer ma propre maison d'édition Le Héron bleu. C'était un investissement, mais qui donne de bons résultats, car le manuscrit séduit de plus en plus de nouveaux lecteurs ! Aujourd'hui, je me suis donné pour mission de le faire connaître, mais aussi, de trouver le juste équilibre pour poursuivre l'écriture. Car si je pouvais écrire toute la journée, ce serait pour moi le bonheur ! », nous confie Anne-Sophie.

Son prochain roman se déroulera à deux époques différentes. Une partie se situe au 19^e siècle à Zanzibar, plaque tournante de l'esclavage, très convoitée et occupée par nombre de colonisations, et une autre partie de nos jours en France. Ce sera l'histoire de deux femmes qui chercheront à atteindre leur liberté, liées par des influences transgénérationnelles qui finiront par les unir.

Mais nous n'en dévoilerons pas plus...

Retrouvez
Le doux murmure des Carpates
publié chez Le Héron bleu éditions

leheronbleu-editions.com

Facebook : Anne-Sophie Lacombe
Facebook/Instagram : Leheronbleueditions

LA RECETTE DE L'ÉCOLOTHÈQUE

L'Écolothèque reçoit 40 000 visites pédagogiques par an. Ce centre d'éducation à l'environnement de Montpellier Méditerranée Métropole, créé en 1992, dispose également d'une cuisine pédagogique et de salles de restauration. L'accueil de loisirs propose chaque semaine aux enfants des ateliers cuisine élaborés avec les produits du potager... En fonction des saisons, l'Écolothèque propose régulièrement l'une de ses meilleures recettes spécialement pour En Commun.



Velouté aux deux carottes et sa crème chantilly à la menthe

Ingrédients :

- Crème chantilly :
100 ml de crème Fleurette, 1 petit bouquet de menthe
- Croûtons :
Pain, huile d'olive, romarin
- Velouté :
250 g de carottes traditionnelles,
250 g de carottes jaunes,
½ litre de bouillon de légumes,
1 oignon,
50 ml de crème Fleurette,
Sel, poivre, huile d'olive

Préparation :

Éplucher et couper grossièrement les carottes et l'oignon.
Les faire revenir dans une casserole avec de l'huile d'olive jusqu'à coloration.
Ajouter le bouillon de légumes et laisser cuire jusqu'à ce que les carottes deviennent fondantes.
Hors du feu, ajouter la crème, le sel et le poivre puis mixer jusqu'à obtenir un mélange onctueux.
Dans un saladier, monter en chantilly la crème Fleurette.
Couper finement la menthe et l'ajouter à la crème chantilly.
Couper le pain en dés et les faire revenir dans une poêle avec l'huile d'olive, le sel, le poivre et le romarin jusqu'à ce qu'ils soient croustillants.
Assembler les trois éléments : le velouté, la chantilly et les croûtons et déguster selon vos goûts, chaud ou froid.

Retrouvez toutes les recettes sur le site de la Métropole : ecolothèque.montpellier3m.fr/accueil-de-loisirs/recettes-de-cuisine

NOS ASSOS

CASSC

« Je tiens tout d'abord à remercier nos deux permanentes pour leur mobilisation auprès des agents : Christine Lacroix, qui a fait valoir ses droits à la retraite et Mélissa Berenguer, qui a rejoint un service métropolitain, suite à sa titularisation. Aujourd'hui, nous souhaitons la bienvenue à nos collègues : Maria Mangravita et Marie Hélène Porcel, qui ont récemment rejoint notre équipe dans l'aventure du CASSC !

Depuis septembre, les activités Bien-être ont repris. N'hésitez pas à vous inscrire, même en cours de saison, il y en a pour tous les goûts : stretching, yoga, théâtre, boxe, peinture, préparation physique etc. Pour ceux qui ne pourraient pas se rendre aux séances, le CASSC propose un remboursement sur les activités sportives et culturelles à l'année.

Les agents qui souhaitent bénéficier des Chèques vacances ont jusqu'au 7 novembre pour nous transmettre leur commande, et nous prenons les formulaires de remboursement sur les prestations 2023 jusqu'au 31 janvier 2024.

Pour la fête de Noël, nous nous retrouverons le dimanche 10 décembre, à l'Opéra Berlioz du Corum, afin d'assister à la comédie musicale *Panique à FantasiaLand* ! Le CASSC proposera : une kermesse récréative avec des structures gonflables, des espaces pour les petits, des ateliers, dont un dédié au maquillage, un cyber espace, des jeux de défis, un espace « photos souvenirs » avec le père Noël, sans oublier la distribution des goûters aux enfants.

Compte tenu de la forte augmentation de nouveaux adhérents, les cartes-cadeaux de fin d'année seront d'un montant de 50 € pour les adultes et de 20 € pour les enfants jusqu'à 16 ans.

Toute l'équipe du CASSC vous souhaite de belles fêtes de fin d'année.

Le CASSC avec vous et pour vous ! »

Fabrice Pagès, Président du CASSC

> En pratique :

- Accueil de 8h à 17h, sans rendez-vous du lundi au vendredi
Fermeture des locaux les mardis matin jusqu'à 12h, jusqu'au mois de décembre.
- Permanence téléphonique : 04 67 13 60 28 ou 04 67 13 64 52

> Suivez nos actualités en vous connectant sur le site : www.lecassc.fr

> Pour participer et poser vos questions par mail : cassc@montpellier3m.fr

> Pour rejoindre le groupe Facebook de la Métropole : #CASSC3M

COSC

« Le COSC poursuit ses activités et continue à vous faire de nouvelles propositions.

Après les sorties au parc Spirou Provence sur le thème « HALLOWEEN », le succès remporté par le week-end thalasso à Banyuls-sur-Mer, le COSC organise des sorties à la Jonquera et au Perthus, les 4 novembre et 2 décembre 2023. Prochainement, de nouvelles propositions de séjours et week-ends seront annoncées.

Cette année, la fête de Noël aura lieu le mercredi 20 décembre au Parc des expositions de Montpellier, avec de nombreuses nouveautés et surprises pour les petits. Les cartes-cadeaux de fin d'année seront, pour la 3^e année consécutive, d'un montant de 80 € pour les adultes et de 50 € pour les enfants jusqu'à 12 ans.

Afin d'améliorer sa communication avec les agents, le COSC a désormais ses pages Facebook et Instagram. N'hésitez pas à « liker » et à vous abonner ! »

Amparo Deboissy, Présidente du COSC

> En pratique :

- Accueil du mardi au vendredi de 8h30 à 16h30
- Permanence téléphonique du mardi au vendredi de 9h à 16h au 04 67 34 73 17
- Par mail à contact@cosc-montpellier.fr

> Plus d'infos sur : www.cosc-montpellier.fr

RENDEZ-VOUS DE LA COM'INTERNE DÉCOUVREZ LA NOUVELLE PROGRAMMATION !

« ÉCHANGER, SE RENCONTRER, DÉCOUVRIR... »

Retrouvez les dates des prochaines visites culturelles... Gratuits et destinés aux agents, ces temps inédits autour d'une exposition, d'un site, d'un spectacle ou d'une réalisation sont l'occasion de découvrir les offres culturelles du moment. À vos agendas !



Pavillon Populaire

Exposition « Icônes cachées : Antoni Campaña, les images méconnues de la Guerre d'Espagne (1936-1939) »

Jeudi 7 décembre de 12h30 à 13h30



Théâtre Jean-Vilar

Représentation de danse "Sakinan"

Vendredi 15 décembre à 20h



MO.CO.

Exposition « Huma Bhabha - Une mouche est apparue, et réapparut »

Dimanche 21 janvier de 14h à 15h



Pavillon Populaire

Exposition « Il était une fois le Pavillon Populaire »

Jeudi 21 décembre de 12h30 à 13h30
Jeudi 18 janvier 2024 de 12h30 à 13h30

Pharmacie et chapelle de la Miséricorde

Visite de l'Œuvre de la Miséricorde

Dimanche 10 décembre à 15h à 16h



Musée Fabre

Accrochage « Christian Jaccard, une collection »

Mardi 19 décembre de 12h30 à 13h30
Exposition « Toni Grand, morceaux d'une chose possible »
Dimanche 28 janvier de 15h à 16h



Opéra Comédie

La Grande Messe en Ut de Mozart

Orchestre National Montpellier Occitanie
Jeudi 25 janvier 2024 à 20h

21 décembre 2023

Place de la Comédie, 18h

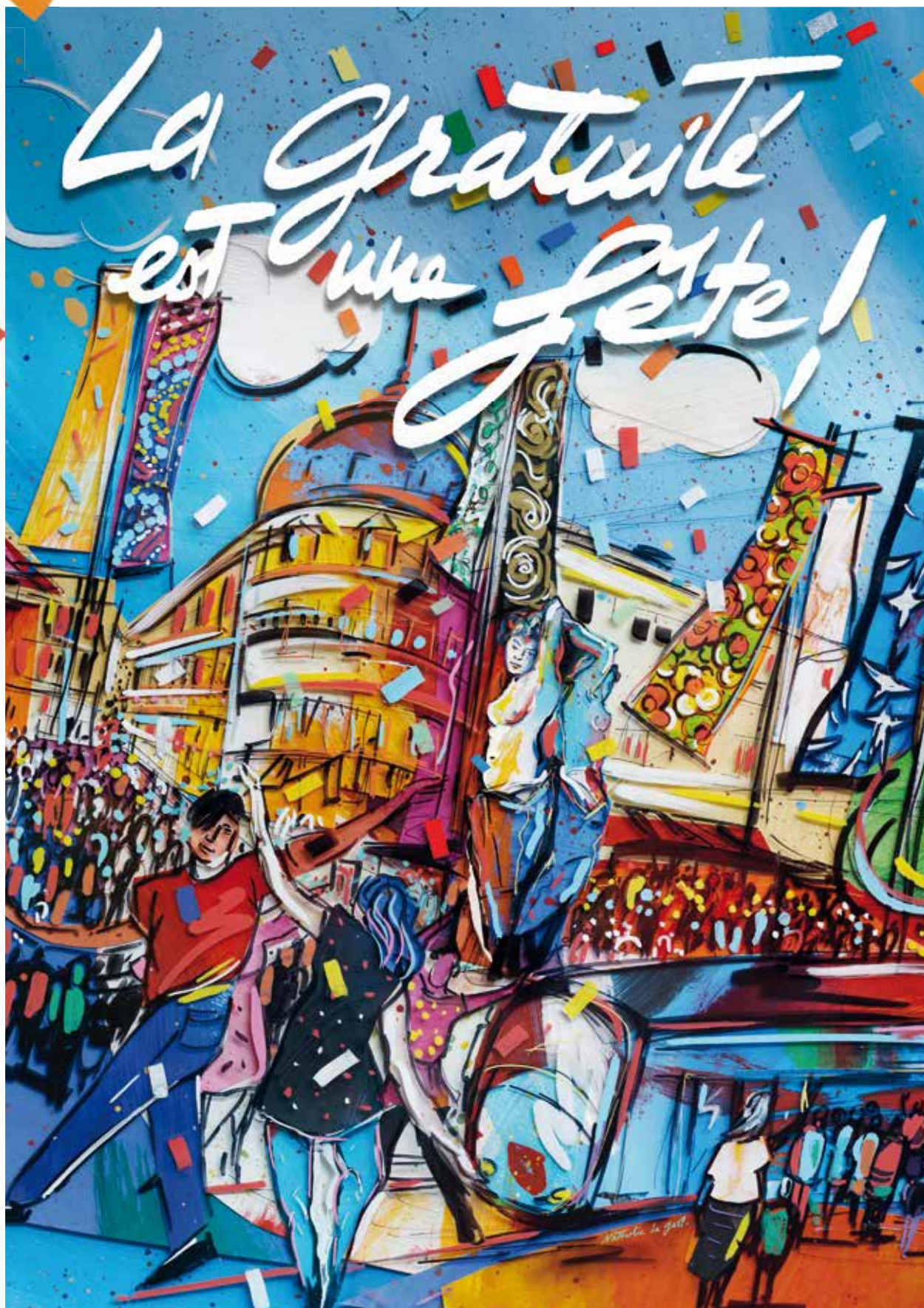


Illustration : Nathalie Le Gall - Photo : FT-photo



**Célébrons ensemble
les transports en commun gratuits
pour tous les habitants de la métropole.**

