

EN COMMUN

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

PRINTEMPS 2024 - NUMÉRO 25



PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR

QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS 2024 ?

8

DÉMÉNAGEMENTS :
ILS L'ONT FAIT !



13

DOSSIER : PACTE SOCIAL
2020-2026



18

EN IMMERSION À
LA MISSION ACTION
EXTÉRIEURE
ET RELATIONS
INTERNATIONALES

- 3** **NOTRE CAP** - Édito de Michaël Delafosse, Maire-Président
- 4-5** **GRANDS PROJETS** - Plan de mobilité employeur : quelles sont les nouveautés 2024 ? ; Budget 2024 : la Ville et la Métropole poursuivent leurs efforts d'investissement
- 6-7** **ACTUALITÉ** - Montpellier change avec vous 2024 ; Un grand bravo aux agents du Montpellier Run Festival ! ; Transition écologique : 4 étoiles pour nos collectivités !...
- 8-9** **ORGANISATION** - Déménagements : ils l'ont fait !
- 10** **COMPÉTENCES** - Connaissez-vous le cimetière métropolitain de Grammont ?
- 11-12** **RESSOURCES HUMAINES** - Réussir sa transition professionnelle : la période de préparation au reclassement ; Campus du Management
- 13-15** **DOSSIER** - Pacte social 2020-2026 : les actions et les perspectives en faveur des agents de la Ville et de la Métropole
- 16-17** **COMPÉTENCES** - Vous avez une idée pour Montpellier ? Le budget participatif est fait pour vous ! ; Plongée avec les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- 18-19** **EN IMMERSION** - À la mission Action extérieure et relations internationales (MAERI)
- 20** **COMPÉTENCES** - La Ville et le CCAS s'engagent dans la lutte contre le non-recours aux droits
- 21** **QUARTIER LIBRE** - Christian Llinares, en pleine lucarne
- 22** **NOS ASSOS** - La recette de l'Écolothèque ; Éditos du CASSC et du COSC
- 23** **PAR ICI LES SORTIES** - Les Rendez-vous de la Com'interne du printemps

AGENDA

JUIN 2024

- > **4 JUIN**
Conseil de Métropole
- > **11 JUIN**
Conseil municipal

JUILLET 2024

- > **9 JUILLET**
Conseil de Métropole
- > **16 JUILLET**
Conseil municipal

VOUS DÉMÉNAGEZ ? MERCİ DE SIGNALER VOTRE NOUVELLE ADRESSE

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

> Pour mettre à jour votre adresse postale, renseignez le formulaire en ligne « Changement d'adresse » disponible sur l'intranet : **rubrique Nos ressources > Démarches internes**

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



EN COMMUN N°25

Directeur de la publication : Michaël Delafosse, Maire de Montpellier, Président de Montpellier Méditerranée Métropole, Président du CCAS. Directrice de la mission Animation managériale et communication interne : Sabine Torres. Responsable du service Communication interne et journaliste : Marjorie Salvage (communication.interne@montpellier.fr). Journalistes : Mona Abdalla, Isabelle Bonat-Luciani, Elsa Burette, Sophie Cabirou, Thalia Kerbellec. Photos : Frédéric Damerdji, Cécile Marson, Étienne Perra, Ludovic Séverac, Mario Sinistaj – Conception éditoriale : Alain Doudiès pour l'agence Institutions & Projets. Direction artistique et mise en page : Agence Scoop Communication – 15011-MEP – Impression et distribution : Chirripo, Tél. 04 67 07 27 70.

MICHAËL DELAFOSSÉ

Maire de Montpellier
Président de Montpellier Méditerranée Métropole

Chers toutes et tous,

Ce printemps, nous avons franchi ensemble les deux-tiers du mandat en cours, fort d'un niveau d'investissements inédit qui nous porte jusqu'en 2026 au service des habitants et du développement de notre territoire. Nous sommes au rendez-vous des grands projets structurants liés aux priorités du mandat : révolution des mobilités – à l'image du nouveau Plan de mobilité employeur (PDME) présenté dans ce magazine –, cohésion sociale, qualité des services de proximité... Nous avons franchi le seuil des promesses pour les traduire en actes ; l'occasion pour moi et le collectif des élus de vous remercier toutes et tous de votre engagement au quotidien. Je suis fier de ce que nous avons entrepris ensemble et vous pouvez l'être aussi !

Malgré un contexte national difficile et une conjoncture économique défavorable, nous réussissons, ensemble, à garder le cap pour notre territoire. Les budgets de la Ville, de la Métropole et du CCAS ont exigé un lourd travail d'élaboration et d'arbitrages, et je suis conscient des efforts réalisés par les différentes directions et leur personnel pour dégager de nécessaires marges de manœuvre. Je vous en remercie. Grâce à cette exigence collective, ces budgets confortent la stratégie financière du mandat et réaffirment nos missions : agir pour toujours être utiles à celles et ceux qui vivent sur notre territoire, en particulier les plus démunis ; garantir des

services publics de proximité de qualité pour tous, œuvrer en faveur de la transition écologique et sociale, répondre aux besoins structurels des communes de la Métropole, de ses habitants et de ses acteurs sociaux et économiques, faire de Montpellier un territoire toujours plus attractif et agréable.

Pour tenir cette ambition très volontariste pour notre territoire et ses habitants, la transversalité et la mutualisation entre les services municipaux et métropolitains sont deux leviers dont l'efficacité a fait ses preuves aujourd'hui. Au cœur de la réorganisation de l'Administration, un nouveau Pacte social nous lie depuis 2020 : un dossier lui est consacré dans ce numéro. Reste à renforcer et diffuser cette « culture commune » qui doit nous inspirer toutes et tous pour bâtir un territoire innovant, exemplaire et solidaire. Outre les projets communs qui nous animent, les temps forts et festifs à venir autour de la culture ou du sport seront des moments propices. Je vous invite notamment à partager ces grandes fêtes que seront les relais des flammes olympique et paralympique.

Parce que la concertation et le dialogue sont aussi les mots d'ordre de ce mandat, nous avons lancé ce printemps la seconde édition de « Montpellier change avec vous » (MCAV).

Ce dispositif me permet d'aller sur le terrain avec les élus et les services à la rencontre des citoyens, de leur présenter nos ambitions, nos projets et d'échanger avec eux en direct.

Ces temps d'émulation collective et d'échanges privilégiés, je les ai voulus également avec les agents qui travaillent dans les quartiers et qui sont en contact et en proximité avec les habitants, lors de temps d'échanges qui vous sont dédiés.

Je suis à votre écoute et j'ai besoin de vous entendre, vous qui œuvrez au quotidien au plus près des Montpelliérains. Nous partageons une vision pour l'avenir de ce territoire. Si notre chemin est exigeant, il doit toujours rester humain, ne l'oublions pas.

Encore un grand merci à toutes et tous pour votre engagement et votre implication.



PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR : QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS 2024 ?

À compter du 1^{er} juin 2024, le Plan de mobilité employeur (PDME) de la Métropole, de la Ville et du CCAS de Montpellier sera actualisé. Ce nouveau plan s'orientera ainsi plus fortement sur le soutien des mobilités douces et des transports en commun, en cohérence avec la politique affirmée des mobilités menée sur le territoire métropolitain. Il inclura des mesures pouvant concerner un plus grand nombre d'agents, dans un souci d'équité et de poursuite de la politique de soutien au pouvoir d'achat engagée par l'Exécutif depuis le début du mandat. La démarche, participative, a été conduite par un comité de projet transversal associant les pôles Mobilité, Ressources humaines, Moyens généraux et le CCAS.

LES PRINCIPALES MESURES DU PDME 2024

Les déplacements domicile-travail en transports en commun

La collectivité prend en charge 75 % (auparavant 50 %) du montant de l'abonnement annuel pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que non-titulaires mensualisés qui ne disposent pas d'un accès parking. Les agents qui résident sur le territoire métropolitain bénéficient de la gratuité des transports en commun du réseau TaM.

Les déplacements professionnels en transports en commun

Pour assurer une libre circulation sur le réseau TaM, les agents non-résidents peuvent bénéficier :

- de cartes d'abonnement « Entreprise » cessibles et non-nominatives pour des besoins réguliers,
- de titres QR Code, à usage unique et à durée variable, pour des besoins ponctuels (1h30, 4h ou 24h).

Le forfait mobilités durables **NOUVEAU**

Le forfait mobilités durables (FMD) proposera une indemnisation pour les agents qui utilisent un mode de transport alternatif et durable (vélos, trottinettes, covoiturage, autopartage...), pour leurs déplacements domicile-travail. Cumulable avec la participation employeur aux abonnements transports en commun, le FMD peut atteindre un montant annuel de 300 € (plafond maximum) ; ce montant sera conditionné aux nombres de jours d'utilisation de l'un de ces modes de transports et sous réserve de justificatifs. Le FMD est cumulable avec la participation employeur aux abonnements transports en commun. Il se substitue au versement mensuel de l'indemnité kilométrique vélo (IKV).

Le prêt de vélos à assistance électrique (VAE) **NOUVEAU**

Afin de promouvoir les déplacements en VAE pour les trajets domicile-travail, la collectivité proposera aux agents un nouveau service « découverte », soit le prêt d'un VAE pour une durée de 60 jours maximum. Pour en bénéficier, vous devrez :

- Souscrire à une assurance responsabilité civile pour vos trajets domicile-travail.
- Suivre une formation préalable obligatoire sur la conduite du vélo en ville. Cette formation sera assurée par l'équipe cycle du pôle Moyens généraux (PMG).

Ce dispositif vient se substituer au prêt de vélo ou VAE PDM.

Suite à l'arrêt du dispositif de prêt de vélo mécanique ou de mise à disposition d'un VAE, les agents bénéficiaires devront restituer l'équipement ou auront la possibilité de le racheter.

La mise en place d'ateliers de révision pour les vélos des agents

Afin de promouvoir l'usage sécurisé du vélo pour les déplacements domicile-travail, la collectivité proposera prochainement aux agents de bénéficier d'une révision annuelle gratuite de leur vélo personnel.

La formation sur l'usage sécurisé du vélo **NOUVEAU**

Des sessions d'initiation à la conduite du vélo en milieu urbain, à l'entretien et aux réglages seront également assurées par l'unité Cycle du pôle Moyens généraux. Elles se dérouleront sur le temps de travail des agents.

Le forfait ticket parking

Les agents qui effectuent leurs déplacements domicile-travail avec des moyens durables et alternatifs (transports en commun, vélos, marche à pied...), pourront bénéficier, au choix, d'un forfait de 12 ou 24 places de stationnement parking par an à tarif préférentiel afin de pouvoir utiliser leur véhicule pour des besoins occasionnels (intempéries, contraintes personnelles, conciliation des temps...). Les parkings concernés par ce dispositif sont Europa, Corum et Hôtel de Ville.

Le stationnement parking **NOUVEAU**

Les agents qui travaillent sur un site ou à proximité d'un site doté d'un parking en ouvrage payant pourront bénéficier d'une place de stationnement à tarif préférentiel, sauf en cas d'impossibilité liée à une saturation du parking. Conditions requises :

- résider à plus de 5 km de votre lieu de travail principal,
- et résider et travailler à plus de 500 m d'une station de Tram/Bus ou 300 m d'un arrêt de bus en ligne directe entre votre domicile et votre lieu de travail principal.

Les agents disposant d'un accès parking et ne respectant pas ces conditions auront jusqu'au 31 août 2024 pour trouver un mode de déplacement alternatif.

Le forfait stationnement professionnel

À compter du 1^{er} janvier 2025, les agents qui travaillent sur un site situé dans un secteur de stationnement payant à Montpellier pourront bénéficier d'une participation aux frais d'abonnement dès lors qu'ils remplissent les mêmes conditions cumulatives que celles définies pour accéder aux parkings en ouvrage (cf. point précédent).

ENEZ VOUS INFORMER

Les agents pourront venir rencontrer le groupe projet lors de deux sessions d'information dédiées au nouveau PDME :

- Le 21 mai de 13h30 à 16h, Hôtel de Métropole (accueil Junon)
- Le 23 mai de 11h à 14h, terrasse du 4^e étage de l'Hôtel de Ville

À noter : pour pouvoir bénéficier du PDME, pensez à mettre à jour votre adresse postale via le formulaire en ligne « Changement d'adresse » disponible sur l'intranet, rubrique Démarches internes. Plus d'informations [sur votre intranet](#) : rubrique Nos ressources > Mobilités > Plan de mobilité

Contacts : pdm.ville@montpellier.fr (Ville), pdm.3m@montpellier.fr (Métropole), CCAS-ACCUEILRH@montpellier.fr (CCAS)

BUDGETS 2024 : LA VILLE ET LA MÉTROPOLE POURSUIVENT LEURS EFFORTS D'INVESTISSEMENT

Comptes stabilisés malgré la conjoncture dégradée, tarifs des services publics et fiscalité des entreprises adaptés, efforts d'investissement maintenus... Lors des conseils municipal et métropolitain des 26 mars et 2 avril derniers, les élus de la Ville et de la Métropole de Montpellier ont voté les budgets de l'exercice 2024. Focus sur quelques chiffres-clés et notamment sur les investissements fixés par la programmation pluriannuelle d'investissement (PPI) pour le mandat.

CHIFFRES-CLÉS ET PROJETS PHARES :

Ville de Montpellier = 772 millions d'euros (M€)

dont 530 M€ au service des Montpelliérains

Recettes de fonctionnement : 416 M€
Dépenses de fonctionnement : 384 M€
Dépenses d'équipement : 202 M€
Épargne brute : 33 M€
Niveau de la dette : 311 M€

=> Engagement prioritaire pour les écoles et la petite enfance
=> 202 M€ de dépenses d'équipement telles que le groupe scolaire Hypatie et le pôle éducatif des Halles, le grand parc Lunaret-Lavalette-Montmaur

Métropole de Montpellier = 2 milliards d'euros (Md€)

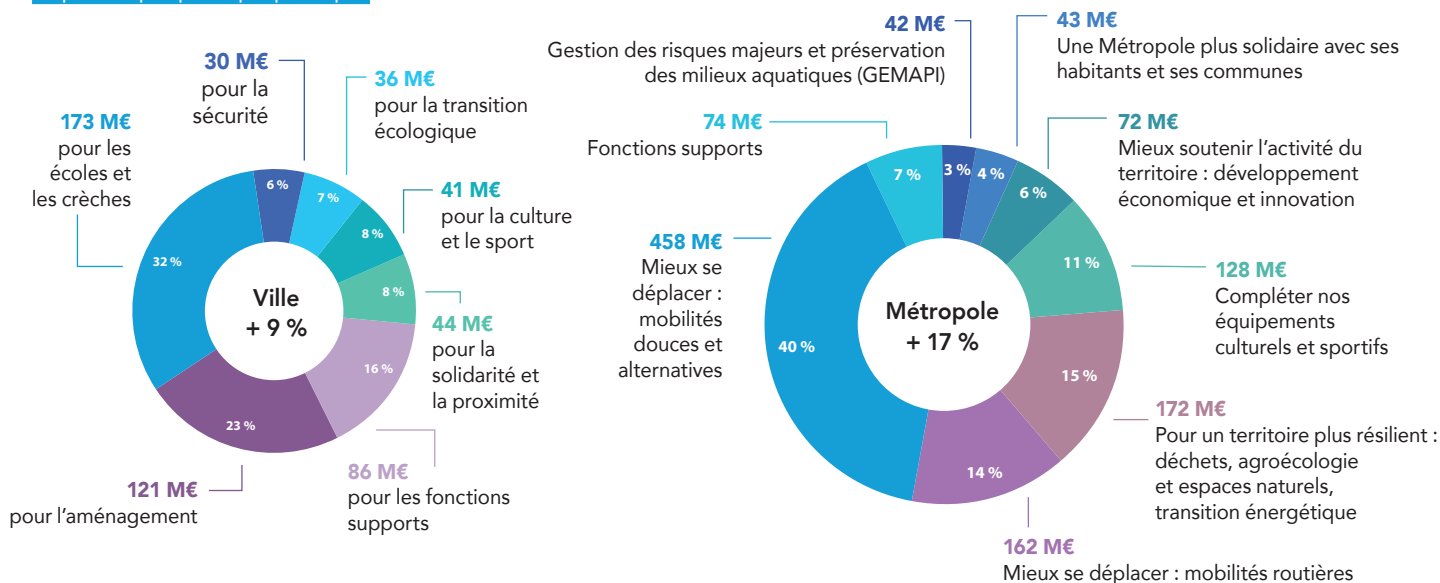
dont 1,2 Md€ au service des métropolitains

Recettes de fonctionnement : 738 M€
Dépenses de fonctionnement : 660 M€
Dépenses d'équipement : 549 M€
Épargne brute : 78 M€
Niveau de la dette : 1 Md€

=> 56 M€ consacrés aux cyclistes et aux piétons
=> 44 M€ alloués au développement économique
=> 128 M€ pour le rayonnement sportif et culturel

UN SOUTIEN EN HAUSSE DES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES MONTELLIÉRAINS ET DES MÉTROPOLITAINS

Dépenses par politique publique



QU'EST-CE QUE LA « PPI » ? CAPUCINE NOUS EXPLIQUE...

Il s'agit de la programmation pluriannuelle d'investissement (PPI), soit l'ensemble des investissements programmés à l'échelle du mandat pour la réalisation de projets et travaux d'envergure structurants. Parmi les 8 agents du service Prévision et programmation financière, Capucine Valot est en charge d'élaborer et de suivre la PPI : « Chaque année en lien avec l'élaboration du budget, je suis en contact avec tous les responsables de pôles et tous les responsables administratifs et financiers (RAF) de nos collectivités. L'objectif est d'évaluer l'avancée, les nouveautés des projets et leurs coûts. Je prépare ensuite un document unique d'arbitrage récapitulatif à l'attention du Maire-Président qui centralise toutes les opérations, liste les imprévus et détaille celles qui subissent une forte augmentation suite au contexte extérieur ou à des aléas de travaux. Chaque année, la programmation est ainsi réévaluée ou réétalée dans le temps. Il faut également prendre en compte les clauses contractuelles lorsqu'un projet est décalé ; c'est aussi un point à ne pas négliger car cela peut engendrer des frais. »

MONTPELLIER CHANGE AVEC VOUS 2024

Depuis le 18 mars et jusqu'au 22 juin, une série de rendez-vous entre le Maire-Président, les élus, les services de la Ville et de la Métropole et les habitants sont organisés dans le cadre de la deuxième édition de « Montpellier change avec vous ». Porté par le pôle Relations aux usagers, aux habitants et engagement citoyen, ce programme de rencontres a pour ambition de favoriser le dialogue autour des grands projets dans chaque quartier.

Des rencontres 100 % dédiées aux agents vous sont également proposées avec le Maire-Président, Michaël Delafosse, et le Directeur Général des Services, Olivier Nys. Ces temps d'échanges sont l'occasion d'aborder dans un cadre convivial les sujets internes, la mise en œuvre du projet d'administration ou plus largement le projet de mandat et les politiques publiques. Ces rendez-vous sont ouverts à tous les agents quel que soit leur grade, leurs missions ou leur fonction.



UN GRAND BRAVO AUX COUREURS DU MONTPELLIER RUN FESTIVAL !

Félicitations aux 132 agents de la Métropole, de la Ville et du CCAS qui ont participé à la première édition du Montpellier Run Festival, les 6 et 7 avril ! La Ville et la Métropole, à l'initiative de ce nouveau concept, co-organisaient cet événement inédit qui a animé la cité montpelliéraine durant un week-end festif, sportif et accessible à tous les niveaux.

Après avoir retiré leur dossard offert auprès des services du pôle Sports, au cœur du village dressé pour l'occasion sur la place Royale du Peyrou, les agents ont relevé le défi en s'alignant au départ du 10 km, du semi-marathon ou de l'épreuve reine du marathon. **Bravo à toutes et à tous pour vos performances et votre esprit d'équipe !**



TRANSITION ÉCOLOGIQUE : 4 ÉTOILES POUR NOS COLLECTIVITÉS !



Grande fierté pour tous les habitants et les agents de la Métropole et de la Ville de Montpellier avec l'obtention, le 17 avril, de la 4^e étoile du label « Territoire engagé dans la transition écologique – Climat-air-énergie » en reconnaissance de notre engagement remarquable en faveur de la transition écologique.

Destiné aux communes et intercommunalités européennes engagées dans un processus d'amélioration continue, ce label évalue les actions entreprises dans six domaines clés : planification territoriale, patrimoine de la collectivité, approvisionnement en énergie, eau et assainissement, mobilité, organisation interne, coopération et communication.

En 2023, nos collectivités ont entamé une démarche de renouvellement du label « Cit'ergie » obtenu en 2019, renommé depuis « Climat-air-énergie », dans le cadre du programme « Territoire engagé pour la transition écologique » de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe). Objectif ? Atteindre les 4 étoiles, symbole d'un engagement encore plus fort en faveur de la transition écologique, climatique et énergétique.

À noter que cet engagement s'appuie notamment sur le Plan climat-air-énergie territorial solidaire (PCAETS) voté par la Métropole en février 2023, et dont la Ville est l'un des acteurs majeurs de la mise en œuvre et de l'atteinte des objectifs.

Ce succès collectif a été rendu possible grâce à la formidable mobilisation des élus et des acteurs du territoire, mais aussi grâce à la collaboration de nombreux services et au dévouement de l'ensemble des agents impliqués dans cette démarche, avec une mention spéciale pour la mission Transition énergétique et climatique (MTEC). Merci à tous !

FERMETURE DU VILLAGE DE TRANSITION LA RAUZE

Dans le cadre de la lutte contre l'habitat indigne et de l'engagement de réduire un à un les squats et bidonvilles dans Montpellier, les 165 habitants du bidonville de Celleneuve avaient été relogés dans le village de transition La Rauze en avril 2022. Objectif ? Leur permettre d'accéder à une situation pérenne en trouvant un emploi, un logement et en scolarisant les enfants.

Deux ans après, l'engagement est tenu : le village de transition a fermé ses portes fin avril et la majorité des familles ont pu accéder à un logement. L'enjeu était fort, cette réussite était nécessaire pour prouver l'utilité de ces dispositifs transitoires et permettre un engagement de l'État et de la collectivité dans la durée pour une résorption progressive des bidonvilles. Un succès obtenu grâce à la mobilisation de toutes les énergies, à l'action collective au service de l'intérêt général, au service des valeurs de la République qui nous, agents, nous portent.



IL ÉTAIT UNE FOIS... MONTPELLIER À HAUTEUR D'ENFANTS

Penser la ville à hauteur d'enfants, c'est la penser pour et par les enfants et, à travers eux, pour tous ses habitants. Cette idée novatrice, nos collectivités en font aujourd'hui une réalité. Mercredi 17 avril, une séance de réflexion était organisée à l'hôtel de ville avec 68 enfants venus, avec leurs animateurs, des accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) municipaux et des centres ado des Maisons pour Tous. Un premier pas dans la co-construction de la charte « Ville à hauteur d'enfants » qui sera dévoilée avant l'été. « Nous avons travaillé en lien étroit avec les services pour recueillir

un éventail de thématiques déclinées en 80 cartes, soit autant de sujets sur lesquels les enfants sont invités à interagir ce matin », explique Philippe Reitz, chef de projet Ville à hauteur d'enfants. « L'objectif est d'expérimenter différentes formes de consultation et de concertation avec les enfants et de trouver les meilleures façons de faire pour recueillir leurs points de vue et leurs idées. Après la coréalisation de cette charte, nous lancerons à la rentrée une large réflexion enfants-experts sous forme de commissions thématiques. »

BRAVO À NOS ÉQUIPES DE LA SÉCURITÉ !

Ce n'est pas une, ni deux, mais bien trois coupes que nos équipes du pôle des Sécurités et de la tranquillité publique ont rapportées du Championnat de France de ski des polices municipales qui s'est tenu les 13 et 14 avril derniers. La délégation montpelliéraine, a remporté un franc succès, un grand bravo à eux pour leur participation et leur engagement lors de cet événement. En Commun a rencontré Alexane Coulaud, chargée de l'astreinte, veille et planification opérationnelle, qui s'est distinguée lors de ce championnat. « Cet événement, au-delà des valeurs sportives et du dépassement de soi, est un moment de partage et de cohésion dans un contexte dépaysant. Nous retrouver dans ce challenge, c'est aussi une façon de vivre notre fierté d'être à la Ville de Montpellier. »



DÉMÉNAGEMENTS : ILS L'ONT FAIT !

Rapprocher les équipes physiquement pour faciliter le travail en commun, tel était l'objectif principal des déménagements avec comme critères, le regroupement à l'Hôtel de Ville des fonctions ressources et transversales et la répartition des autres directions en fonction des compétences. C'est maintenant fait : la dernière étape s'est achevée en décembre 2023 et aura concerné 1 407 agents au total, répartis dans neuf bâtiments grâce au travail commun des pôles Moyens généraux (PMG), Stratégie foncière et immobilière (PSFI), Patrimoine immobilier et sobriété énergétique (PISE), Culture

et patrimoine (PCP), les archives, et le pôle Numérique et donnée (PND).

Un projet très complexe en un temps limité qui aura nécessité un pilotage précis du pôle Moyens généraux au cœur du projet ainsi que l'appui des référents déménagements de chaque pôle, sans oublier une période de réajustements. Retour sur les enjeux et grandes étapes de ces déménagements « guidés par l'humain » avec Charline Lebrun (PSFI) à la genèse du projet, Sébastien Chalmel en chef d'orchestre (PMG) et Alexandra Seno, référente déménagements (PRH).



**Charline Lebrun, ARCHITECTE
D'INTÉRIEUR SPACE PLANNER, PÔLE SFI**

Charline Lebrun est architecte d'intérieur spécialisée dans le tertiaire. Arrivée dans la collectivité en mai 2022, elle s'est attelée à réfléchir et organiser la répartition des espaces.

En Commun : Comment s'y prend-on pour appréhender un déménagement de cette ampleur ?

Charline Lebrun : « Nouvelle arrivée, je ne connaissais rien d'une collectivité ni de son fonctionnement, pas plus que les différents bâtiments. Certains plans n'étaient pas fiables, il m'a donc fallu apprendre très vite et très vite construire des données fiables. Avec Emmanuelle Di Grazia, directrice du pôle SF, nous avons élaboré une méthodologie. J'ai d'abord mené des entretiens avec tous les directeurs et directrices afin de comprendre leur point de vue et prendre la température, puis je les ai mis à contribution pour faire un point sur les effectifs réels et ceux à venir. Très vite, nous avons compris qu'il faudrait, à défaut de pouvoir pousser les murs, trouver d'autres plateaux. Une fois posés plusieurs scénarios et une fois arbitrés, nous avons transmis nos propositions au pôle Moyens généraux qui s'est retrouvé avec une importante pression sur le timing lié

notamment aux travaux qui devaient être faits, c'est le cas notamment de l'ancien Hôtel de Ville resté dans son jus.

Que reprenez-vous de cette expérience ?

Je ne vais pas le cacher, c'était une période difficile. J'ai fait avant tout pour l'humain, que chacun ait bien sa place. Il s'agit d'un déménagement historique avec des opérations tiroirs conséquentes. Rien de comparable avec un déménagement dans un bâtiment vide et sans transfert de mobilier ! Les retours positifs des collègues ont été une réelle satisfaction. Cette expérience m'a apporté un vrai socle de connaissances ainsi qu'un important réseau basé sur une relation de confiance et sur lequel je peux maintenant m'appuyer. Aujourd'hui, je sais que j'ai réussi parce qu'on ne m'appelle plus pour me dire qu'une nouvelle recrue arrive et qu'on ne sait pas quoi en faire ! Ironiquement, je crois qu'aujourd'hui je dois être la personne qui connaît le mieux la collectivité ! »

LES DÉMÉNAGEMENTS EN CHIFFRES

- près de 40 réunions de coordination
- 300 rouleaux de scotch
- 10 802 cartons utilisés dont 1/3 des cartons neufs réutilisés lors des déménagements suivants
- 2 350 mobiliers transférés de bureaux à bureaux
- 4 200 étiquettes
- 4 mois de déménagement des services

Scannez-moi !



Retrouvez
l'implantation
de tous
les pôles :



Sébastien Chalmel, CHARGÉ DES DÉMÉNAGEMENTS AU SEIN DU PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX

Sébastien Chalmel a pris ses fonctions en janvier 2023. Avant de rejoindre notre collectivité, il travaillait dans la fonction publique hospitalière dans le Jura sur des fonctions similaires.

En Commun : Une fois que le pôle SFI vous transmet la répartition des espaces, comment s'organise l'étape suivante qui est le déménagement proprement dit ?

Sébastien Chalmel : « Nous avons créé un rétroplanning avec pour

objectif un déménagement terminé au 31 décembre 2023. Nous étions au centre de l'organisation et avons coordonné les opérations avec notre prestataire, Transmanudem, et les différents pôles (PISE et PND). Des référents ont été désignés en juin dans chaque pôle, nous les avons formés sur les attendus, le tout avec une demande de souplesse des équipes pour suivre le planning tout en le respectant et en le mettant à jour. Nous avons procédé en 2 phases : une 1^{re} phase avec 307 agents déménagés d'avril à mi-juin et une 2^e phase après l'été, de septembre à décembre et qui a concerné 1 100 agents.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

J'ai dû prendre connaissance des lieux et de leur historique, élément très important : par exemple où est le Belem, l'ancien Hôtel de Ville et qui a les clefs de quoi, etc. ? Des données anodines mais essentielles dans l'organisation d'un déménagement et qui peuvent prendre beaucoup de temps à résoudre, d'autant que nous étions une équipe qui venait tout juste d'être créée et nous ne connaissions pas toutes les ressources. Historique des bâtiments mais historique aussi pour les agents : ont-ils déjà déménagé et combien de fois, ce qui est à prendre en compte pour les accompagner. Nous nous sommes adaptés en permanence. Prendre possession d'un lieu comme

l'ancien Hôtel de Ville où rien n'avait vraiment bougé a nécessité l'attente de travaux d'aménagement du PISE avant d'installer les agents avec en prime, de gros transferts de mobiliers que nous avons coordonnés avec les prestataires.

Qu'est-ce qui vous a permis de dépasser ces contraintes et quel bilan tirez-vous de cette expérience ?

Le lien que nous avons eu avec les référents « déménagements » des pôles était primordial. Le travail main dans la main avec le PND et le PISE en charge des travaux d'ajustements sur l'ensemble du parc également. Le but était que l'agent qui déménage soit installé avec tous les équipements nécessaires pour travailler et ce fut le cas. Nous avons pris le temps de réaliser un retour d'expérience (retex) afin de mettre en évidence les points qui ont fonctionné et ceux à améliorer. La bienveillance de la plupart des agents nous a aidés, ce qui nous a permis d'avancer au fil des semaines dans un climat serein et a favorisé une bonne cohésion au sein des équipes nouvellement constituées. Ce fut une excellente expérience pour eux aussi qui ont eu une lourde charge de travail et ont su trouver des solutions pour être réactifs. Ils ont appris comment piloter des opérations spécifiques et ont gagné en expérience. Ça nous a tous et toutes soudés ! »



Alexandra Seno, RÉFÉRENTE DÉMÉNAGEMENT, CHARGÉE DE MISSION APPUI INTERNE ET PILOTAGE RH

De par son poste pluridisciplinaire et transversal, Alexandra Seno a été nommée référente déménagements pour le pôle RH afin de mettre en œuvre les déménagements en cohérence avec la réorganisation de son pôle.

En Commun : En quoi a consisté votre rôle de référente déménagement ?

Alexandra Seno : « Le 1^{er} enjeu a été, une fois les gros volumes affectés par le PSFI, de penser pour les 181 agents du pôle RH nos scénarios avec nos volumes actuels d'agents et de les répartir en cohérence sur trois espaces différents. Une fois les scénarios élaborés, ils étaient présentés aux chefs de services. Cette étape terminée, il s'agissait de renseigner un tableau pour faire simple du qui est où actuellement et qui va où ensuite, sachant que nous avions beaucoup de mouvements internes et donc besoin d'une actualisation régulière. Les affectations futures renseignées, le tableau était complété par les besoins en mobilier, que ce soit du mobilier ergonomique ou du mobilier supplémentaire lié à des

agencements de bureaux différents, des armoires à enlever ou à ajouter, les fameux incontournables caissons mais aussi tous les besoins en numérique et notamment les doubles écrans.

Le rôle de référent au-delà de la formalisation des données a été d'être un lien indispensable avec le PMG ?

Oui bien sûr, mais pas que. Personnellement, c'était tout d'abord très stimulant de se donner les moyens de nos ambitions dans notre contexte de réorganisation du pôle. Et ce qui m'a le plus plu aura été la gestion des émotions et des aléas. Parce que déménager, c'est du changement et de l'adaptabilité. Accompagner l'autre et être à son écoute, c'est au cœur même de nos préoccupations. »

CONNAISSEZ-VOUS LE CIMETIÈRE MÉTROPOLITAIN DE GRAMMONT ?

En fin d'année 2023, le cimetière métropolitain a remporté le « coup de cœur » des trophées des Entreprises publiques locales (EPL) dans la catégorie « services au public » parmi trois autres projets présentés. L'occasion pour *En Commun* de faire un point sur ce projet d'envergure et de mieux connaître les équipes qui gèrent le cimetière.

UN PROJET D'EXTENSION AMBITIEUX ET NÉCESSAIRE

Situé sur le site de Grammont et mitoyen du cimetière Saint-Étienne, le projet d'extension du cimetière a consisté à rajouter une vocation métropolitaine au cimetière communal de Montpellier. Ce nouvel équipement, respectueux de toutes les confessions dans un cadre neutre et laïque, répond aux besoins de nouvelles places de sépultures pour les habitants des 31 communes de la Métropole. L'extension a permis la reconfiguration de l'entrée et des parkings, la création d'une conciergerie, d'un ossuaire, de jardins du souvenir, de columbariums et de cavurnes, répartis dans un parcours paysager, façonnant une atmosphère de sérénité.

Denis Collavizza, responsable du service Administration des cimetières au pôle Relations aux usagers, aux habitants et engagement citoyen (PRUHEC) nous explique le projet.

En Commun : Quelles sont les différentes phases du projet d'extension ?

Denis Collavizza : « Le projet est prévu en trois phases sur une surface totale de 13,5 hectares et une capacité totale de 11 000 places. La phase 1 qui vient de se terminer est en fonction, les fleurs sur les tombes l'illustrent. La 2^e phase, en cours, devrait permettre l'aménagement de deux carrés pour 2026. Si la Société d'aménagement de Montpellier Méditerranée Métropole (SA3M) prend en charge la partie travaux, le service Administration des cimetières reste toutefois l'interlocuteur privilégié. L'expérience de cette première phase, devrait nous permettre d'améliorer les aménagements, que ce soit au niveau de l'entretien des espaces verts ou pour faciliter les interventions des opérateurs funéraires par des élargissements d'allées par exemple.

Est-ce que gérer le cimetière métropolitain est différent de la gestion des autres cimetières ?

Le fil rouge est le même : trouver de la place, mais le périmètre étant plus large, il nécessite une gymnastique à effectuer sur la partie administrative. Si le cimetière est métropolitain par convention de gestion, c'est le service Administration des cimetières de la Ville qui en a la gestion. Un cimetière, c'est une ville dans la ville avec de l'administratif mais aussi une gestion technique avec des problématiques de voiries, de réseau d'arrosage, d'espaces verts, etc. C'est inespéré de pouvoir être au cœur de tant de choses !

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES USAGERS

Pouvez-vous nous présenter les équipes ?

L'administration des cimetières, c'est 25 agents avec un pôle administratif principalement axé sur l'accueil des usagers, l'état civil pour le volet décès, la délivrance des autorisations funéraires et la gestion des cimetières, ainsi qu'un volet technique composé d'une dizaine de surveillants

des cimetières avec un responsable de surveillance, un responsable technique et un agent de maintenance. Leur champ de compétences va de la surveillance du cimetière (entrées et sorties, travaux) à l'accompagnement des convois funéraires, la vérification des défunts et l'application des plaques.

Les agents côtoient le deuil, comment le vit-on au quotidien ?

Pour les déclarations de décès, en règle générale, nous recevons les entreprises funéraires mandatées par la famille, c'est au moment de l'achat des concessions que nous recevons les familles, que ce soit au moment de l'événement ou par anticipation, les familles viennent voir, parfois plusieurs fois, ce que nous pouvons leur proposer et nous sommes là pour les accompagner. Chaque jour, nos surveillants guident et accompagnent les convois. Avant leur prise de poste, ils sont à présent accompagnés par un psychologue. Le projet d'extension nous permet de pouvoir proposer des solutions là où nous étions arrivés au bout de nos réponses à apporter. C'est une respiration pour ces agents, et puis nous avons une petite équipe qui est soudée et solidaire. »



© Cécile Manson

RÉUSSIR SA TRANSITION PROFESSIONNELLE : LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Lorsqu'un agent rencontre des problèmes de santé, une chaîne d'acteurs se met en place pour favoriser son maintien dans l'emploi : étude du poste de travail, conseils ergonomiques et/ou organisationnels, accompagnement par une équipe pluridisciplinaire... Malgré la mobilisation du service Qualité de vie au travail-prévention, l'état de santé de l'agent ne lui permet pas toujours de continuer à exercer ses fonctions. Lorsque l'inaptitude est prononcée, un reclassement est alors envisagé dans un autre cadre d'emplois grâce à un plan d'action personnalisé.

« Nous disposons aujourd'hui d'une plus grande marge de manœuvre, avec davantage d'outils pour accompagner les mobilités dites contraintes », explique Typhaine Picquenot, l'une des conseillères en évolution professionnelle du pôle Ressources humaines. Depuis 2019, un décret offre la possibilité de mettre en place une période de préparation au reclassement (PPR). Cet accompagnement individualisé vise à permettre à un agent en reclassement médical de se former et d'évoluer vers un autre métier que celui relevant de son cadre d'emplois d'origine.

Les premiers entretiens ont pour objectif d'établir une convention et de déterminer, à l'aide de méthodes et d'outils spécifiques aux reconversions, un projet professionnel réaliste et réalisable. « Les attentes de l'agent sont parfois éloignées de la réalité », note Typhaine Picquenot. « Or, à la différence d'une mobilité choisie par exemple, l'important est de réussir à se réorienter pour retrouver un poste au plus tôt. »

FORMATIONS ET IMMERSIONS

Pour y parvenir, l'agent dispose d'une période de douze mois durant laquelle il va acquérir de nouvelles compétences grâce à des formations et/ou des immersions professionnelles. « Nous essayons de positionner un agent lorsque nous savons qu'un poste va s'ouvrir ou qu'un besoin en renfort est identifié. Cela permet de l'amener en douceur dans un service tout en ayant peut-être la chance de transformer l'essai. »

Autre point fort, il est possible, grâce aux enquêtes de terrain, de découvrir un ou plusieurs métiers en allant à la rencontre d'un agent sur son lieu de travail. Un aperçu concret qui va, là encore, poser une réalité sur une fiche de poste. L'agent va également bénéficier de conseils sur les techniques de recherche d'emploi : étude du marché de l'emploi interne ou externe, aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, entraînement aux jurys...

UNE MOBILISATION PARTAGÉE

La réussite du dispositif repose sur une mobilisation importante de l'ensemble des acteurs concernés : l'agent, ses accompagnants et les pôles recruteurs. Depuis la mise en place du décret, plus d'une centaine d'agents a été ainsi accompagnée par les quatre conseillères en évolution professionnelle présentes dans chacun des services RH de proximité (GRH). Pivot du dispositif, elles orchestrent la période de préparation au reclassement en partenariat étroit avec les équipes RH et les différents pôles. Et le bilan est positif : 66 agents exercent désormais de nouvelles fonctions compatibles avec leur état de santé.

Hayette Bouakira, un parcours réussi

Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem) pendant près de 20 ans, la vie d'Hayette Bouakira a basculé en 2013. « J'ai eu un accident de trajet », confie-t-elle. « J'ai essayé de continuer malgré la douleur, mais je n'y arrivais plus. » Un avis d'inaptitude définitive est prononcé par le Conseil médical : premier pas vers une transition professionnelle où tout reste à construire. « Travailler avec les enfants, c'était une vocation pour moi. Je ne savais rien faire d'autre. Le deuil a été difficile... »

Hayette Bouakira va alors bénéficier d'une période de préparation au reclassement. Durant neuf mois, elle est accompagnée par notre collègue Typhaine Picquenot. « Elle a tout de suite été très pro et à l'écoute », se souvient-elle. « Avec son aide, j'ai repris confiance et réalisé, petit à petit, que j'avais un potentiel que je ne soupçonnais pas. »

Entre formation bureautique et immersion de six mois à la Maison pour tous Albertine Sarrazin, les contours d'un nouveau métier, compatible avec sa pathologie, se dessinent. Depuis mars 2022, elle occupe un poste d'assistante administrative et d'accueil à la Maison pour tous Albert Camus.

« L'équipe est formidable et notre directrice, ultra-dynamique ! Et puis, il y a ce contact avec le public qui me plaît tant : le téléphone n'arrête pas de sonner ! C'est une ruche où je me sens bien. »



© Cécile Maisson

Plus d'informations sur votre intranet : rubrique Mon espace RH > Formation et évolution professionnelle > Se reconvertir > Période de préparation au reclassement (PPR)

CAMPUS DU MANAGEMENT

Créé pour les encadrants de la Métropole, de la Ville et du CCAS, le Campus du management propose des modules de formation internes, adaptés aux pratiques professionnelles partagées dans la fonction publique territoriale et dans nos administrations. Il est organisé sous forme de promotions annuelles et propose un ensemble d'une quinzaine d'heures de formation entre septembre et juin. Une attestation est délivrée aux agents ayant suivi la totalité de la session. Cette école interne, lancée en 2022, accueillera sa 4^e promotion en septembre 2024. *En Commun* revient sur le parcours de formation du Campus avec des témoignages d'agents issus de la promotion Michel Passet (2022-2023).

En Commun : Qu'est-ce qui a motivé votre inscription au Campus du management ?



Christelle Germain, responsable du service Coordination administrative, financière et assemblée, pôle

Biodiversité, paysages, agroécologie et alimentation (PB2A) :

« J'étais déjà cadre dans mes précédentes missions et je suis nouvellement arrivée dans la collectivité, intégrer le parcours de formation était une manière de découvrir une communauté de pratiques et des référentiels communs, ce qui fut le cas, les échanges inter-collectivités favorisent complètement l'appropriation d'une culture commune. »



Aurélie Jacquemard, responsable de l'unité administrative et financière, pôle Petite enfance (PPE) :

« J'ai pris mes nouvelles fonctions en août 2022 et intégré le parcours en septembre à raison de deux jours consécutifs par semaine, ce qui a été difficile d'un point de vue organisation entre mon travail, mes nouvelles missions et le Campus, mais paradoxalement c'est aussi un vrai accélérateur. La formation nous apporte non seulement les outils mais aussi un travail sur le positionnement du manager, vis-à-vis de nos équipes, de nos collègues et de nos supérieurs. »



Nathalie Gay, chef de service adjoint, services Ressources, responsable unité comptable, financière et contrats, pôle des Sécurités et de la tranquillité publique :

« Le parcours permet de s'inscrire dans une démarche d'évolution tout au long de la carrière, de se donner les moyens d'évoluer et de rencontrer des problématiques communes mais exprimées différemment. Mon inscription coïncidait aussi avec ce moment charnière qu'est un changement de poste, ce qui rend le rythme dense mais nécessaire. C'est aussi un formidable brise-glace. »

Au-delà de la formation, que vous a apporté le Campus ?

Christelle Germain et Nathalie Gay évoquent « une démarche de co-développement : on part de situations réelles et vécues qu'on partage avec le groupe et c'est le collectif qui propose des éléments de réponses, des conseils ». Le Campus se veut également être un tisseur de liens, in fine souligne Christelle Germain, « il constitue un vrai réseau d'entraide ».

Aurélie Jacquemard complète le propos avec le fait « qu'on se sente moins seul puisque les difficultés rencontrées sont les mêmes pour tout le monde. »

Si pour les trois cadres, l'investissement est conséquent, l'effet Campus est bien là : la dynamique du groupe fonctionne

et des liens perdurent, même s'il faudrait les entretenir grâce à des rendez-vous réguliers. Elles souhaiteraient que cette dynamique de groupe puisse avoir des piqures de rappel.

NOUVEAUTÉ !

Cette année, le Campus du management vient de lancer des modules optionnels, ouverts à tous les agents de catégorie A ainsi que les agents de catégorie B et C en situation d'encadrement. Cette nouveauté permet à un plus grand nombre de profiter de l'offre du Campus ainsi qu'aux anciens participants d'acquérir de nouvelles compétences. Les thèmes proposés (médiation, communication non-verbale, management innovant, bases des finances publiques) ont séduit près de 150 agents et ont été rapidement complets. Pas d'inquiétude : ces thématiques et d'autres seront à nouveau proposées à l'automne à tous les agents en situation d'encadrement.

Retrouvez le calendrier du campus sur votre intranet

Mon espace RH > Formation et évolution professionnelle > Intégrer le Campus du management

PACTE SOCIAL 2020-2026 : LES ACTIONS ET LES PERSPECTIVES EN FAVEUR DES AGENTS DE LA VILLE ET DE LA MÉTROPOLE

Les ambitions du mandat 2020-2026 sont fortes en matière de ressources humaines et les équipes du pôle Ressources humaines (PRH) œuvrent au quotidien pour y répondre. Les efforts financiers engagés sont significatifs pour renforcer les moyens humains, relever les nombreux défis et préserver la qualité de vie au travail. *En Commun* donne un éclairage sur les grands principes de cette politique RH et les actions phares menées à travers ce pacte social.

La Ville et la Métropole ont en effet choisi de concrétiser leurs engagements à travers un pacte social qui fait partie intégrante du projet d'administration. Ainsi, le PRH s'est engagé à mettre en œuvre des actions sur plusieurs thématiques prioritaires en faveur de l'ensemble des agents. Reconnaissance du travail effectué, équité salariale et soutien au pouvoir d'achat, déroulé de carrière plus transparent et dynamisé, accompagnement des parcours professionnels, qualité de vie et conditions de travail améliorées, équipes renforcées, environnement inclusif et protecteur... Le pacte social doit fédérer autour de ces grands principes devenus des objectifs du quotidien. Ces derniers se traduisent en actions très concrètes qui vous sont présentées en pages 14 et 15.



2 questions à Blandine Fortin-Peyron, directrice du pôle Ressources humaines de la Ville et de la Métropole

En Commun :
Les efforts financiers en faveur des agents

sont conséquents depuis 2020, quelles sont les perspectives pour 2024 ?

Blandine Fortin-Peyron : « En effet, nos collectivités ont fait le choix affirmé de dédier une partie du budget à la reconnaissance du travail des équipes et au soutien financier pour favoriser le pouvoir d'achat des agents. Dès 2021, une prime d'intéressement à la performance collective (PIC) a été créée et sera revalorisée à 400 € pour tous les agents en septembre. Très rapidement, le chantier de refonte de notre régime indemnitaire a été engagé et a vu le jour en juillet 2022, avec la volonté que les primes et indemnités soient harmonisées et plus équitables entre les filières et entre les collectivités. Près de 90 % des agents ont ainsi bénéficié d'une augmentation. Aujourd'hui la 2^e phase se concrétise, la part liée aux fonctions occupées par les agents de catégorie C est revalorisée et nous poursuivons le travail sur la reconnaissance des expertises, les sujétions et bonifications. Ainsi, ce sont près de 10 millions d'euros que nos collectivités ont consacrés au RIFSEEP* et à ses évolutions, c'est un choix financier résolument ambitieux et significatif. Et comme le démontre les budgets qui ont été votés ce printemps, la gestion des ressources humaines reste une priorité : renforcer les effectifs



Stand PRH lors de l'accueil des nouveaux agents en décembre 2023

pour porter les défis de ce mandat, améliorer le service rendu aux habitants tout en améliorant la qualité de vie au travail. De nombreux postes ont été créés depuis 2020 ; les moyens alloués au personnel progressent tant à la Ville qu'à la Métropole, + 25 % entre 2020 et 2024, et seront portés à 377 millions d'euros pour 2024.

La prévention des risques professionnels et la lutte contre l'absentéisme sont une composante forte de la politique RH. Pouvez-vous nous éclairer sur les objectifs et le plan d'actions ?

Toutes les collectivités sont confrontées à ces sujets complexes du fait de la pénibilité de certains de nos métiers, de l'allongement de la durée du travail et du vieillissement de la pyramide des âges qui nous touchent fortement. L'absentéisme est multifactoriel, il n'y a donc pas de solution unique : notre volonté est de le traiter sous tous les angles. L'objectif n'est évidemment pas de stigmatiser les absences mais de les comprendre. La problématique est prise à bras le corps à travers des mesures concrètes, transverses aux deux collectivités ou adaptées aux réalités de chaque entité, pôle ou métier. Il s'agit d'abord de mieux maîtriser l'absentéisme résorbable, tels que les accidents de travail ou la maladie ordinaire en partie, en comprenant les causes et en suivant son évolution. En second lieu, de renforcer les moyens alloués à la prévention des risques et de donner un nouveau souffle aux parcours professionnels. Enfin, de favoriser l'équité entre les agents à travers de nouvelles procédures RH, des mesures de contrôle et de sanction des abus. À cet égard, des conseils de discipline ont déjà statué sur des fraudes aux arrêts maladies ou sur des absences injustifiées. Le bilan des actions menées jusqu'à présent montre que le **taux d'absentéisme médical** est en baisse de 6 % pour la Ville et 19 % pour la Métropole** entre 2022 et 2023 alors que la tendance nationale est en hausse. Nous allons poursuivre nos efforts en 2024 avec, notamment, la mise en place du Plan de mobilité employeur (PDME), la participation à la mutuelle et à la garantie de maintien de salaire, et le travail sur l'analyse et la prévention des accidents de travail. Il s'agira aussi de renforcer nos actions en faveur du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière. Nos collectivités doivent s'adapter aux enjeux d'un monde du travail continuellement en mouvement. »

i Retrouvez des focus sur chaque engagement du pacte social sur votre intranet, rubrique Mon espace RH.

* Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

** compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)

PACTE SOCIAL 2020-2026

Des engagements RH forts en faveur des agents

Une politique de rémunération plus équitable et attractive

- ✓ **Nouveau régime indemnitaire** / RIFSEEP 1
- ✓ **Prime d'intéressement collectif** (PIC)
- i Focus sur la progression des salaires depuis 2020
- 🕒 **Nouvelles mesures en faveur du pouvoir d'achat :**
 - **RIFSEEP 2 avec la revalorisation** de la part fonctions pour les catégories C + nouvelles expertises et sujétions
 - **Revalorisation** de la prime d'intéressement à la performance collective (PIC) en 2024 : 400 € pour tous les agents

Chiffres-clés

Près de 9 millions d'euros (M€) consacrés au RIFSEEP depuis 2020

Plus de 11 M€ versés aux agents de la Ville et de la Métropole en 2023 : prime d'intéressement collectif (PIC) + complément indemnitaire annuel (CIA)

Une gestion RH de proximité au service des agents

- ✓ **Nouvelle organisation du pôle RH**
4 services RH de proximité (GRH) et 1 mission accueil
- ✓ **Dématérialisation des demandes RH** sur le nouvel intranet
- i Les nouveaux outils d'information RH et d'attractivité
- 🕒 **Accueil des nouveaux agents Métropole, Ville, CCAS :**
parcours harmonisé, kits et événement
- 🕒 Mise en place d'une **démarche relations usagers**
- 🕒 Développement du **réseau des référents RH**

Chiffres-clés

4 services de gestion RH de proximité,
porte d'entrée des 7 000 agents

160 agents du pôle RH formés à la relation usagers

Un déroulé de carrière dynamisé

- ✓ **Lignes directrices de gestion 2021-2026 :** des critères transparents pour l'avancement de grade et la promotion interne
- ✓ **Entretien professionnel nouvelle formule :**
calendrier commun, compte-rendu unique, recueil valeur professionnelle
- i Calendrier et modalités communes Ville/Métropole
- 🕒 Dématérialisation des **entretiens professionnels**

Chiffres-clés

Près de 1 530 agents ont bénéficié d'un **avancement de grade** et **200** d'une **promotion interne** depuis 2021



Légende

✓ Réalisé

🕒 À venir

i Retrouvez le dossier complet sur l'intranet, Mon espace RH > les 6 engagements majeurs



Une meilleure qualité de vie au travail

- ✓ **Nouvelle organisation du temps de travail** : 1 607 heures
- ✓ **Renforcement** des équipes de prévention au service des pôles
- ✓ **Plan de prévention des addictions**
- ✓ **Dispositif de signalement** des actes de discriminations, de harcèlement et de violence

- 🕒 Plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme
- 🕒 Temps de travail : expérimentation cycle de travail 4 jours, bilan télétravail
- 🕒 Démarche globale de prévention des risques professionnels

- i - Télétravail
- Règlement temps de travail commun Ville/Métropole
- Prévention des risques psycho-sociaux

- i - Dispositif maintien du lien avec les agents en absences longue durée
- Dispositif de prévention des agressions externes
- Document unique évaluation des risques

Chiffres-clés

1 journée dédiée à la santé au travail dans le cadre des 1 607 heures

1 258 jours de formation liés à la prévention*

* Rapport social unique 2022

Un employeur responsable et inclusif

- ✓ Plan d'actions **égalité professionnelle** Femmes-Hommes
- ✓ **Politique renforcée en faveur des personnes en situation de handicap**
- ✓ **Formation aux fondamentaux de la laïcité**

- i - Inclusion LGBT+ : charte engagement et sensibilisation des agents
- Santé des femmes au travail

- 🕒 **Démarche de labellisation** : deux labels "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "Diversité" (Ville)

* Rapport social unique 2022

- 🕒 **Renforcement de la participation employeur** : mutuelle, prévoyance et garantie maintien de salaire
- 🕒 **Plan de mobilité employeur** (PDME) actualisé

Chiffres-clés

1 service responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dédié à la politique d'action sociétale et à la déclinaison des enjeux sociétaux

Près de 500 agents en situation de handicap travaillent au sein de nos collectivités*

Plus de 300 agents sensibilisés à la prévention des discriminations depuis 2022

Un accompagnement davantage personnalisé au service des compétences

- ✓ **Campus du management** : école interne pour les cadres
- ✓ **Création du service Passerelle**
- ✓ **Nouvelles offres de formations**

+ **Développement des réseaux professionnels** : réseau des 1 000 encadrants, communauté de gestion de projets...

- 🕒 **Renforcement** des offres de formation internes
- 🕒 Expérimentation du **parcours professionnel individualisé**
- 🕒 Charte mobilité interne
- 🕒 Pacte de solidarité : engagement collectif pour prévenir et mieux accompagner les agents en situation de mobilité contrainte

- i - Dispositifs de reconversion
- Outils d'accompagnement
- Dispositif « période de préparation au reclassement » (PPR)
- Coaching interne/codéveloppement

Chiffres-clés

3 promotions certifiées Campus du management + 1 lancée en septembre 2024

≈ 2 400 agents formés en 2023 ; formations collectives dans le cadre des 1 607 heures ouvertes à tous, sur 4 thématiques prioritaires :

Laïcité : 1 204 agents

Climat transition : 645 agents

Qualité de vie au travail/prévention : 407 agents

Discriminations (fin 2023) : 100 agents

1 plateforme de formations en ligne : IDEALCO

Les agents témoignent
pages 11 et 12

VOUS AVEZ UNE IDÉE POUR MONTPELLIER ? LE BUDGET PARTICIPATIF EST FAIT POUR VOUS !

Dès le mois de juin, vous pourrez en tant qu'habitant de Montpellier proposer votre projet pour votre ville.

BUDGET PARTICIPATIF, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Un budget participatif permet aux habitants d'un territoire de participer aux orientations d'une partie des dépenses de la collectivité. Chaque habitant peut ainsi proposer, voter et décider de projets à réaliser pour améliorer la vie des Montpelliéraines et Montpelliérains.

Jusqu'à présent, à Montpellier, le budget participatif, porté par le pôle Relations aux usagers, aux habitants et engagement citoyen (PRUHEC), était exclusivement réservé aux huit conseils de quartier à hauteur de 2 millions d'euros (M€) par an. Cette année, le Maire-Président Michaël Delafosse a souhaité élargir ce dispositif aux habitants de la ville. Le budget est donc réparti en deux parties : une enveloppe d'1 M€ réservée aux assemblées de quartiers afin qu'elles puissent continuer à mener des projets sur leurs quartiers, et 1 M€ ouvert aux habitants, et dont 500 000 € seront spécifiquement dédiés aux projets initiés pour les jeunes.

QUI PEUT PORTER UN PROJET ?

Tous les habitants de Montpellier à partir de 14 ans avec trois possibilités :

- faire partie ou rejoindre une structure locale existante ;
- s'associer avec d'autres habitants pour créer une structure porteuse ;
- se rapprocher d'une instance participative comme l'assemblée de quartier.

QUEL TYPE DE PROJET ?

Le budget participatif ne porte que sur des projets d'investissement : il permet d'utiliser de l'argent pour acheter du matériel ou des biens qui sont destinés à durer dans le temps (ex. : jardins partagés, équipement pour pistes cyclables, etc.).

QUI PEUT VOTER POUR LES PROJETS ?

Toute personne de plus de 14 ans résidant à Montpellier et disposant d'un compte sur le site internet participer.montpellier.fr pourra voter pour trois à cinq projets, sans ordre de priorité.



Les différentes étapes :

- **juin/juillet 2024** : dépôt des dossiers sur la plateforme dédiée participer.montpellier.fr/bp
- **août/septembre** : analyse des projets par la Collectivité
- **octobre** : vote des projets
- **décembre** : annonce des projets lauréats
- **2025** : mise en œuvre des projets



De gauche à droite : Charlène Marin, Houria Hamel, Isabelle Majorel, Clément Geney au service Engagement citoyen au sein du PRUHEC

PLONGÉE AVEC LES ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

Du sport partout, pour tous, tout au long de la vie : les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) de la Ville et de la Métropole mettent en œuvre au quotidien les politiques sportives de nos collectivités. Si les 20 ETAPS municipaux ont une fonction terrestre et sont notamment déployés dans les quartiers prioritaires de la ville, les 88 éducateurs sportifs métropolitains interviennent dans les 14 piscines du réseau.

Paul Magand a intégré, en septembre dernier, l'équipe des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives de la piscine Jean Vivès, à Montpellier. « *Mon métier en trois mots ? Pédagogie, prévention et passion* », résume-t-il dans un sourire. Placés sous la responsabilité de Malik Si-Belkhir, trois autres maîtres-nageurs sauveteurs travaillent au sein de l'établissement avec quatre agents polyvalents qui assurent l'accueil du public et l'hygiène des locaux. « *Pour faire ce métier, il faut avoir l'esprit d'équipe. En matière de sécurité, par exemple, un minimum de personnes est obligatoire pour ouvrir l'établissement et nous avons chacun un rôle bien défini dans la mise en œuvre du Plan d'organisation de la surveillance des secours (POSS).* »

UN MÉTIER AUSSI PASSIONNANT QU'EXIGEANT

Parmi les missions phares de ces équipes de terrain : l'enseignement de la natation scolaire et l'accueil chaque année de quelque 25 000 élèves du primaire dans les 14 piscines métropolitaines. Une fois le projet travaillé en amont et validé avec les conseillers pédagogiques de l'Académie, la piscine Jean Vivès reçoit ainsi trois à quatre classes par jour. « *Nous en accueillons en général deux simultanément : un ETAPS assure la surveillance des groupes et deux autres sont mobilisés sur le volet apprentissage, avec leur enseignant. C'est l'un des axes forts du plan piscines de la Métropole* », détaille Paul Magand. « *L'objectif est que tous les enfants sachent nager avant leur entrée en 6^e.* »

DÉVELOPPER L'AISANCE AQUATIQUE

Pour renforcer cette dynamique, tous les maîtres-nageurs sauveteurs ont

également été formés au développement de l'aisance aquatique. Pour rappel, la noyade demeure la première cause de mortalité par accident chez les moins de 25 ans et l'Hérault est le 4^e département le plus touché par ce fléau. Outre l'accueil des classes dès la maternelle, des stages « prévention des noyades » sont désormais proposés aux enfants âgés de 4 à 6 ans durant les vacances scolaires⁽¹⁾.

ACCOMPAGNER TOUS LES PUBLICS

D'autres actions fédératrices sont menées tout au long de l'année. Depuis 2020, la piscine Jean Vivès vibre au rythme du dispositif « Quartiers d'été » qui allie apprentissage de la natation et activités terrestres pour les jeunes de 7 à 11 ans, au tarif solidaire de 5 € pour 5 jours. « *Des groupes d'ados viennent souvent se baigner sans encadrement pendant les vacances. Or certains ne savent pas nager* », note l'éducateur. « *Là, nous leur apportons un bagage technique pour évoluer correctement en milieu aquatique.* »

OFFRIR UN CADRE BIENVEILLANT

Le sport adapté est également un axe fort à la piscine Jean Vivès avec le projet « Au fil de l'eau » lancé en 2015. « *Chaque mercredi, un ETAPS est détaché avec un moniteur Activité physique adaptée (APA) pour accueillir un public d'adultes fragilisés. L'idée est de leur permettre de reprendre une activité, dans un cadre bienveillant, à travers le vecteur eau.* » Depuis le mois de février, un créneau dédié est également proposé aux enfants atteints de troubles autistiques en partenariat avec le MUC Natation dans le petit bassin aménagé. Une logique d'ouverture, sans cesse renouvelée, à

l'image de cette coupole Tournesol qui glisse, dès l'arrivée des premiers nageurs, pour révéler un large pan de ciel bleu.

(1) Stages « prévention des noyades » du 8 au 19 avril 2024 dans tout le réseau et grande journée « prévention des noyades » le 13 avril, de 14h à 18h, à la piscine Olympique Angelotti, à Montpellier.

Plus d'infos sur votre intranet :

Rubrique Notre organisation > Les 20 pôles > Sports

Plan piscines 2023-2028 sur le site de la Métropole :

montpellier3m.fr > Sport

Focus sur les éducateurs sportifs municipaux sur le site d'information de la Métropole et de la Ville :

encommun.montpellier.fr > Les éducateurs sportifs QPV au contact de tous les publics

Paul Magand, éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS) maître-nageur sauveteur et secouriste



EN IMMERSION À LA MISSION ACTION EXTÉRIEURE ET RELATIONS INTERNATIONALES

Vitrine de la politique internationale de la Métropole et de la Ville de Montpellier, la Maison des Relations internationales Nelson Mandela a pris une nouvelle dimension en 2021 avec l'arrivée de la mission Action extérieure et relations internationales (MAERI). « La mutualisation a redéfini les périmètres avec la création de cette mission transverse composée de douze agents », détaille Clémentine Papa, sa directrice. « C'est à la fois une direction métier et une mission d'appui à l'internationalisation des politiques publiques de tous les pôles, mais aussi de soutien aux projets de coopération des communes de la Métropole via un appui à leur ingénierie. » Le territoire « fait corps et parle d'une seule voix » avec des priorités stratégiques claires : une action internationale partenariale, solidaire et gage d'attractivité économique tournée vers l'Europe, le bassin méditerranéen et le continent africain. « C'est un challenge absolument passionnant, et un lieu unique dont nous sommes les garants. » Rencontre avec quelques agents qui nous détaillent leurs missions.



Marie-Christine Marro,
coordonnatrice des espaces internationaux

Après quinze ans au service Petite enfance à la ville de Montpellier, Marie-Christine a intégré la direction des Relations internationales lors de sa création, en 2000. Aujourd'hui, elle a pour mission la gestion des plannings, elle instruit toutes les demandes de manifestations – sur trois sites – et en assure l'organisation. En 2023, Marie-Christine a orchestré la réussite de près de 200 événements allant des expositions, conférences et fêtes nationales à l'accueil de délégations étrangères en passant par les permanences consulaires. « La Maison des Relations internationales est un lieu d'accueil, de partage, de cultures et de traditions pour toutes les communautés. »

Béatrice Colombier,
chargée des mobilités étudiantes

« Nous travaillons pratiquement tous au même étage, portes ouvertes », explique Béatrice. « Si nos métiers sont bien distincts, il y a une transversalité dans nos missions qui naît aussi de cette proximité. » Entrée au district de Montpellier en 1999, elle mène de front, depuis 2018, les quatre programmes internationaux proposés dans le cadre des jumelages. « Les bourses d'études offrent à quatre Montpelliérains la possibilité d'effectuer une année universitaire à Louisville (États-Unis), Sherbrooke (Canada), Heidelberg (Allemagne) ou Chengdu (Chine). » Les échanges interculturels d'étudiants (Louisville), le programme « Job d'été » (Sherbrooke) et les stages scientifiques destinés aux lycéens (Heidelberg) complètent ce dispositif plébiscité par les jeunes. « Depuis 1955, près de 1 700 étudiants montpelliérains ont bénéficié d'une mobilité internationale et quasiment autant ont été accueillis en retour. »



Anne-Louise Knapnougel,
chargée de mission Coopération décentralisée
et gestion de projets internationaux

Après un cursus en école de commerce et relations internationales, Anne-Louise a travaillé dans plusieurs organisations non gouvernementales (ONG), puis dans le privé, avant d'intégrer la collectivité en 2016. Ses missions, depuis un an, couvrent l'ensemble des projets de coopération avec des collectivités d'Afrique et du Maghreb, dont la maîtrise d'ouvrage est portée par la Métropole ou par la Ville dans de nombreux domaines tels que le tourisme, la jeunesse, ou encore l'eau et l'assainissement en lien avec Anne Madziarski et Simon Delarque, agents du service Autorité organisatrice de l'eau. « Cette coopération horizontale permet d'apprendre énormément de nos partenaires : le Maroc, le Sénégal ou la Mauritanie sont en avance dans leurs techniques d'utilisation de l'eau, de gestion des cultures... C'est passionnant et très enrichissant ! » Anne-Louise assure également le suivi des subventions octroyées à des actions de solidarité internationale pilotées par des associations locales.

Nathanaël Molle,
chargé de mission Relations internationales

« Avec un père montpelliérain et chercheur à l'Institut de recherche pour le développement (IRD), j'ai grandi à l'étranger avec, toujours, ce point d'attache très fort à Montpellier. » Diplômé de deux masters en sécurité et affaires internationales, le fondateur de l'ONG Singa a rejoint la mission Action extérieure et relations internationales en 2021. « Coordonner des projets internationaux innovants dont l'impact est potentiellement très important pour les Montpelliérains tout en étant une source d'inspiration pour d'autres collectivités, c'est hyper intéressant ! » Il travaille ainsi sur le Campus des jeunes entrepreneurs africains organisé du 17 au 26 juin 2024. « L'objectif est d'identifier sur le continent africain les entrepreneurs qui ont le plus gros potentiel d'impact pour les mettre en lien avec notre écosystème (recherche et développement, financements...), dans une logique gagnant-gagnant. » Nathanaël est également mobilisé sur les enjeux liés aux crises migratoires, « un travail de coordination à mettre en place pour les quinze prochaines années ».



Valentin Costes,
responsable de l'unité Relations partenariales et institutionnelles

Ce Cantalien, diplômé d'un master en études européennes internationales, a rejoint la mission en septembre dernier. « Je gère différents projets avec nos quatorze villes jumelles. Début avril, par exemple, des agents de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) des Aubes ont été accueillis dans le cadre d'un échange avec l'Ehpad Mathilde-Vogt-Haus de Heidelberg. Une première depuis 30 ans ! » Après l'Allemagne, cap sur l'empire du Milieu... « 2024 marque les 60 ans des relations diplomatiques entre la France et la Chine. Une importante délégation emmenée par le Maire de Montpellier se rendra à Chengdu fin octobre pour appuyer le renforcement des relations avec notre ville jumelle sur diverses thématiques et nous travaillons à la préparation de cet événement depuis le début de l'année. » Valentin accompagne également la Métropole dans son adhésion aux grands réseaux internationaux, à l'image de MedCities, réseau des villes méditerranéennes dont Montpellier a pris la tête en janvier 2023 pour 3 ans.

LA VILLE ET LE CCAS S'ENGAGENT DANS LA LUTTE CONTRE LE NON-RECOURS AUX DROITS



Action d'aller-vers dans le quartier de La Pompignane à l'antenne des Restos du Cœur avec le bus Ma.Prévention « Ma.P »

Dans une société où l'accès aux droits est un pilier fondamental de la justice sociale, 30 % des Français ne font pas les démarches nécessaires pour accéder aux droits auxquels ils peuvent prétendre. Pour faire face à cela, au printemps 2023, la Ville de Montpellier a répondu à l'appel à projets « Territoires zéro non-recours » lancé par le ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées. Parmi les 39 collectivités sélectionnées pour conduire cette expérimentation, Montpellier a été retenue, mettant ainsi en avant son engagement en faveur de l'accès aux droits pour tous.

Depuis plusieurs mois, le service Accompagnement social accès aux droits du Centre communal d'action sociale (CCAS) travaille activement sur ce projet. « Les différentes actions envisagées visent à développer des démarches ciblées pour repérer, informer et accompagner les personnes dans leurs droits, notamment en ce qui concerne l'accès au RSA, à la prime d'activité, au chèque énergie, aux aides personnalisées au logement (APL) ainsi qu'aux services publics. Une action concernant l'accès à la scolarité est également menée par le centre APAJ (ndlr : Accompagnement de parcours adultes et jeunes) sur le quartier Marels/Montaubérou et supervisée par le service Cohésion sociale de la Ville », explique

Najate Haie, responsable du service. Le projet, qui s'étend sur une période de trois ans, est organisé autour de trois axes principaux, supervisés par le CCAS.

COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR

Une étude approfondie de la situation va être lancée auprès des habitants dans plusieurs quartiers de la ville, cibles de l'expérimentation : Hôpitaux-Facultés, Aiguelongue, Les Aubes, La Pompignane et Marels/Montaubérou via un questionnaire élaboré en collaboration avec l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore). « Ces quartiers, abritant environ 53 000 habitants, se caractérisent par une forte présence associative et une accessibilité limitée aux services publics. Cette étude nous permettra donc de mieux détecter les habitants avec un fort risque de non-recours et d'ajuster nos actions en conséquence », souligne Najate Haie.

ALLER-VERS LES HABITANTS

Une équipe mobile, constituée d'un travailleur social/chargé de mission, d'un chargé d'accès aux droits et d'un conseiller numérique, mène des actions de proximité dans les quartiers cibles. Ces initiatives incluent des visites à domicile et des interventions conjointes avec le bus Ma.P, unité mobile de prévention santé de la ville de Montpellier. David

Leglise, chargé de mission au CCAS, se réjouit : « Les premières actions ont débuté dans le quartier Hôpitaux-Facultés, et La Pompignane, et les retours des habitants sont positifs, démontrant une réelle satisfaction à l'égard de cette initiative proactive visant à aller à leur rencontre ».

RENFORCER LES RÉSEAUX LOCAUX

Le CCAS prévoit de sensibiliser les acteurs locaux du territoire tels que les commerçants, les pharmaciens, les médecins, etc. à cette expérimentation. David Leglise précise : « L'objectif est d'établir des relais de proximité capables de renseigner et d'orienter les citoyens vers les lieux où ils peuvent s'informer et être accompagnés dans l'ouverture de leurs droits ». Des rencontres avec les comités de quartier sont également programmées pour favoriser une démarche participative et citoyenne.

En s'engageant dans cette expérimentation, la Ville et le CCAS démontrent leur capacité à innover pour répondre aux défis sociaux contemporains et à promouvoir une société plus juste et solidaire.

Contact équipe mobile du CCAS

Tél. 07 89 01 62 59
ccas-accessauxdroits@montpellier.fr

CHRISTIAN LLINARES, EN PLEINE LUCARNE

Recruté à la Ville en 2001, Christian Llinares occupe aujourd'hui le poste de responsable sécurité du centre municipal Garosud, au pôle Patrimoine immobilier et sobriété énergétique (PISE). En parallèle de ses missions au sein de notre collectivité, Christian s'adonne à plusieurs activités artistiques, tantôt acteur, tantôt écrivain. *En Commun* l'a rencontré pour qu'il nous raconte sa vie trépidante.

Christian Llinares est de ceux qui ont eu beaucoup d'expériences : passant du métier de portier dans les discothèques aux responsabilités de sécurité au stade de la Mosson à Montpellier et aux alentours de Béziers. Témoin privilégié de la « grande époque » du Montpellier Hérault Sport Club, il a également arboré la casquette de responsable de la sécurité de Georges Frêche et du président Louis Nicollin dans les années 1990, en les accompagnant dans chacun de leurs déplacements. Il jongle aujourd'hui habilement entre son poste de responsable sécurité et ses passions pour la scène et l'écriture, passant 25 jours par an sous les projecteurs ou à écrire.

UNE CARRIÈRE CINÉMATOGRAPHIQUE INATTENDUE

Christian, loin d'être destiné au cinéma français, a vu sa vie prendre un tournant inattendu en 2009 lorsqu'il accompagna un ami à un casting de figurants pour le film *L'Avocat*. La directrice de casting remarqua sa spontanéité et sa prestance, lui offrant ainsi un rôle principal. Depuis cette opportunité fortuite, il enchaîne des rôles dans des séries telles que *Candice Renoir* et *Capitaine Marleau*, ainsi que dans de nombreux longs-métrages pour le cinéma et la télévision.

Les tournages se déroulent entre une demi-journée et plusieurs jours en fonction du rôle que Christian interprète. « *J'apprends mon texte par cœur quelques jours avant, ce n'est pas évident de tout retenir et de le jouer en une seule prise. Souvent on est obligé de tourner la scène plusieurs fois.* » Même si l'acteur a toujours été très à l'aise devant les caméras, il est vrai que la mémoire joue un rôle très important. « *Dans les dialogues, je joue comme si j'avais une discussion banale avec un ami et ça me permet d'être plus naturel* », explique-t-il.

UNE ÉCRITURE AU PLUS PRÈS DU RÉEL

Au-delà de ses talents d'acteur, Christian se distingue également par sa plume. Au fil des années, son inspiration débordante l'a conduit à écrire trois romans policiers : *À l'ombre d'une vie*, *Le Temps d'une nuit* et *Le Temps efface les peines*. Les deux premiers romans retracent l'histoire de Lino, Kikou et Bébert, trois détenus qui s'évadent de leur huis clos carcéral par la pensée. Pour rendre son récit fidèle à la réalité, l'auteur n'a pas hésité à aller à la rencontre d'anciens détenus et à s'imprégner de l'univers carcéral. « *S'enrichir du vécu et des connaissances d'amis qui se trouvent des deux côtés de la barrière, c'est assez troublant et toujours captivant* », confie-t-il.



Bien que ses histoires soient fictives, l'auteur puise dans son entourage et ses expériences quotidiennes pour nourrir ses récits. « *Je trouve l'inspiration auprès des gens qui m'entourent, tous les personnages de mes romans sont réels* », confie Christian Llinares. Depuis leur publication, 730 exemplaires de ses livres ont été édités et vendus, suscitant de nombreux retours élogieux de la part des lecteurs. Curieux des avis de chacun, il a même mis ses œuvres en libre accès sur les réseaux sociaux, refusant de voir dans l'écriture une source de revenus mais plutôt un moyen de partager son univers avec le plus grand nombre.

En associant avec succès sa carrière dans la sécurité à sa passion pour la scène et l'écriture, Christian Llinares est un personnage singulier et talentueux au sein de notre collectivité, inspirant par sa polyvalence, sa détermination et enclin à partager ses talents.

Retrouvez

À l'ombre d'une vie, *Le Temps d'une nuit* et *Le Temps efface les peines* sur Amazon Livres et le dernier épisode de *Capitaine Marleau* sur France TV.

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 harmonie avec les saisons, l'Écolothèque propose régulièrement l'une de ses meilleures recettes spécialement pour *En Commun*.



Sirop de coquelicots et roses

Ingrédients :

- 2 poignées de pétales de coquelicots (floraison d'avril à juillet) et /ou de roses (floraison à partir de mai-juin)
- 50 cl d'eau
- 300 g de sucre

Préparation :

- Récoltez et rincez les pétales de fleurs.
- Portez l'eau à ébullition.
- Hors du feu, ajoutez les pétales et laissez infuser pendant 20 minutes.
- Filtrez le mélange et ajoutez le sucre.
- Remettez à chauffer à feu doux et laissez réduire jusqu'à ce que le mélange prenne la consistance d'un sirop.
- Pendant que le mélange refroidit, réalisez une belle étiquette avec la date de préparation.
- Versez le sirop dans une bouteille en verre puis collez l'étiquette.

À déguster bien frais, avec de l'eau, de la limonade, du lait... Se conserve environ deux semaines au réfrigérateur.

Retrouvez le sirop de fleurs dans *Parfums d'enfance*, un livre regroupant 25 recettes élaborées par les enfants de l'accueil de loisirs en fonction des saisons et téléchargeable sur le site internet de l'Écolothèque, rubrique Actualité > Parfums d'enfance.

NOS ASSOS

CASSC

« Chères et chers collègues,

Un grand merci aux agents qui ont participé au beau succès du premier tournoi de pétanque entre le COSC et le CASSC qui a eu lieu au boulodrome Gasset le dimanche 10 mars. Un temps qui a symbolisé un bon moment de convivialité pour les agents Ville et Métropole réunis !

Côté CASSC, après la randonnée en raquettes et la sortie au Perthus au mois de mars, nous continuons à vous proposer des semaines de location d'appartement avec Pierre et Vacances. Il reste également quelques semaines de location d'ici la fin de l'année pour le chalet du lac du Laouzas.

En février, plus de 80 bénéficiaires ont voyagé à New York grâce à l'avoir du séjour annulé pendant la période Covid. En octobre prochain, plusieurs familles profiteront des cinq terres italiennes que nous avons pu proposer sans participation du CASSC.

Comme chaque année, nous vous transmettrons au mois de juin, la carte culture d'une valeur de 70 euros à des tarifs attractifs en fonction de votre quotient familial.

Pensez à consulter notre site lecassc.fr pour découvrir nos actualités : tournoi de handball, matinées bien-être, partenariats...

En ligne également, les différents formulaires qui vous permettront de bénéficier des dispositifs sociaux du CASSC : remboursement sur les activités sportives et culturelles, gardes d'enfants, opération librairies, remboursement sur le permis de conduire...

En vous souhaitant à toutes et tous une belle période printanière !

Le CASSC, avec vous, 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 : lecassc.fr

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

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

COSC

« Un grand merci aux agents qui ont contribué au beau succès du premier tournoi de pétanque entre le COSC et le CASSC, qui a eu lieu au boulodrome Gasset, le dimanche 10 mars et qui a symbolisé un bon moment de convivialité entre les agents Ville et Métropole réunis !

Côté COSC, nous continuons à vous proposer des journées Perthus : la prochaine étant fixée en juin, ainsi que les locations avec nos nombreux prestataires et toujours notre partenariat avec les chalets aux Rives du Lac Laouzas.

Côté voyages, le séjour à Rome au mois d'octobre a fait carton plein. Nous avons aussi proposé Europaparc en octobre. Nous prendrons en compte vos réponses et vos choix suite au questionnaire que vous nous avez demandé lors de la dernière assemblée générale.

Le COSC vous appartient et vous en êtes les acteurs !

Le COSC continue à vous proposer de nouvelles prestations (billetterie, spectacles, concerts...)

Et comme toujours, vous avez accès à notre site pour suivre toutes nos prestations et informations. N'hésitez pas à partager vos idées avec nous par mail à l'adresse : contactcosc@ville-montpellier.fr

À bientôt »

Amparo Deboissy, Présidente du COSC

> En pratique :

- Accueil du mardi au vendredi de 9h à 16h
- Permanence téléphonique du mardi au vendredi de 9h à 16h
au 04 67 34 73 17 ou au 06 60 58 43

> Mail à : contact@cosc-montpellier.fr

> Plus d'infos sur : coscmontpellier.fr

RENDEZ-VOUS DE LA COM'INTERNE

DÉCOUVREZ LA NOUVELLE PROGRAMMATION DE MAI À JUIN 2024 !

« ÉCHANGER, SE RENCONTRER, DÉCOUVRIR... »

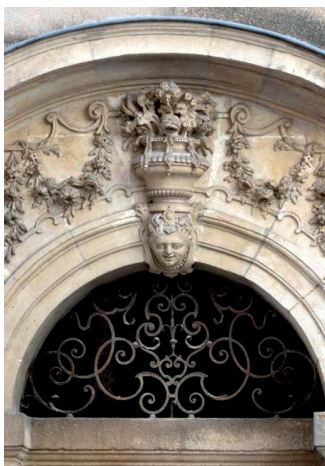
Retrouvez les dates des prochaines visites culturelles... Gratuits et destinés aux agents, ces temps inédits autour d'une exposition, d'un site ou d'une réalisation, sont l'occasion de découvrir les offres culturelles du moment. À vos agendas !



Hôtel de Varennes

Visite du musée du Vieux Montpellier

Dimanche 12 mai à 15h



Hôtel d'Aurès et mikve médiéval

Mardi 14 mai de 12h30 à 13h45
Mardi 28 mai de 12h30 à 13h45
Mardi 4 juin de 12h30 à 14h45
Mardi 11 juin de 12h30 à 13h45



Musée Fabre

Atelier origami

Mardi 21 mai de 12h30 à 13h30



Petite scène du Théâtre Jean Vilar

La fille allumette

Vendredi 17 mai à 20h

Espace Dominique Bagouet

La maison d'Albertine

Vendredi 31 mai de 12h30 à 13h30

Vendredi 21 juin de 12h30 à 13h30



Pavillon Populaire

Visite de l'architecture du Pavillon Populaire (adultes et enfants)

Dimanche 9 juin de 15h à 16h

Jeudi 20 juin de 12h30 à 13h30

Infos pratiques :

- > Inscrivez-vous en ligne sur l'intranet rubrique Ma vie d'agent, Les rendez-vous la Com'interne
- > Entrée libre et gratuite, sous réserve d'inscription. Visites ouvertes à un accompagnant
- > Contact : service communication interne : 04 48 18 20 27
- > Courriel : communication.interne@montpellier.fr



**in
tra
net**
en commun
Montpellier

Intuitif et facile à utiliser, explorez votre nouvel intranet *En Commun*



un site unique pour les agents de la Métropole, de la Ville et du CCAS



une appli mobile : consultez quand vous le voulez



des contenus personnalisables : vos outils et vos liens favoris en direct

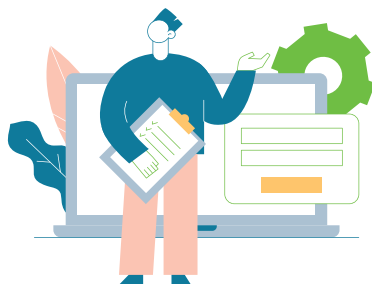


des formulaires en ligne : gérez vos démarches en un clic

FAITES DÉCOUVRIR LE SITE ET L'APPLICATION MOBILE À VOS ÉQUIPES !

Votre nouvel intranet *En Commun* est en ligne depuis le 17 janvier.

L'équipe projet est à votre disposition pour vous présenter toutes les fonctionnalités, contactez-nous : communication.interne@montpellier.fr



intranet.montpellier.fr



COMMENT VOUS CONNECTER ?

- **Depuis votre ordinateur**, l'intranet s'ouvre automatiquement. À la 1^{re} connexion, entrez votre identifiant et votre mot de passe de session*, pensez à indiquer «se souvenir de moi».
- **Depuis votre smartphone**
Téléchargez l'application **Ametys mobile** depuis Google Play ou AppStore.

Puis, deux choix pour se connecter à l'application :

Choix 1 > Allez sur l'intranet, rubrique Mon appli mobile accessible depuis le menu de la page d'accueil, pour générer un **QR code personnalisé**

Choix 2 > Entrez les 3 informations suivantes directement dans l'application Ametys mobile

URL : <https://intranet.montpellier.fr>

Site : intranet

Saisissez vos identifiant et mot de passe de session*

** identiques à ceux de l'ouverture de votre ordinateur*