

EN COMMUN

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

PRINTEMPS 2025 - NUMÉRO 28

montpellier
méditerranée
métropole



ccas



UNE ADMINISTRATION À HAUTEUR D'ENFANTS

© Audrey Coppée

*Transformons
ensemble!*

Le projet d'administration
de la Ville et de la Métropole
de Montpellier

6

ÉCORESPONSABILITÉ :
UN ENGAGEMENT AU
CŒUR DU PROJET
D'ADMINISTRATION



© Elsa Burette

18

PATRICK FAYOLLE
ET XAVIER TALLON,
GARDES-CHAMPÊTRES
NOUVELLE GÉNÉRATION



© Frédéric Darnet

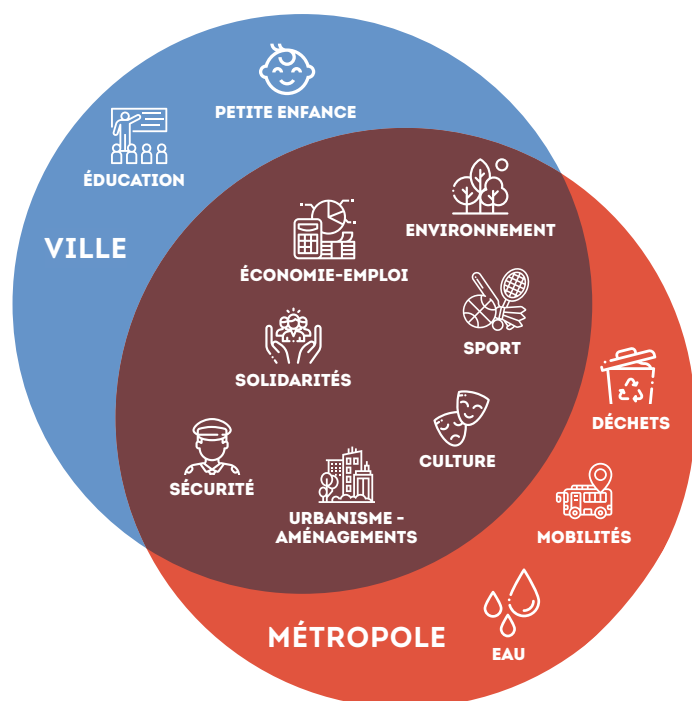
22

LES ASSEMBLÉES,
AU CARREFOUR
DES ENJEUX
POLITIQUES ET
ADMINISTRATIFS

NOTRE IDENTITÉ

Bienvenue dans le magazine interne *EN COMMUN* PRINTEMPS n° 28 de la Métropole, de la Ville et du Centre communal d'action sociale (CCAS) de Montpellier ! Notre administration mutualisée rassemble près de 8 000 agents. Ensemble, nous menons un projet ambitieux pour rendre le territoire plus écologique et solidaire afin qu'il soit au rendez-vous du défi du siècle : faire face au changement climatique tout en veillant au bien-être de ses habitants.

Nos missions



Notre territoire

31 communes

507 526 habitants

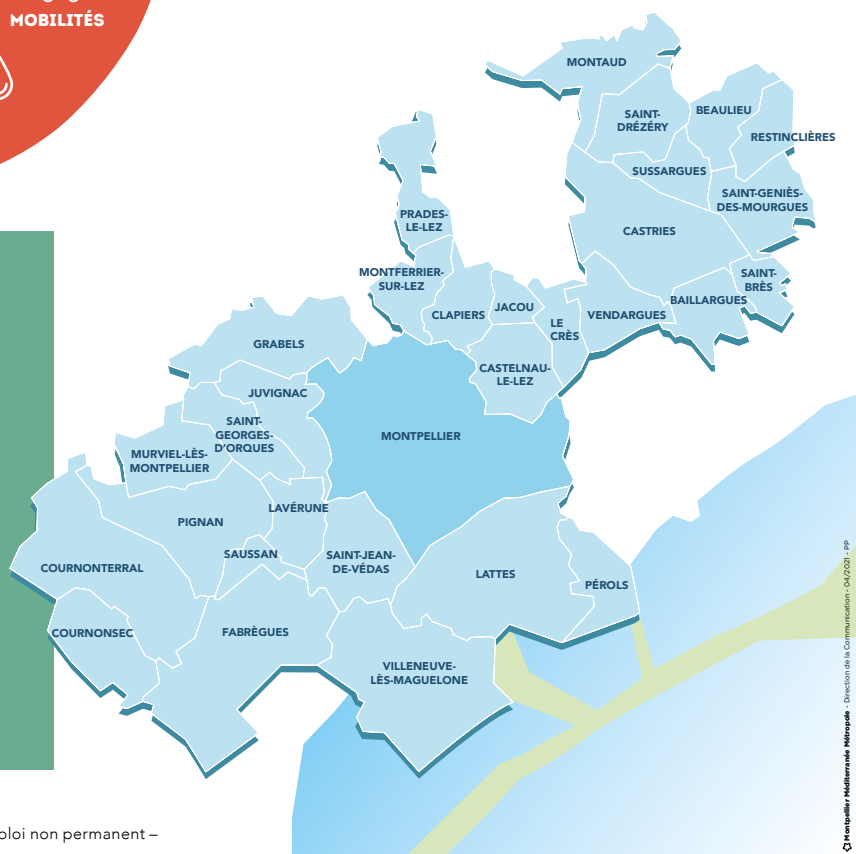
dans la Métropole⁽²⁾
dont 8 200 nouveaux arrivants par an

Plus grande métropole d'Europe à avoir instauré la **gratuité des transports en commun** depuis le 21 décembre 2023

305 743 habitants

à Montpellier⁽²⁾

7^e ville française⁽²⁾



Nos collectivités en chiffres

Près de

8 000 agents⁽¹⁾

employés par la
Métropole, la Ville
et le CCAS au
31 décembre 2022

**20 pôles,
6 missions
transversales**

Âge moyen des agents :

47 ans⁽¹⁾

320 métiers⁽¹⁾

Les métiers les plus exercés

À la Métropole

- Chargé d'accueil en bibliothèque
- Assistant de gestion administrative
- Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques

À la Ville

- Agent de restauration
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Assistant éducatif petite enfance

Au CCAS

- Aide à la personne et hôtellerie
- Aide-soignant
- Animateur auprès des personnes âgées

(1) Fonctionnaires, agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent – sources rapports sociaux uniques 2022. (2) Source INSEE.

MICHAËL DELAFOSSÉ

Maire de la Ville de Montpellier

Président du Centre communal d'action sociale (CCAS) de Montpellier

Président de Montpellier Méditerranée Métropole

Chères et chers agents,

En ce printemps 2025, et alors que nous allons franchir ensemble la 5^e des 6 années de ce mandat que j'ai l'honneur de conduire, je voudrais vous parler de renouveau, de jeunesse et de forces positives. Car elles existent aussi sûrement que les forces négatives du dénigrement, de la peur de l'autre ou du repli sur soi.

Certes, ces forces négatives sont à l'œuvre et nous les affrontons tous quotidiennement, sur le terrain, dans les médias, sur les réseaux sociaux, dans le monde, etc. Il faut les regarder avec le pessimisme de l'intelligence mais l'optimisme de la volonté parce qu'il n'y a pas de fatalité et nous pouvons les combattre. Ici, à Montpellier, nous cherchons à rassembler, à inventer l'avenir, à préfigurer des chemins de possible.

Face aux forces du repli, nous opposons des valeurs et un volontarisme dans l'action, revendiqués jusque dans l'habillage de nos nouveaux busstrams aux couleurs de la République ou encore aux bancs que nous installons dans l'espace public car ils cultivent l'art d'être ensemble.

Face aux écrans et au délitement des relations intergénérationnelles, nous opposons des alternatives concrètes, à l'image des nombreuses crèches et écoles inaugurées ces derniers mois, dont la crèche Colette Zannettacci en janvier, ou le lancement du projet « Mille Formes Montpellier », un lieu dédié à l'éveil artistique et culturel des tout-petits qui ouvrira ses portes le 6 février 2026.

Car il n'y a pas de réponse unique au défi collectif que représente la vision d'un territoire plus écologique, plus solidaire, plus fraternel. Mais il existe une clef d'entrée et je pense que c'est notre jeunesse ; je crois en elle et, avec tous les élus, nous l'avons placée au cœur de ce mandat. Prendre soin de nos enfants, c'est prendre soin de nous. Tel est le sens du dispositif transversal « Ville à hauteur d'enfants » présenté dans ce nouveau magazine **EN COMMUN**.

Depuis 2020, nous livrons, collectivement, une très grande transformation de Montpellier qui se manifeste par une métamorphose du paysage urbain, une réforme de nos mobilités, de notre système alimentaire, plus de protection sociale, de sécurité, mais aussi une refondation de la place donnée à chacune et chacun des habitants.

La dernière année du mandat est pleine de défis car elle est pleine de réalisations, exigeantes pour chacun mais si fortes pour le territoire : la première ligne de busstram le 20 mai, le kiosque Bosc le 20 juin, la place Max Rouquette le 20 septembre, l'extension de la ligne 1 de tramway le 18 octobre, la ligne 5 le 20 décembre 2025... Autant de temps où nous nous retrouverons en fête et en fraternité.

C'est la force des projets qui sont à l'œuvre et dont toutes et tous peuvent constater les effets. C'est la force du service public territorial montpelliérain ; c'est la force de votre manière de servir au quotidien.

Cette grande transformation, c'est vous qui la conduisez et pour cela, je vous suis reconnaissant et vous remercie encore.



« Ici, à Montpellier, nous cherchons à rassembler, à inventer l'avenir, à préfigurer des chemins de possible ! »

© Mario Simistaj



VOS DÉMARCHES INTERNES EN LIGNE

+ FACILES + RAPIDES
+ ÉCORESPONSABLES

demarches-internes.montpellier3m.fr



23 formulaires sont disponibles en ligne
pour faire vos demandes ou vos déclarations *



RESSOURCES HUMAINES

- • Changement d'adresse
- • Changement de coordonnées bancaires
- • Don de jours de repos
- • Déclaration d'un enfant
- Autorisation de cumul d'activités
- Ordre de mission ponctuel
- Congé parental
- Réintégration à temps plein suite à temps partiel
- Saisine de la Commission Prévention Maintien Emploi
- Temps partiel
- Télétravail dérogatoire pour raison médicale
- **Pour les managers** : délégation de validation
- **Pour les référents RH** : ouverture d'accès
« Je saisis pour un autre agent »



MOBILITÉS

- • Inscription formation vélo
- Demande de changement de localisation professionnelle
- Forfait abonnement parking
- Forfait stationnement professionnel
- Forfait tickets parking
- Prise en charge transports en commun
- Prêt de VAE
- Rachat ou restitution de vélo
- Remisage ponctuel de véhicules
- Accès au pool de véhicules
- **Pour les managers** : délégation de validation

Disponibles pour les agents :

- **Ville / Métropole**
- **CCAS**

**D'autres formulaires sont aussi disponibles sur GLPI (mobilier, badge, déménagement).*

Consultez la rubrique sur l'intranet > Nos ressources > Démarches internes

COMMENT JE ME CONNECTE ?

De votre poste de travail ou du support (smartphone, tablette) de votre choix

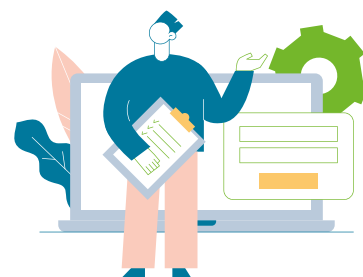
- **via l'intranet** > Mes outils sur la page d'accueil intranet.montpellier.fr
- **ou par l'adresse** demarches-internes.montpellier3m.fr

Pour des raisons de sécurité informatique, sur smartphone et tablette, **vous devez saisir votre identifiant et votre mot de passe** (les mêmes qu'à l'ouverture de votre ordinateur).

VOUS AVEZ UN SOUCI DE CONNEXION ?

Contactez les équipes du support informatique :

cds-informatique.montpellier3m.fr ou 04 67 13 61 00



2	QUI SOMMES-NOUS ? – Notre identité
3	NOTRE CAP – Édito du maire-président Michaël Delafosse
5	EN VUE – Sommaire et agenda des conseils, CST...
6-7	GRANDS PROJETS – Écoresponsabilité : un engagement au cœur du projet d'administration
8-9	ACTUALITÉ – Du District à la Métropole : Montpellier, 60 ans d'intercommunalité ! ; Le CCAS mise sur le collectif pour sa nouvelle feuille de route ; Remise des médailles : merci pour votre engagement ! ; La Ville et la Métropole lancent leur nouveau site internet mutualisé !
10-11	ORGANISATION – Retour sur les derniers conseils
12-13	RESSOURCES HUMAINES – Mobilité professionnelle : renforcer la confiance en soi via des ateliers coopératifs ; Coaching et codéveloppement : des outils pour faire évoluer ses compétences professionnelles
14-17	DOSSIER – Une administration à hauteur d'enfants
18-19	MÉTIERS ET SERVICES AUX USAGERS – Patrick Fayolle et Xavier Tallon, gardes-champêtres nouvelle génération ; Caroline Frinault, interprète du patrimoine
20-21	PÔLES ET MISSIONS – Le pôle Développement urbain : une vision des projets à 360° !
22-23	EN IMMERSION – Les Assemblées, au carrefour des enjeux politiques et administratifs
24	SOLIDARITÉS – Nouveau cap pour le CCAS : un organigramme repensé pour plus d'efficacité ; point d'étape sur le chantier du CEIS
25	PORTRAIT – Philippe Boulon, le maître des jeux
26	QUARTIER LIBRE – La recette de l'Écolothèque ; les éditos du CASSC et du COSC
27	PAR ICI LES SORTIES – Vos Rendez-vous de la Com' interne

AGENDA

MARS 2025

> 18 MARS

CST Ville

> 20 MARS

CST Métropole

AVRIL 2025

> 3 AVRIL

Conseil d'administration du CCAS

> 8 AVRIL

Conseil métropolitain

> 10 AVRIL

Conseil municipal

MAI 2025

> 13 MAI

CST Ville

> 15 MAI

CST Métropole

> 26 MAI

Conseil
d'administration
du CCAS

VOUS DÉMÉNAGEZ ? MERCI 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° 28 / PRINTEMPS 2025

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 : Isabelle Bonat-Luciani, Elsa Burette. Photo de couverture : Audrey Coppée – Photos : Archives de Montpellier, Elsa Burette, Cardin Gabriel Architectes, Frédéric Damerdj, Sophie Gallezot, Benjamin Guindre, Cécile Marson, Christophe Ruiz, Tom Sanselme, Ludovic Séverac, Mario Sinistaj, Shutterstock. Conception éditoriale : Alain Doudiès pour l'agence Institutions & Projets. Mise en page : Agence Scoop Communication – 15014-MEP – Impression et distribution : Chirripo, Tél. 04 67 07 27 70.

ÉCORESPONSABILITÉ : UN ENGAGEMENT AU CŒUR DU PROJET D'ADMINISTRATION

Ici, à Montpellier, nous avons pour ambition d'être un territoire modèle en matière de transition écologique et solidaire comme le rappelle souvent Michaël Delafosse, maire de la Ville, président du CCAS et de la Métropole de Montpellier. Dès 2020, nos collectivités ont engagé une transformation profonde pour faire face aux défis de notre temps et pour nous adapter aux besoins du territoire et de ses habitants. Élaboré en 2022, le projet d'administration mutualisé Ville et Métropole place l'écoresponsabilité au cœur de nos actions, notamment via les chantiers 5 à 10 de l'axe 5 : « L'exemplarité de l'administration ». Découvrons ensemble ces engagements et quelques actions phares portées par les agents...

Olivier Nys,
Directeur général
des services

@ Ludovic Séverac



« Notre projet d'administration "Transformons ensemble !" intègre les défis de notre époque qui réclame une adaptation à un monde qui change de plus en plus vite, que ce soit techniquement, climatiquement ou encore socialement. Il concentre les actions et les projets que nous devons porter pour renforcer la transversalité entre les services et moderniser leur fonctionnement afin de nous saisir de tous ces enjeux majeurs. Nous sommes donc collectivement garants de sa réussite ! »

CHANTIER 5 : FORMER LES AGENTS AUX ENJEUX CLIMATIQUES

> Près de **1 500 agents** formés en interne.

Depuis avril 2023, une formation « Transition-Climat » sensibilise aux enjeux écologiques pour en faire « une affaire de tous », explique Chrystelle Amblard, consultante à la mission Prospective, transformation et évaluation (MPTE). Portée par une équipe élargie de 7 formateurs, cette formation interne mêle prise de conscience des impacts (mobilité, alimentation) et leviers d'action concrets, notamment la réduction de l'usage de la voiture (80 % des déplacements). Objectif : motiver et encourager les participants à adopter des solutions concrètes pour un changement durable.

CHANTIER 6 : DÉCARBONER LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

> Nouveau plan de **mobilité employeur** (PDME).

La Métropole, la Ville et le CCAS modernisent leurs pratiques pour réduire l'empreinte carbone des déplacements des agents, avec un PDME actualisé depuis juin 2024. Actions clés : prêt gratuit de véhicule à assistance électrique (VAE) sur 60 jours, formations à l'entretien et à la sécurité, et déploiement de vélos-cargos comme alternative durable. Accompagnement renforcé avec formulaires en ligne et guichets d'aide. Objectif : favoriser l'intermodalité et inscrire durablement la mobilité douce dans les pratiques collectives.

CHANTIER 7 : RÉDUIRE ET TRIER LES DÉCHETS PRODUITS PAR L'ADMINISTRATION

> **Réduire la production de déchets et optimiser leur tri** grâce à de nouvelles pratiques au quotidien.

La stratégie « Zéro déchet » adoptée en 2022 engage l'administration à réduire ses déchets et optimiser leur tri. « À l'hôtel de ville, une unité de compostage interne permet de collecter les déchets alimentaires, éliminant l'empreinte carbone liée à la collecte publique et produisant du compost redistribué aux agents », nous dit Anthony Fernandez, responsable de l'unité de tri et valorisation interne au sein du pôle Moyens généraux (PMG). Résultats : les déchets des bacs gris sont passés de 74 % en 2021 à 35 % en 2024, tandis que le tri a progressé de 32 % à 62 %.

Le groupe de travail écoresponsabilité, porté par Marion Maurin, chargée de mission Animation plan climat au sein de la mission Transition énergétique et climatique (MTEC), fédère une quinzaine de services pour structurer une réponse collective aux défis environnementaux. Il définit l'écoresponsabilité comme « le respect des limites planétaires dans les activités internes ». Grâce à une gouvernance dédiée, des formations et des agents moteurs, la démarche vise à réduire l'empreinte écologique et à faire de l'administration un modèle inspirant.

CHANTIER 8 : RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DU NUMÉRIQUE

> **Limitier l'impact environnemental** des outils numériques, du matériel obsolète aux pratiques numériques plus sobres.

Une stratégie numérique responsable a été mise en place autour de 3 piliers : réduire l'impact environnemental responsable de plus de 4 % des émissions de GES, améliorer l'impact social et renforcer une économie innovante et durable. Le pôle Numérique et donnée (PND) s'est engagé sur une feuille de route pour un numérique frugal, sobre, accessible et éthique. Elle se décline autour de 4 idées fortes : bien guider, bien encadrer, bien servir, bien infrastructurer. Elle pose des ambitions à l'horizon 2027.

CHANTIER 9 : ENGAGER UNE POLITIQUE DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

> Encourager les **écogestes au travail**.

Sarah Kazaroff est chargée de sensibilisation aux économies d'énergie et d'eau du pôle Patrimoine immobilier et sobriété énergétique (PISE). Son objectif : optimiser l'usage des équipements (chauffage, éclairage...) tout en garantissant le confort des agents. Son action repose sur la sensibilisation (écoles, crèches, médiathèques), le diagnostic des bâtiments, la formation des équipes et des projets collectifs. Un suivi régulier permet d'allier sobriété et efficacité énergétique.

CHANTIER 10 : POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

> Favoriser des **fournisseurs écoresponsables et des produits durables** pour soutenir une économie verte.

La Métropole s'est dotée en 2022 d'un schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER), outil stratégique et réglementaire pour intégrer le développement durable dans la commande publique. Ses objectifs : 100 % des marchés comportant des clauses environnementales et 30 % sociales d'ici 2026. Sensibilisation des agents, outils et démarche d'achat exemplaire ont posé les bases d'une 1^{re} phase structurante, en vue d'un déploiement encore plus opérationnel dès 2026.

 Plus d'infos sur votre intranet : [Notre organisation](#)
> Les 6 Missions transversales > [Transition énergétique et climatique](#)

Inauguration du District, rue Marcel Serre, le 1^{er} septembre 1985.

© Archives de Montpellier, cote 0061401

DU DISTRICT À LA MÉTROPOLE : MONTPELLIER, 60 ANS D'INTERCOMMUNALITÉ !

En 2025, notre intercommunalité a 60 ans ! Du District à la Métropole, le développement de ses compétences a été marqué par des projets structurants et une croissance démographique soutenue. Au cœur de la réussite de ces grands chantiers, des femmes et des hommes engagés : les agents de la collectivité. Témoignages d'un temps que les moins de 20 ans...

Créé le 19 janvier 1965 par arrêté préfectoral, le District urbain de Montpellier connaît un tournant, en 1977, avec l'élection de Georges Frêche qui permet à l'intercommunalité d'investir de nouvelles compétences, notamment le Développement économique. Les années 1980 sont marquées par l'acquisition de la compétence Transports avec une municipalisation rapide du réseau et l'ouverture, en 1984, du tunnel de la Comédie.

VOLONTÉ POLITIQUE ET ESPRIT D'ÉQUIPE

Arrivé au District de Montpellier en 1986, Georges Lescuyer devint directeur des Transports en 1995, au cœur d'une ville en plein essor. « Ce que j'avais hâtivement considéré comme une simple mission de construction d'ouvrages se révéla une démonstration de l'importance vitale du transport public pour le développement

urbain et le bien-être de la population », analyse-t-il. Preuve en est : le succès immédiat de la ligne 1 ! « En 12 ans, 4 lignes sont inaugurées, traduisant une volonté politique, mais aussi un travail d'équipe et un esprit de collaboration qui ont permis la réalisation de ces projets d'envergure », souligne Georges Lescuyer.

UN ENVIRONNEMENT EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Natives de Montpellier, Maryse Mendes et Christelle Santillana ont, elles aussi, participé activement à son évolution. « En 2000, j'ai intégré le District en tant qu'assistante au service Transport et Voirie. Christelle a rejoint le service Bâtiment quelques mois plus tard », se souvient Maryse Mendes. « À l'époque, tout le monde se tutoyait », confie-t-elle avant d'égrainer, non sans une certaine nostalgie, les multiples événements festifs organisés par le duo pour renforcer la cohésion d'équipe. « On est passé d'une structure à taille humaine à une organisation plus complexe », souligne Christelle Santillana, « mais on a su s'adapter dans cet environnement en constante mutation tout en conservant un lien fort entre "anciens". »



Maryse Mendes et Christelle Santillana.

© Tom Sanselme

HIER, AUJOURD'HUI... ET DEMAIN

Janvier 2015 acte la création de « Montpellier Méditerranée Métropole », qui fête cette année sa première décennie. Aujourd'hui, la Collectivité poursuit son développement avec un volontarisme axé sur les mobilités décarbonées, l'attractivité économique et culturelle, et la rénovation urbaine et énergétique. Une ambition portée par chacune et chacun des agents, pleinement mobilisés pour faire intercommunalité ensemble. Encore merci à toutes et tous pour votre engagement !



Inauguration de la ligne 1 du tramway, le 30 juin 2000.

© Archives de Montpellier, cote DIA7407



© Tom Sanselme

LE CCAS MISE SUR LE COLLECTIF POUR SA NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE

Le 3 février dernier, le Centre communal d'action sociale (CCAS) de Montpellier a présenté son nouveau projet d'établissement et d'administration (PE/PA) 2024-2028 lors d'un séminaire qui a rassemblé quelque 250 agents issus de l'ensemble de ses sites : une première ! Adopté en octobre 2024, le PE/PA est « issu d'une démarche participative et doit être porté par tous afin de répondre aux défis quotidiens du CCAS », a rappelé Géraldine Malatier, sa directrice générale, soulignant l'importance de cette « nouvelle forme de temps collectif » pour les équipes. Cette ambitieuse feuille de route vise à renforcer la transversalité entre les équipes et à améliorer l'efficacité des services pour mieux répondre aux besoins de l'ensemble des habitants.

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation > Le CCAS

REMISE DES MÉDAILLES : MERCI POUR VOTRE ENGAGEMENT !

Mercredi 12 février, l'Employeur Montpellier a honoré l'engagement durable de 340 de ses agents. Au programme : une cérémonie solennelle et chaleureuse avec remise des médailles du travail, photos et moment de convivialité avec Michaël Delafosse, maire de la Ville, président du CCAS et de la Métropole de Montpellier, accompagné des élus RH Michel Aslanian, Michel Calvo et Joël Raymond. « Nous formons une grande communauté humaine, celle du service public, et c'est grâce à vous que Montpellier avance », a rappelé le maire-président qui a salué avec émotion la fidélité de ces agents.

Olivier Nys, directeur général des services, a quant à lui insisté sur l'importance de l'accompagnement et l'employabilité tout au long de ces longues carrières : « Votre engagement dans le temps est une richesse pour notre collectivité et nous devons être à la hauteur de cet investissement. » Encore félicitations à toutes et tous !

i Témoignages des médaillés à retrouver sur l'intranet : rubrique Toutes les actus



© Cécile Marion



LA VILLE ET LA MÉTROPOLE LANCENT LEUR NOUVEAU SITE INTERNET MUTUALISÉ

Fruit d'un projet de près de trois ans, le nouveau site internet mutualisé de la Ville et de la Métropole a été lancé le 19 février 2025. Résultat d'un travail de co-construction mené en transversalité avec les 20 pôles, il regroupe tous les contenus relatifs aux services et informations de la Ville et de la Métropole de Montpellier :
 – actualités et événements du territoire, passés et à venir, concertations, grands projets, etc. ;
 – toutes les démarches relevant des compétences de la Ville et de la Métropole (demande de composteur individuel, inscriptions scolaires, signalements, etc.).

Plus moderne et intuitif, le site décline un webdesign optimisé, soucieux de sobriété et d'esthétique, et il a été pensé pour garantir l'accessibilité de tous. Ce projet s'inscrit dans l'axe 2 du projet d'administration « Une administration guidée par la proximité avec le territoire et par la qualité de la relation aux usagers », et notamment son chantier 7 « Renforcer la communication auprès des usagers et des habitants ».

i Pour découvrir le nouveau site, rendez-vous dès à présent sur [Montpellier.fr](https://montpellier.fr)

RETOUR SUR LES DERNIERS CONSEILS

Ils rythment les ambitions et missions de nos collectivités : les conseils de la Métropole et de la Ville se tiennent tous les deux mois environ, abordant les dossiers stratégiques de nos territoires. L'occasion pour votre magazine *EN COMMUN* de mettre en lumière quatre sujets clés présentés les 11 et 13 février derniers.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : DES AVANCÉES CONCRÈTES

Vos collectivités réaffirment leur engagement envers l'égalité femmes-hommes, principe fondamental inscrit dans la Constitution. Comme le démontre le rapport 2024, des avancées significatives ont été réalisées au sein de l'Administration, fruit d'une volonté politique forte et d'un travail constant.

Prochaine étape : l'obtention du label « *Diversité professionnelle* » visant à enrichir les actions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

UN PLAN D'ACTION AMBITIEUX

Un nouveau plan d'action diversité et égalité (PADE) 2024-2026 a été élaboré, avec des mesures concrètes pour renforcer la politique d'équité et d'inclusion. Ce plan prévoit notamment :

- un processus de recrutement non discriminant et une anonymisation des CV ;
- la poursuite des formations sur l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations ;
- la prise en compte de l'endométriose au travail, avec des aménagements spécifiques et la possibilité de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (ASA, lire page suivante) ;
- la création d'un comité de suivi de la politique interne d'égalité et de diversité.

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation > Les enjeux sociétaux > Égalité professionnelle

DES PROGRÈS NOTABLES

L'index d'égalité professionnelle de la Ville atteint un score remarquable de 97 sur 100 et celui de la Métropole obtient l'excellente note de 80 sur 100, témoignant de l'efficacité des actions mises en œuvre. Tandis que les écarts de rémunération entre femmes et hommes continuent de se réduire, les avancements de carrière sont équilibrés entre les genres, proportionnellement à leur représentation dans nos collectivités. Montpellier a par ailleurs obtenu le label « *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » délivré par l'Afnor, en mai 2024. Cet objectif s'inscrit dans l'axe 5 du projet d'administration : « L'exemplarité de l'administration », chantier 2 : « *Agir pour l'égalité et contre les discriminations* ».

POUVOIR D'ACHAT : RETRAIT DE LA RETENUE MALADIE

Favoriser des conditions de travail plus justes, plus sociales, plus équitables est une des priorités de ce mandat. C'est dans cet état d'esprit que nos Exécutifs ont délibéré en février pour retirer la retenue qui était en place sur le régime indemnitaire après franchise de 30 jours en cas de maladie ordinaire.

En effet, la loi de finances de 2025 adoptée par le Sénat le 6 février dernier a acté une diminution de 100 à 90 % de l'indemnisation des agents publics pour les congés de maladie ordinaire de moins de trois mois (fin du plein traitement). Une mesure nationale qui affecte l'ensemble de la rémunération des agents dès leur 1^{er} jour d'absence, soit un impact massif sur leur pouvoir d'achat.

Pour en limiter la portée, nos élus ont adopté une mesure retirant la « retenue maladie », mesure qui prendra effet dès que possible, et cela pour tous les agents Ville, CCAS et Métropole de Montpellier, afin de compenser autant que faire se peut les effets de la loi de finances 2025.

i Message du maire-président et des élus RH à retrouver sur l'intranet : rubrique Actualités

NOUVEAU RÈGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis le début de mandat, l'Exécutif entend inscrire la politique RH dans une dynamique nouvelle, garantie d'un quotidien amélioré et d'une carrière dynamisée. Afin d'y parvenir, un Pacte social 2020-2026 a été défini : l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail en est l'un des axes prioritaires. Vos collectivités ont ainsi travaillé à des propositions d'ajustement du règlement commun du temps de travail, adopté en 2022, afin de mieux concilier vies professionnelle et personnelle.

Parmi les nouveautés majeures à retenir :

- **Semaine en 4 jours** : une expérimentation sur la base du volontariat est proposée aux agents à temps plein à compter du 1^{er} mars (demande à réaliser via Horoquartz). Ce nouveau profil horaire permettra d'effectuer 36 heures de travail hebdomadaires en 4 jours avec une durée de travail journalière de 9 heures et un jour non travaillé fixe chaque semaine. Le droit à congés annuels sera de 20 jours par an et le droit à RTT de 3,5 jours par an. Cette organisation alternative fera

l'objet d'un bilan à un an.

- **Plage horaire** : la plage horaire variable du matin est étendue de 7h30 à 7h, offrant ainsi plus de souplesse dans l'organisation de la journée pour les agents bénéficiant du dispositif d'horaires variables, en accord avec la hiérarchie.
- **Temps partiel** : de nouvelles modalités d'organisation des temps partiels à 70 % et 50 % sont étendues sur un rythme hebdomadaire différent sur deux semaines. Temps partiel à 70 % : 1^{re} semaine de 3 jours, 2^e semaine de 4 jours ; temps partiel à 50 % : 1^{re} semaine de 2 jours, 2^e semaine de 3 jours. Les jours de temps partiel sont fixes par semaine 1 et semaine 2.
- **Congé d'adoption** : la durée légale du congé d'adoption évolue. Elle est désormais fixée à 16, 18 ou 22 semaines selon le nombre d'enfants déjà à charge avant l'adoption. Si les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé d'adoption peut être réparti entre eux, et sa durée est alors augmentée de



25 jours ou de 32 jours en cas d'adoptions multiples. Ce congé ainsi réparti ne peut excéder, pour chaque parent, une durée de 16, 18 ou 22 semaines ci-dessus mentionnées.

- **ASA endométriose** : si elle est acceptée par l'État, une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les femmes souffrant d'endométriose sera instaurée, sur justificatif médical. Cette mesure majeure du nouveau plan diversité-égalité 2024-2026 participe à un aménagement du temps de travail plus favorable pour la santé des femmes.

i Plus d'infos sur l'intranet :
[rubrique Mon espace RH > Temps de travail](#)

UN BUDGET 2025 RESPONSABLE ET VOLONTAIRE

Malgré un contexte économique contraint, vos collectivités poursuivent les dynamiques impulsées afin d'accompagner les enjeux d'un territoire en développement et d'achever les projets majeurs engagés dans le cadre de la programmation pluriannuelle d'investissement (PPI). Dans ce cadre, les débats d'orientations budgétaires (DOB) visant à présenter le contexte économique et financier ainsi que les grandes lignes des projets des budgets 2025 constituent un moment important de la démocratie locale.

Les budgets proposés par la Ville et par la Métropole s'articulent autour des grandes orientations suivantes :

- Poursuivre les efforts de gestion tout en assurant la défense du service public : pour soutenir le pouvoir d'achat, la Ville conserve ses taux

d'imposition inchangés depuis 2020, une mesure rare parmi les grandes villes françaises. La Métropole maintient le niveau de service public et de soutien aux communes, là encore sans augmenter la fiscalité.

- Des dépenses d'investissement calibrées : la préparation du budget 2025 a pour objectif de garantir une situation financière saine pour vos collectivités tout en continuant à agir au

service de tous les administrés. La Ville et la Métropole font le choix de maintenir un niveau d'investissements soutenu pour les opérations déjà lancées, inscrites dans les thématiques prioritaires du mandat. Un objectif entre 400 M€ et 450 M€ est ainsi fixé pour la préparation du budget de la Métropole, et de 170 M€ (fonds de concours et attributions de compensations inclus) pour la Ville.

- **Maîtriser la dette** : vos collectivités assurent une gestion rigoureuse de leurs finances forte d'une épargne brute renforcée (orientations 2025 : 44 M€ pour la Ville, 84 M€ pour la Métropole). Adossée à un recours à l'emprunt limité, elle témoigne de la solvabilité des deux collectivités.

i Documents et ressources à télécharger sur l'intranet : [rubrique Notre organisation > Les instances](#)



EN SAVOIR PLUS :

Retrouvez toutes les infos sur les conseils municipaux et métropolitains à la Une de l'intranet, rubrique Toutes les Actus, et sur le nouveau site mutualisé [Montpellier.fr](#)

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : RENFORCER LA CONFIANCE EN SOI VIA DES ATELIERS COOPÉRATIFS

Changer de métier, évoluer dans sa carrière ou se reconverter : autant de défis pour les agents engagés dans une mobilité professionnelle. Pour les accompagner, le service Mobilité et accompagnement professionnel (MAP) du pôle Ressources humaines (PRH) a mis en place un dispositif spécifique : un parcours d'ateliers collectifs conçu pour apporter un cadre rassurant et des outils concrets aux agents en transition accompagnés par les conseillères en évolution professionnelle.

Nos trois entités ont placé au cœur de leur politique RH le développement de l'employabilité des agents, c'est-à-dire la capacité pour chacune et chacun à exercer un métier tout au long de sa carrière. Cette priorité est inscrite dans l'axe 3 du projet d'administration « L'agent au cœur de notre administration », notamment le chantier 3 « Encourager et accompagner la mobilité ».

DES ATELIERS POUR FACILITER L'EMPLOYABILITÉ ET LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Ce programme spécifique repose sur trois ateliers thématiques animés par des chargées de mission et conseillères en évolution professionnelle et des chargés de recrutement. Leur objectif ? Aider les agents à mieux définir leur projet professionnel, à optimiser leurs candidatures et à se préparer aux divers entretiens qu'ils mèneront tout au long de leur carrière. Avec 13 sessions organisées en quatre mois, ce parcours a déjà accompagné plus de 70 agents. Les retours sont unanimes : ce cadre collectif favorise l'échange d'expériences, renforce la confiance et permet de dépasser certaines appréhensions face au changement.

QUELLES SONT LES THÉMATIQUES PROPOSÉES ?

✓ **Atelier 1** : construction de son projet d'évolution professionnelle

✓ **Atelier 2** : analyse de l'offre, aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation

✓ **Atelier 3** : les attentes des recruteurs et simulations aux entretiens d'embauche

TÉMOIGNAGE DE LAETITIA WALLAERE,

ANCIENNE AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

« Après 30 ans dans la petite enfance, j'ai dû me réorienter pour des raisons médicales. C'était une situation déstabilisante : je ne connaissais ni les postes administratifs ni les services où je pouvais postuler. Grâce à l'accompagnement de ma conseillère en évolution professionnelle et aux ateliers, j'ai pu faire le point sur mes compétences, mettre à jour mon CV et mieux comprendre les attentes des recruteurs. Cela m'a permis de me sentir plus à l'aise pour mes entretiens et d'envisager l'avenir avec plus de sérénité. Aujourd'hui, je suis en immersion sur un poste de renfort administratif au sein du Protocole, tout en suivant une formation de secrétariat. Ce dispositif m'a aidée à accepter cette transition et à envisager de nouvelles perspectives. Il ne s'agit pas seulement d'un changement de poste mais d'un véritable accompagnement humain, où l'on apprend à valoriser son parcours et à retrouver confiance en soi. Ces ateliers m'ont donné l'impulsion nécessaire pour aller plus loin et continuer à me positionner sur des postes vacants. »



UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ AUX BESOINS DE CHACUNE ET CHACUN

Ces ateliers sont prescrits par les conseillères en évolution professionnelle pour les agents des catégories B et C engagés dans une démarche de mobilité, qu'elle soit contrainte ou choisie. Les agents peuvent suivre un atelier ponctuel ou s'engager dans l'ensemble du parcours, selon leur situation. La transversalité entre les acteurs RH, la diversité des approches pédagogiques et l'importance donnée aux échanges font de ce programme un levier clé pour une mobilité réussie. À noter : des ateliers complémentaires ouverts à tous les agents sont également proposés.

i Plus d'infos sur l'intranet : [rubrique Mon espace RH > Formation et évolution professionnelle > Se former > Engager une démarche de mobilité](#)

COACHING ET CODÉVELOPPEMENT : DES OUTILS POUR FAIRE ÉVOLUER SES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Présent dès 2017 au sein des deux collectivités, le coaching est renforcé depuis 2019 par la mise en place d'un réseau des coaches internes qui accompagne les agents de nos collectivités dans leur développement professionnel. En 2025, le réseau composé de 6 coaches s'est étoffé avec l'intégration de deux collègues nouvellement formés au coaching interne par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). L'occasion pour *EN COMMUN* de faire le point sur le coaching et le codéveloppement mis en place en interne, deux ressources au service des agents.



De gauche à droite : Simon Birr,
Danièle Gonçalves, Sabine Bergüa,
Véronique Marchal, Laurent Guillaume

© Tom Sanselme

LE COACHING : UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL OU COLLECTIF SUR MESURE

Le coaching est un accompagnement qui permet aux agents de mieux comprendre leurs fonctionnements individuels ou collectifs qui influencent leurs pratiques professionnelles. En apportant un regard neutre et extérieur, le coach soutient le « coaché » dans sa prise de recul sur ses questionnements, projets ou

problématiques pour y répondre par ses propres solutions.

Deux types de coaching sont proposés en interne :

- individuel : pour gérer le stress, améliorer la prise de parole, ou se préparer à de nouvelles responsabilités, etc. ;
- collectif : pour renforcer la dynamique d'équipe, améliorer la communication ou accroître l'implication des membres d'un groupe.

Chaque séance, d'une durée d'une heure en moyenne, est guidée par des techniques et des questionnements ciblés. La signature d'un contrat, soit bipartite (coaché et coach), soit tripartite (impliquant également le supérieur hiérarchique), permet de poser le cadre et de fixer l'objectif du coaching. Le coaching interne repose sur des principes fondamentaux comme confidentialité, écoute bienveillante et non-jugement. Le coach assure le cadre et les moyens, tandis que le bénéficiaire reste pleinement responsable de ses décisions et de leur mise en œuvre.

LE CODÉVELOPPEMENT : UN OUTIL D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Pour Véronique Marchal, « *le codéveloppement est un autre outil puissant. Il s'agit d'une démarche d'intelligence collective qui réunit des groupes de managers ou de chargés de mission autour de questionnements professionnels concrets.* » Animée par un coach interne, cette méthode repose

sur un processus favorisant le partage d'expériences et la réflexion collective. Durant chaque séance, les participants explorent ensemble une situation vécue par l'un d'entre eux. L'échange enrichit les points de vue, permet d'élargir le champ des solutions possibles et aboutit à un plan d'action concret pour le participant concerné.

QUELS BÉNÉFICES POUR LES AGENTS ?

Le coaching et le codéveloppement répondent à des besoins variés, permettant par exemple de :

- gagner en autonomie et en confiance pour aborder des situations nouvelles ;
- réduire l'isolement grâce à des échanges constructifs et bienveillants ;
- développer des compétences en communication, en leadership ou en gestion des émotions ;
- renforcer l'adaptabilité et la résilience face aux changements professionnels ;
- accompagner la prévention des risques psychosociaux.

Qu'il s'agisse du coaching ou du codéveloppement, ces accompagnements professionnels constituent un levier puissant de progression individuelle et collective, en favorisant des conditions de travail plus sereines dans un contexte de confidentialité des échanges.

i Retrouvez toutes les infos sur le coaching interne, et des témoignages d'agents ayant bénéficié de ce dispositif, sur l'intranet : rubrique Mon espace RH
> Formation et évolution professionnelle
> Engager une démarche de mobilité

UNE ADMINISTRATION À HAUTEUR D'ENFANTS

À Montpellier, la démarche « Ville à hauteur d'enfants » s'épanouit grâce à trois ingrédients. Le premier, un terrain fertile car doté de politiques publiques volontaristes. Le second, un engrais venu nourrir cette ambition : la pensée du chercheur italien en psychologie et sociologie Francesco Tonucci, qui défend qu'une ville pensée pour les enfants est une ville meilleure pour tous ses habitants. Le troisième : un climat propice qui mobilise les équipes en transversalité et change durablement les méthodes de travail des agents et des services. Rencontre avec les services qui donnent vie au projet.

UN PILOTAGE FORT QUI FAVORISE LA TRANSVERSALITÉ

Pour Stéphanie Portier, directrice générale déléguée à la qualité des services à la population, la démarche « Ville à hauteur d'enfants » « favorise la transversalité. Elle nous invite à transformer nos pratiques pour penser la ville autrement et avec les enfants. Cette approche imprègne une très grande partie de l'administration, témoignant d'un impact significatif. En intégrant les enfants au cœur de nos projets, nous construisons une ville plus inclusive et plus adaptée à tous. » Rattaché à la Direction générale mutualisée, Philippe Reitz est le chef de projet de Ville à hauteur d'enfants. Convaincu de l'impact structurant de cette philosophie sur la manière de penser et de bâtir la ville, il coordonne la démarche, impulse la dynamique d'ensemble avec les collègues de la Ville et de la Métropole ainsi qu'avec les partenaires extérieurs, aux côtés de Stéphanie Portier.



Végétalisation du nouveau parvis des écoles Alphonse Daudet et Marie Curie

© Audrey Coppée

UNE CHARTE AVEC ET POUR LES ENFANTS

La création d'un « laboratoire des enfants » en février 2024 (voir encadré page suivante) a été une étape clé de cette démarche. Cette instance est co-animée par Stéphanie Portier et Philippe Reitz, avec l'appui de Claire Durand, consultante interne au sein de la mission Prospective transformation et évaluation (MPTE) pour la préparation des facilitations. « Ce laboratoire est un formidable groupe de réflexion qui, grâce aux nombreuses interactions avec les enfants, induit une approche renouvelée pour penser la ville », souligne-t-il.



Les premières réunions du laboratoire ont abouti à la rédaction d'une charte co-construite avec les enfants. La charte qui dessine le cadre de la démarche repose sur 3 engagements :

- ✓ une ville émancipatrice, stimulante et éducative,
- ✓ une ville égalitaire, accueillante et bienveillante,
- ✓ une ville nature, écologique et résiliente.

Cette charte vise à garantir un cadre d'action neutre et laïque, et une égalité de toutes et de tous. Elle défend l'écoute des enfants et leur pleine autonomie.

MONTPELLIER, 1^{RE} VILLE FRANÇAISE À AVOIR INTÉGRÉ LE RÉSEAU INTERNATIONAL TONUCCI

Montpellier est la première ville française à avoir intégré le réseau international Tonucci, dont l'idée centrale est de favoriser le changement, de « révolutionner » la manière de gouverner la ville en prenant les enfants comme paramètre des décisions politiques. En février 2023, une semaine de formation animée par le chercheur italien a permis de sensibiliser agents et partenaires à cette approche novatrice. Cette étape a jeté les bases d'une culture commune en diffusant l'idée que les enfants, au-delà de leur rôle d'usagers, peuvent devenir des acteurs du changement urbain.

TRANSVERSALITÉ ET CONCERTATION

« RUES AUX ÉCOLIERS » : UN PROJET COLLECTIF AU SERVICE DE TOUTES ET TOUS

Cette démarche permet de répondre aux besoins immédiats – sécurisation des abords notamment –, tout en visant des transformations pérennes, valorisant les espaces publics et encourageant les mobilités actives. Au-delà de la sécurité des enfants, le projet ambitionne de créer des espaces urbains où la place de l'enfant, et par extension celle de tous les usagers, devient centrale. Le programme « Rues aux écoliers » illustre donc une approche collaborative alliant transversalité et concertation. Coordonné par Marion Lapeyre, cheffe de projet Sécurité écoles et accidentologie au sein du pôle Mobilités, ce dispositif implique divers autres services dans d'autres pôles liés à l'éducation ou aux espaces publics, par exemple, sans oublier des partenaires comme la TAM ou la SERM. Chaque projet est élaboré en concertation avec les acteurs locaux : enfants, communauté éducative, parents et riverains.

© Frédéric Damerjii



Rue aux écoliers / rue des coronilles devant les écoles Goethe et Langevin

Le Labo Ville à hauteur d'enfants, c'est quoi ?

Créée en février 2024, cette instance de dialogue permet de croiser les paroles des enfants et des adultes. Elle est composée de 3 collèges :

- des groupes d'enfants : CME, enfants fréquentant les accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), enfants des écoles sur le temps périscolaire, enfants des conseils de quartier, etc.
- des experts externes : associations, chercheurs, regard international, etc.
- des experts internes : agents de la Ville et de la Métropole, personnels des organismes associés du groupe Montpellier (bailleur social ACM, agence d'aménagement du territoire SERM, société publique des transports TAM), désignés comme référents Ville des enfants.



© Ludovic Séverac

LES « COURS AVENTURES »

Ce programme vise à désimperméabiliser et végétaliser les cours. Il répond à des enjeux environnementaux, pédagogiques et sociaux divers telles l'infiltration des eaux de pluie, la reconnexion à la nature, la création d'espaces aux usages diversifiés et dégenrés, et l'attractivité des écoles publiques.

Pour Maïlys Rondot, chargée de mission paysages et Ville des enfants au sein du pôle Biodiversité paysages agroécologie et alimentation (BP2A), la démarche « Ville à hauteur d'enfants » « encourage la transversalité et la discussion pour créer des "cours aventures" dans les écoles. La concertation implique les équipes pédagogiques, les directeurs d'école et divers personnels pour définir collectivement les projets. Ils abordent les préoccupations et présentent les bénéfices, tels que des espaces variés et des activités extérieures. Les enfants participent activement aux plantations, choisissant les couleurs et s'engageant dans des actions de nettoyage, renforçant ainsi leur responsabilité citoyenne. »

DES ESPACES PUBLICS REPENSÉS

« Notre rôle, explique Samira Messaoudi, chargée de mission Pilotage de projet espace public urbain au pôle Proximité espaces publics (PEP's), est de transformer les commandes politiques en projets d'aménagement, en assurant une concertation de qualité. L'implication des enfants a changé notre approche. Nous avons appris à mieux travailler ensemble entre services, en comprenant les contraintes de chacun et en adoptant des outils plus ludiques, des objets concrets pour aider les enfants à se projeter. Ils nous ont fait repenser l'espace public : par exemple, regrouper les assises pour favoriser l'échange. Cette démarche a aussi permis d'humaniser nos professions. En nous voyant avec nos tenues et nos outils de chantier, les enfants ont découvert des métiers techniques qu'ils ne croisent jamais. Cette expérience a enrichi notre manière de concevoir et de dialoguer, nous poussant à innover et à être plus créatifs. »



© Ludovic Séverac

De gauche à droite : Laetitia MARTI (Atsem, pôle Éducation), Fatiha MAHMOUDI (Animatrice référente, pôle Éducation), Samira MESSAOUDI (PEP'S), Marie France PAULIN (Pôle Éducation), Frédéric ROBERT (BP2A), Mathilde JEAN (PEP's)



Amélie Vallon, chargée de projets Paysage au sein du pôle BP2A

© Tom Sanselme

DES AIRES DE JEUX INCLUSIVES

L'enjeu est de concilier des espaces plus naturels, avec l'inclusion – en favorisant l'accessibilité des personnes en situation de handicap –, et une intégration paysagère dans le parc. Ce travail, à la croisée de la technicité et de la créativité, nous invite à révéler l'identité des lieux tout en imaginant des solutions adaptées et innovantes. Pour Amélie Vallon, chargée de projets Paysage au sein du pôle BP2A : « La démarche "Ville à hauteur d'enfants" invite à repenser nos méthodes, et le travail dans le Labo avec Francesco Tonucci est inspirant : faire de Montpellier une ville stimulante et accueillante. Les aires de jeux peuvent être une porte d'entrée de nos projets dans les parcs, qui incluent tous une concertation avec les habitants, les parents, les enfants des centres de loisirs ou avec le Conseil municipal des enfants (CME). Pour le jardin de la Pépinière, inspirés par son passé horticole, nous avons imaginé des jeux sur mesure, évoquant des pots de fleurs géants. »

L'ENFANT AU CŒUR DES PROJETS ÉDUCATIFS

« Mon rôle, nous indique Nathalie Lejeune, coordinatrice de projets éducatifs au sein du pôle Éducation (PE), est d'accompagner les équipes éducatives pour instaurer une démarche participative avec les enfants dans leurs structures d'accueil. Je facilite également la concertation des enfants dans les projets d'aménagement tels que les « rues aux écoliers », parvis, aires de jeux... En collaboration avec le PISE, le PEP's et la DNAP, des ateliers ludiques et efficaces ont été mis en place pour recueillir les idées des enfants, leur permettre de choisir le positionnement du mobilier urbain ou de participer à la plantation d'arbres. Ce projet a levé les obstacles à la prise en compte de leur parole et sensibilisé les équipes à intégrer cette démarche dans leurs pratiques. »

24H À HAUTEUR D'ENFANTS



07H50



Sofiane, cartable sur le dos, enfourche son vélo plus tôt que d'habitude pour rejoindre **Cassandre** avant la sonnerie. Arrivé devant l'école, il freine juste à temps pour voir **Tom**, l'agent de protection qui lui fait signe de traverser en toute sécurité. Un dernier coup d'œil à droite, à gauche... et c'est parti ! **Cassandre** s'empresse de lui parler du tableau que sa classe a choisi, en tant qu'ambassadeur du Musée Fabre. « *C'est un Courbet ! Tu connais ?* »



11H00



Pendant ce temps, la petite sœur de **Cassandre** et d'autres tout-petits assistent à un spectacle, accompagnés de **Mina**, leur auxiliaire de puériculture de la nouvelle crèche Colette Zannettacci. Bientôt, un tout nouvel espace artistique, le centre d'art Mille Formes, leur permettra d'explorer la création dès le plus jeune âge.



12H00



À midi, à la cantine, **Sofiane** se régale d'un filet de colin à la provençale tandis que **Cassandre** préfère les légumes à l'orientale. Ils se promettent d'apprendre à cuisiner ensemble aux ateliers de la future Cité de l'alimentation.



14H00



Après les cours, **Cassandre** rejoint sa maman au parc des Pastourelles. Tandis que sa mère berce sa petite sœur sur un banc, **Cassandre** et son copain **Clément** grimpent sur les nouvelles structures en bois adaptées aux différents types de handicap (moteur, sensoriel, mental). Ensemble, ils traversent une rivière de lave imaginaire...



17H30



En rentrant, **Sofiane** traverse l'esplanade et s'arrête net : les fleurs qu'il a plantées avec ses copains du Conseil municipal des enfants ont poussé ! Il fait beau, un peu plus loin, des enfants courent entre les jets d'eau. L'air est doux. Impossible de résister. Quelques éclaboussures plus tard, il rit aux éclats.



EN SAVOIR +
ici sur le
projet « Ville
à hauteur
d'enfants »



PATRICK FAYOLLE ET XAVIER TALLON, GARDES-CHAMPÊTRES NOUVELLE GÉNÉRATION

Face à la montée des incivilités et de la délinquance environnementale, Montpellier fait le pari audacieux de relancer le métier de garde-champêtre. En décembre et janvier, deux professionnels expérimentés ont ainsi intégré le pôle des Sécurités et de la tranquillité publique (PSTP).



Xavier Tallon et Patrick Fayolle, gardes-champêtres au sein de la direction déléguée de la Régulation du domaine public et des mobilités du PSTP.

Loin de l'image désuète qu'on leur associe à tort, les gardes-champêtres ont un rôle crucial à jouer pour relever les défis de la sécurité et de la protection de l'environnement en milieu urbain. « *Malgré la perte de leur qualité d'OPJ (officier de police judiciaire, ndlr) en 1958, ils ont un pouvoir d'enquête et de réquisition d'images que n'ont pas les policiers municipaux* », souligne François Couderc, directeur délégué du PSTP, qui souhaite les faire intervenir en appui des policiers municipaux et des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) sur tous les pouvoirs de police spéciaux⁽¹⁾ du maire pour lesquels ils sont particulièrement compétents. « *Il ne s'agit pas de multiplier les effectifs, mais de miser sur des profils adaptés aux enjeux du territoire et aux commandes de l'Exécutif. Et je suis convaincu que nous avons fait les bons choix pour renforcer notre activité opérationnelle.* »

DES RECRUTEMENTS CIBLÉS

Aujourd'hui, les gardes-champêtres ne sont plus que 1 200 au niveau national selon leur Fédération, contre environ 24 000 policiers municipaux recensés par le ministère de l'Intérieur. « *Malgré la richesse de la fonction et l'intérêt qu'elle représente pour une commune, c'est un profil difficile à recruter car les concours sont rares et le métier méconnu des jeunes candidats* », déplore François Couderc. Face à cette difficulté, la Ville a opté pour une stratégie de recrutement ciblée : avec succès !

Originaire de la région Centre-Val de Loire, Xavier Tallon possède une solide expérience dans le domaine de la sécurité. Après un engagement volontaire de 3 ans au sein de l'Armée de terre, il a exercé différents postes (agent de sécurité incendie, ambulancier, opérateur de vidéo-protection, agent

de sécurité civile urbaine...), avant de devenir garde-champêtre. « *J'ai voulu retrouver le sens du travail en équipe, et Montpellier offre un environnement dynamique et stimulant* », explique-t-il.

EXPERTISE ET MOTIVATION

Recruté le 1^{er} décembre dernier, Xavier Tallon fait équipe avec Patrick Fayolle depuis le 2 janvier. Adjudant du peloton motorisé (PMO) de Saint-Flour, ce gendarme de carrière a choisi de quitter le Cantal pour réorienter son parcours professionnel. « *Je suis passionné par la nature, et la dimension environnementale du poste m'intéresse particulièrement* », précise ce sportif accompli. Champion de France militaire VTT multi-médaillé, il compte bien continuer à battre les chronos, sous l'uniforme « vert » désormais. Bienvenue à nos nouveaux collègues !

(1) Police de l'environnement, police de conservation du domaine public, police forestière, police de l'animal et police des établissements.

CAROLINE FRINAULT,

INTERPRÈTE DU PATRIMOINE

Le patrimoine serait-il figé dans le passé ? Au contraire, il est une manière de relier les habitants à leur territoire. Telle est la vision de Caroline Frinault, responsable de l'unité Patrimoines au sein du pôle Culture et patrimoine (PCP). Pour cet entretien avec *EN COMMUN*, elle nous ouvre les portes d'un lieu emblématique à Montpellier : le mikvé médiéval. Une manière d'illustrer son attachement à ce patrimoine qu'avec ses équipes elle travaille à faire connaître et faire aimer.

Caroline Frinault en est convaincue : « *Connaître sa ville, c'est s'y attacher. S'approprier son territoire, c'est en prendre soin.* » Originaire de Bretagne mais liée à Montpellier par son enfance, elle fait de cette vision son moteur. « *Notre métier, c'est de faire en sorte que les habitants ouvrent les yeux sur leur environnement quotidien. Pour cela, nous nous intéressons à l'architecture, à l'urbanisme, au paysage et au patrimoine immatériel comme les traditions occitanes* », explique-t-elle. Pour elle, le patrimoine doit inviter à la curiosité : il permet de s'interroger, de faire sien son cadre de vie et de contribuer, par l'attachement qu'on lui porte, à son embellissement. C'est dans cette optique qu'elle travaille à ce que les 31 communes de la Métropole valorisent leur histoire et leur architecture pour que chacun se sente acteur de son espace.

PRÉSERVER ET TRANSMETTRE AUX GÉNÉRATIONS FUTURES

Préserver le patrimoine, c'est aussi un enjeu de responsabilité : « *Nous avons eu le privilège d'en bénéficier ; il est essentiel que les générations à venir puissent en profiter également !* » Concrètement, cela passe par trois grandes missions : connaître, grâce à l'inventaire et à la recherche ; conserver, en accompagnant ou pilotant des restaurations, comme celles des statues emblématiques de Montpellier ; et valoriser, à travers des outils tels que des

publications, des applications immersives ou des actions éducatives. Depuis la labellisation « *Pays d'art et d'histoire* » en 2020, ces actions se sont structurées. « *Plus on est sensibilisé tôt, plus on mesure la richesse de ce qui nous entoure* », explique Caroline qui fait un parallèle avec l'Écolothèque : « *Que ce soit la biodiversité ou le patrimoine, nous préservons des richesses qui nous connectent à notre territoire. Nous avons la responsabilité de les transmettre.* »

INTERPRÉTER LE PATRIMOINE

Pour Caroline, transmettre le patrimoine ne consiste pas seulement à le préserver : il s'agit de l'interpréter pour qu'il touche, qu'on le comprenne, qu'on l'apprécie et que, in fine, on le protège : « *Nous travaillons à partir de matières brutes : archives, objets, lieux. Notre rôle est de rendre tout cela compréhensible et captivant. Il faut que le patrimoine parle à chacun.* » Cette interprétation exige rigueur et créativité, deux facettes essentielles de son métier. À travers des publications, des événements comme les Journées européennes du patrimoine qui accueillent 100 000 visiteurs sur deux jours, son équipe redonne vie au patrimoine et le rend accessible. « *C'est un patrimoine vivant, ancré dans le présent, qui tisse des liens entre les habitants et leur territoire. Cette passion pour la transmission est ce qui nous anime au quotidien.* »



Caroline Frinault, responsable de l'unité Patrimoines au sein du pôle Culture et patrimoine (PCP).

LES RENDEZ-VOUS DE LA COM' INTERNE

Si vous participez aux « Rendez-vous de la com' interne » pour une immersion dans l'histoire de nos sites, il est probable qu'à cette occasion vous puissiez rencontrer Caroline Frinault. Ces rencontres, comme la découverte du mikvé médiéval, s'inscrivent dans la dynamique de la labellisation Pays d'art et d'histoire. En tant qu'agents, mieux connaître notre patrimoine, c'est nourrir notre travail et renforcer notre lien avec celui-ci.



LE PÔLE DÉVELOPPEMENT URBAIN : UNE VISION DES PROJETS À 360° !

La résidence intergénérationnelle qui verra le jour en 2026, au cœur de la zone d'aménagement concerté (ZAC) de la Pompignane, à Montpellier, fera cohabiter seniors et tout-petits. Cette opération illustre la richesse mais aussi la complexité des projets portés par le pôle Développement urbain (PDU) piloté par Anne Ringlet. Décryptage des synergies à l'œuvre à travers les interventions croisées de trois agents au sein de trois directions du PDU qui ont collaboré en totale transversalité.



Magali Bonnaud, cheffe de projet aménagement à la direction de l'Aménagement métropolitain (DAM)

Ce projet de résidence intergénérationnelle est le premier qu'a accompagné à Magali Bonnaud lors de sa prise de poste,

il y a 2 ans. Depuis, ses missions n'ont cessé de se diversifier, du quartier mixte Euréka à Castelnau-le-Lez au projet de régénération urbaine Ode à la Mer sur les communes de Lattes et Pérols. « Je travaille aussi bien sur les programmes immobiliers de logements et de bureaux que sur l'aménagement des espaces publics, les secteurs dédiés à l'activité économique... Cette vision élargie sur le développement d'un quartier est essentielle et passionnante ! », explique-t-elle.

Cette future résidence de 3 974 m² rassemblera 57 logements seniors en locatif social et une nouvelle crèche municipale de 48 berceaux dans le secteur dit « Cœur de quartier ». Parmi les documents clés sur lesquels Magali s'est appuyée, les « fiches de lot » définissent les principes urbains et architecturaux à respecter pour l'aménagement de la ZAC. « Ces prescriptions sont fondamentales : elles ont orienté l'épannelage (hauteur et forme générale des bâtiments, ndr) pour éviter un effet monobloc, le choix des matériaux des sols aux toits-terrasses, la qualité et le confort des logements qui bénéficient tous d'un espace extérieur privatif... »

Deux accès distincts, depuis le futur espace piétonnier rue Louise Michel, seront destinés aux familles et au personnel de la crèche dont l'architecture en courbe, « douce et réconfortante », intégrera plusieurs cours extérieures permettant de dissocier les activités selon les âges. Magali précise : « Cette configuration a été pensée en lien avec le pôle Petite Enfance (PPE) qui a fait le choix d'une implantation en rez-de-chaussée pour répondre au mieux aux besoins des enfants et des agents. »



© Tom Sanselme

Antonia Victoor, instructeur expert AOS à la direction déléguée de l'Urbanisme appliqué (DUA)

Architecte de formation, Antonia Victoor est en charge de l'instruction des demandes d'autorisation d'occupation des sols (AOS). « Cette mission très contrainte par les délais consiste à vérifier la faisabilité du projet par rapport aux obligations techniques et réglementaires, l'accroche du projet au lieu et les éléments de programmation. L'idée est de lever au maximum les écueils, détaille-t-elle. Il s'agit également d'accompagner le demandeur, professionnel ou particulier, dans ce qui représente souvent un projet de vie. »

Antonia assure la coordination entre différents services internes et externes afin de garantir le caractère irréprochable des projets sur les plans technique, réglementaire et juridique, tout en intégrant leurs qualités architecturale, paysagère et urbaine. « L'urbanisme ne se limite pas à une application stricte des règles, souligne-t-elle. Nous avons un rôle de "garde-fou", avec le concours de l'architecte conseil de la Ville, pour que chaque projet réponde aux attentes de la Collectivité en matière d'usage, de programmation, de mixité sociale et d'aménagement de l'espace public avant de proposer la décision du permis de construire, dont la signature engage la responsabilité du maire. »

Le projet prévu en lieu et place de l'ancien parking d'ACM Habitat, aujourd'hui vétuste et sans intérêt architectural, a été étudié dans cette logique... imprévus inclus ! « Il s'est avéré qu'une partie du terrain était concernée par un écoulement d'eaux de ruissellement. Un travail réalisé en concertation avec Magali Bonnaud et le service Gemapi (Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations du pôle Déchets et cycle de l'eau – PDCE, ndlr) a permis de répondre techniquement à cette contrainte. »



© Tom Sanselme

Valérie Picard, chargée de Développement habitat social à la direction de l'Habitat et des parcours résidentiels (DHAPAR)

Arrivée à la Métropole en 2010, Valérie Picard a vu l'équipe se renforcer et ses missions s'étoffer. « Notre service met en œuvre la stratégie métropolitaine de développement de l'habitat social en travaillant, avec les collègues du pôle et les bailleurs, la programmation des opérations : quels logements produire et où ? Ici, le partenariat avec ACM a consisté à définir le bon niveau de loyer, d'équipement du logement et de services pour les futurs locataires », explique-t-elle.

ACM Habitat gère déjà quatre résidences sur le secteur. Ce projet pourrait permettre de libérer des logements familiaux occupés par des résidents âgés, souvent seuls, en les orientant vers des appartements plus adaptés au vieillissement au sein de ce quartier auxquels ils sont attachés. « Une fois le projet co-validé, on instruit les dossiers de demande d'agrément et de financement des logements sociaux à la fois pour le compte de l'État et de la Métropole, c'est ce qu'on appelle la délégation des aides à la pierre », pointe Valérie dont les missions couvrent également la garantie des emprunts des bailleurs sociaux et la mise en place du conventionnement APL. « Nous suivons les projets de A à Z », sourit-elle.

Pour cette future résidence, ACM Habitat bénéficie d'une garantie d'emprunt « 100 % Métropole » dont Valérie a instruit le dossier. Elle précise : « En contrepartie, la Métropole bénéficie de 20 % de logements réservés. Et, dès que nous identifions du logement social, nous travaillons main dans la main avec Magali Brunel, la responsable de l'unité Gestion des attributions locatives. » Une mise en commun des expertises et un dialogue permanent qui contribuent à optimiser les projets au service du bien-vivre ensemble.

LES ASSEMBLÉES, AU CARREFOUR DES ENJEUX POLITIQUES ET ADMINISTRATIFS

Rattaché au pôle Juridique, achats et assemblées (PJ2A), le service des Assemblées et vie des institutions (SAVI) est à la croisée des chemins et de la transversalité au sein de nos collectivités. Selon Audrey Azéma, cheffe de service, le SAVI « répond à la fois aux attentes politiques et aux nécessités administratives dans un cadre juridique complexe et un calendrier contraint... et avec un objectif d'efficacité constant ». Il regroupe deux unités : la première est l'unité Assemblées. Pilotée par Juliette

Allié avec 7 agents dont 5 gestionnaires des assemblées, elle est dédiée à la gestion des conseils municipaux et métropolitains ainsi qu'à la majorité des actes de la collectivité. La seconde unité, plus récente, est supervisée par Charlène Ighil et composée d'une trentaine d'agents. Elle a pour missions principales la gestion des déplacements et formations des élus, l'accompagnement administratif et professionnel des assistants d'élus, ainsi que le fonctionnement du collège de déontologie des élus.



i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique
Nos Ressources > Actes et assemblées

L'équipe du service des Assemblées et vie des institutions (SAVI).

© Frédéric Darnéj



Juliette Allié,
chargée de suivi
des institutions et des assemblées

« En collaboration permanente avec la cheffe de service, mes missions recouvrent l'ensemble du cycle des conseils municipaux et métropolitains : les réunions dédiées, la préparation de documents d'arbitrage pour le maire-président et le Cabinet, la coordination avec les services pour finaliser les délibérations, ainsi que l'envoi des convocations et le bon déroulement des séances. Je gère aussi les arrêtés de délégation des élus et de l'administration, en assurant leur mise à jour pour garantir la continuité de service. En tant que cheffe de service adjointe, cela me permet d'avoir une vision globale pour faciliter le bon déroulement des conseils. »

© Tom Sanselme

Alexia Orrillo,
gestionnaire des actes

« Nos missions de gestionnaires consistent à gérer les actes et organiser les conseils municipaux et métropolitains. Nous traitons les délibérations, décisions et arrêtés en vérifiant leur conformité. Chaque acte passe par trois étapes : valider, mettre sous parapheur et rendre exécutoires les actes. Les séances des conseils sont la concrétisation de notre travail : nous préparons l'ordre du jour, convoquons les élus et les services pour les commissions, et lors des séances nous contrôlons le quorum et les votes. Après le conseil, nous traitons les délibérations et veillons à ce que le procès-verbal en soit une fidèle transcription. »



© Tom Sanselme

Pauline Redondin,
chargée de mission
Assemblées et sécurisation juridique

« Je suis la juriste spécialisée du service ; chaque délibération de la Ville ou de la Métropole passe par moi pour relecture. Je vérifie orthographe, mise en page, cohérence juridique et harmonisation avant de transmettre aux juristes métier. Mon rôle est de rendre les textes clairs pour éviter les incompréhensions et d'en clarifier le sens, tout en restant neutre. J'assiste aux commissions pour repérer les sujets sensibles et anticiper les irritants. Je gère aussi les conflits d'intérêts en compilant les déclarations des élus et en les conseillant sur leur conduite. Mon travail est transversal et exige une vision globale. »



© Tom Sanselme

Stéphanie Graland,
chargée de mission unité Ressources
et moyens alloués aux élus

« Notre unité récente remplit deux missions essentielles : les déplacements et la formation. Je gère les déplacements des élus de la Ville, de la Métropole et du maire-président, en réservant les transports et les hébergements. Côté formation, j'identifie les besoins selon leurs délégations, trouve les organismes agréés et planifie des sessions individuelles ou collectives. Je m'occupe aussi des astreintes des élus, du suivi des hospitalisations d'office et de leur transmission à la Préfecture. Je travaille en étroite collaboration avec les élus et le Cabinet afin de répondre à leurs besoins tout en respectant le cadre administratif. »



© Tom Sanselme

Siham Mohamadi,
assistante d'élus

« Assistante d'un adjoint au maire avec trois délégations, je travaille en collaboration avec les services en relation avec celles-ci. Tout comme mes collègues de la Métropole, je suis le lien entre élus, services, usagers et partenaires. Ce rôle demande rigueur et anticipation pour gérer des agendas complexes qui doivent concilier mandat et vie professionnelle. Mon sens des priorités et ma disponibilité sont essentiels dans cette fonction où je reflète l'image des élus et, au-delà, celle du maire. Les assistantes d'adjoints de quartier, quant à elles, collaborent plus largement avec tous les services, assurant un contact de proximité indispensable. »



© Tom Sanselme

NOUVEAU CAP POUR LE CCAS : UN ORGANIGRAMME REPENSÉ POUR PLUS D'EFFICACITÉ

Adopté fin 2024, le projet d'établissement et d'administration (PE/PA) du Centre communal d'action sociale (CCAS) de Montpellier a pour ambition de mieux répondre aux besoins des usagers et des partenaires du CCAS tout en renforçant son ancrage et son efficacité. Fruit d'un travail collectif lancé en novembre 2023 sous la houlette de Géraldine Malatier, sa directrice générale, cette co-construction a mis en lumière la nécessité de clarifier les rôles et les missions au sein des directions. Focus sur les principaux changements liés à l'organigramme des services.

- **La direction de l'Accueil, de l'information, du conseil et de l'orientation change de nom et devient la direction Accueil et action sociale.** Ce changement reflète un engagement fort : garantir un accueil inconditionnel et un accès aux droits pour tous. L'accompagnement social est recentré autour du service Social. L'objectif est de garantir une égalité d'accès à des services harmonisés, quel que soit le site, et de renforcer la lisibilité des missions du CCAS. La réorganisation de la direction vise à renforcer la coopération entre les équipes, à valoriser les expertises de chacun et à améliorer la coordination des actions.
- **La direction des Expérimentations et de l'innovation sociale devient la direction Hébergements et inclusions,** avec un périmètre clarifié et une nouvelle approche de l'accompagnement social pluridisciplinaire incluant désormais l'alimentation et l'habitat. Cette direction intègre dans son fonctionnement le centre Bouissonnade et délocalise sur le site du Centre d'expérimentations et d'innovation sociale (CEIS, lire ci-dessous) la partie accueil et accompagnement des femmes victimes de violence de façon à garantir l'anonymat du lieu d'hébergement (CHRS). Une nouvelle unité autour de l'habitat est créée, regroupant les équipes de la résidence sociale Les Fauvettes, du service local
- d'intervention pour la maîtrise de l'énergie (Slime) et du fonds de solidarité logement (FSL).
- **Une cellule Appui est créée** afin de doter l'organisation globale et les différents services d'une méthodologie de projet commune.
- **Le service Moyens généraux devient le service Administration générale.** Il aura une fonction de coordination auprès de la Direction générale et assurera des missions transversales auprès des directions. Les agents en charge du service Courrier y seront désormais rattachés.

i Plus d'infos sur l'intranet :
rubrique Organigrammes > Le CCAS

POINT D'ÉTAPE SUR LE CHANTIER DU CEIS

Implanté au cœur du quartier Figuerolles, le Centre d'expérimentations et d'innovation sociale (CEIS) fait peau neuve. Une visite était organisée fin décembre 2024 : l'occasion pour les agents d'explorer le site de la rue Draparnaud dans les pas d'Anne Bourdarias, pilote de la nouvelle

direction Hébergements et inclusions, et de Karim Aidoun, chargé de mission à la direction des Services techniques. Coiffés du casque de chantier réglementaire, les agents ne cachaient pas leur enthousiasme en découvrant de l'intérieur ce nouveau bâtiment de 1 990 m², hors d'air et hors d'eau après

un an de travaux. Des arches en pierre – qui ont été conservées – aux espaces ouverts modulables dont les vastes fenêtres s'ouvrent sur des espaces végétalisés, le projet architectural a été élaboré en intégrant les besoins des usagers et des agents.

« L'aménagement du site permet d'augmenter la capacité d'accueil tout en s'ouvrant sur le quartier pour gagner en visibilité », soulignent les guides du jour. Si l'esprit bohème des lieux a été préservé, la « volumétrie des années 1950 » a été retravaillée pour développer de nouvelles prestations, dont une épicerie sociale et solidaire. Le service d'accueil et d'orientation pour les femmes victimes de violences conjugales prendra également ses quartiers à l'étage, multipliant les synergies.



PHILIPPE BOULON, LE MAÎTRE DES JEUX

Gestionnaire au sein de l'unité Administration et optimisation du parc du pôle Moyens généraux, Philippe Boulon accompagne les agents dans leurs démarches de mobilité lors de leur venue au guichet unique. Mais saviez-vous que derrière ses missions quotidiennes, relevées avec un indiscutable sérieux en 20 ans passés au service de nos collectivités, se cache un expert des jeux de plateau ? Bienvenue dans son « fief » !

À l'âge où d'autres jouaient à la marelle ou au loup, c'est sur un damier quadrillé de noir et de blanc que Philippe promenait son imaginaire, du haut de ses 7 ans. « Mon grand-père m'a appris à jouer aux dames. Ensuite, il y a eu les échecs, puis des jeux de société classiques comme Cluedo ou Risk », se souvient-il. Le véritable déclic survient vers l'âge de 15 ans lorsqu'un ami lui fait découvrir Fief : une véritable boîte de Pandore... « J'ai tout de suite aimé ce jeu complexe fait d'intrigues, de négociations et d'alliances, au cœur du Moyen Âge. Chaque joueur dirige une famille de seigneurs féodaux : on vote, on gère des revenus, on envoie ses troupes au combat... Dedans, il y a tout ! »

UN VECTEUR DE LIEN SOCIAL

Philippe privilégie les jeux complexes et épiques, avec un penchant pour les thèmes historiques à l'image de Pax Renaissance (et ses 40 pages de règles !), ou les mondes imaginaires foisonnants comme dans Le Trône de Fer, dont il a dévoré les romans de George R.R. Martin bien avant leur adaptation pour le petit écran. Ce « geek » assumé regrette la banalisation de certains univers fantastiques autrefois réservés aux initiés, à l'instar de Star Wars ou Dune, combinée à l'essor du jeu en ligne. « Le jeu de société se joue... en société, justement ! C'est un formidable vecteur de lien social. Se réunir autour d'une table pour installer l'humanité sur la planète rouge avec Terraforming Mars, tenter de survivre sur l'île de Robinson Crusoe, filouter avec les Pirates de Maracaibo, bluffer, se chambrer... ça n'a rien à voir avec le fait de jouer seul sur un écran. »

L'ENVIE DE TRANSMETTRE

Ce plaisir du partage, Philippe le cultive au sein du Festival du jeu de Montpellier⁽¹⁾ où il officie chaque année en tant que bénévole. Avec 10 000 participants à chaque édition, « Sortons jouer » rassemble néophytes et fins stratèges de tous les âges autour d'ateliers, de démonstrations et de jeux à tester. « Il m'est arrivé de participer au développement de certains jeux, comme Biotopes par exemple, en tant que testeur. Là, c'est différent : c'est l'envie de transmettre tout simplement. Voir les visiteurs ravis filer à la boutique pour acheter Faraway, Akropolis ou Les Aventuriers du rail, jeux qu'ils viennent de découvrir, ça me fait plaisir », confie cet explicateur de règles hors pair.



© Elsa Burette

UNE IMPRESSIONNANTE COLLECTION

L'expertise de Philippe ne s'arrête pas là puisqu'il est également contributeur de longue date du site de référence « Tric Trac », où il publie notamment des critiques de jeux. S'il ne vous dévoilera pas son pseudo, sachez que son style teinté d'humour et de références culturelles pointues est reconnaissable entre tous... À l'heure où le jeu de société connaît un âge d'or, renforcé par l'engouement né pendant le Covid, Philippe en est l'un des fervents ambassadeurs. Sa collection totalise aujourd'hui plus de 350 boîtes – dont certaines dédiées par leur auteur –, qu'il conserve dans une pièce dédiée. Un véritable temple ludique qu'il partage avec son épouse « joueuse elle aussi... par chance ! », glisse-t-il malicieusement.

(1) Festival « Sortons jouer », les 26 et 27 avril 2025 au Corum – entrée libre et gratuite.

Capucines, soucis, mauves, coquelicots, roses, bourrache, lavande... Saviez-vous que l'on peut consommer les pétales de certaines fleurs ? Une belle façon de fêter le printemps avec cette recette gourmande et colorée proposée par nos collègues de l'Écolothèque.

© Sophie Gallazot - Écolothèque



Cookies aux fleurs

Ingrédients pour 4 personnes :

Pour la marmelade :

- 125 g de beurre
- 150 g de sucre
- 2 œufs
- 250 g de farine
- ½ sachet de levure chimique
- 1 gousse de vanille
- 5 cl de fleur d'oranger
- 1 pincée de sel
- Des fleurs comestibles (au choix)

Préparation :

- Dans un saladier, battre le beurre fondu et le sucre jusqu'à ce que le mélange blanchisse.
- Ajouter les œufs, la vanille, la fleur d'oranger, la farine, la levure, le sel et 1/3 des fleurs comestibles.
- Préchauffer le four à 170 °C.
- Placer sur une plaque du papier sulfurisé et disposer de petits bouts de pâte bien espacés.
- Enfourner les cookies pendant 6 min.
- Sortir les cookies et baisser la température du four à 140 °C.
- Disposer les fleurs restantes sur les gâteaux avant de les enfourner à nouveau 3 min.

À déguster avec une tisane de verveine ou de mélisse, chaude ou glacée.

CASSC

« Cher.ère.s collègues, "Respirez avec votre CASSC !" était notre mot d'ordre pendant la crise sanitaire. Dès la fin de la période de confinement, nous avons pu retrouver le goût des moments partagés : randonnées, matinées bien-être, tournois de pétanque, séjours, ateliers Aroma-Zone, fête du personnel... C'est pour vivre ensemble tous ces événements collectifs que nous prenons du plaisir à les organiser.

Dès le mois de janvier, nous avons voté à l'unanimité, en plus de la croisière en Méditerranée, un séjour à Istanbul au mois de mai, le renouvellement des locations Pierre & Vacances toute l'année, les réservations du chalet du Laouzas, et plein d'autres surprises à découvrir sur votre site lecassc.fr. Autre moment d'évasion prévu dès le printemps : la mise en place de séances de « longe côte » avec notre collègue Virginie, au moins une fois par mois.

N'oubliez pas de profiter des remboursements offerts toute l'année par votre CASSC (notamment sur vos factures de clubs sportifs et vos achats dans les librairies locales), de commander votre carte culture ou encore de participer à la prochaine vente flash prévue en juin. Et si l'on se retrouvait de nouveau pour la fête des agents Métropole ? Le formulaire d'inscription est en ligne sur lecassc.fr. À très vite pour « Respirez avec votre CASSC ! »

Fabrice Pagès, président du CASSC

> En pratique :

- **Local situé coupole sud, à l'hôtel de métropole, ouvert du lundi au vendredi**, de 8h30 à 16h30. Permanence le mardi après-midi à Garosud et le jeudi après-midi à l'hôtel de ville, au 4^e étage.
- **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@montpellier.fr
- **Pour rejoindre le groupe Facebook du CASSC** : @CASSC3M

COSC

« Après une année 2024 active, un début d'année plus calme, nous vous préparons des projets pour le printemps avec de belles aventures et notamment des séjours ou des activités... Au mois de mars, le COSC vous a proposé un week-end au ski, en prévision d'une journée au Perthus, et d'autres propositions de séjours ou week-ends suivront.

Depuis septembre, les cours de zumba (le lundi de 12h15 à 13h), début janvier, et les cours de renforcement musculaire (le lundi de 13h à 13h45), ont débuté, sans oublier le yoga/Pilates (le jeudi de 12h15 à 13h). Et comme toujours vos locations : le chalet du Laouzas, les locations Odalys, Sandaya, Tohapi, Homair, et Capfun (sauf en juillet et août pour ce dernier).

En attendant la suite avec nos moments de convivialité, en préparation la fête du personnel qui aura lieu le 20 juin 2025 à Grammont... et d'autres nouveautés ! Continuez à consulter nos offres et surtout n'hésitez pas à nous contacter pour toutes informations. »

Amparo Deboissy, présidente du COSC

> En pratique :

- **Local situé au 1^{er} étage du parvis de l'hôtel de ville, ouvert du mardi au vendredi**, de 8h30 à 16h30.
- **Permanence téléphonique** : 06 60 58 43 44
- **Suivez nos actualités en vous connectant sur le site** : coscmontpellier.fr
- **Pour participer et poser vos questions par mail** : contactcsc@montpellier.fr
- **Pour rejoindre le groupe Facebook du COSC** : @COSCMontpellier
- **Et retrouvez-vous désormais sur Instagram** : @csc.montpellier

PAR ICI LES SORTIES

RENDEZ-VOUS DE LA COM' INTERNE

NOUVELLE PROGRAMMATION DE MARS À AVRIL !

Gratuits et réservés aux agents, avec l'accompagnant de leur choix, les Rendez-vous de la Com' interne sont des temps inédits organisés en petits groupes autour d'une exposition, d'un site ou d'une réalisation. Autant d'occasions de (re)découvrir les offres culturelles ou patrimoniales du moment proposées par nos collectivités, mais aussi de se rencontrer entre collègues et d'échanger ensemble. N'hésitez plus : parenthèses enchantées garanties !



Hôtel de Varennes et Arc de triomphe Visite guidée

Mardi 25 mars, de 12h30 à 13h30



Hôtel d'Aurès et mikvé médiéval Visite guidée

Dimanche 30 mars, de 14h à 15h
Dimanche 20 avril, de 14h à 15h



Musée Fabre Atelier collage avec Shirley (à partir de 7 ans)

Samedi 5 avril, de 10h30 à 12h



MO.CO.

Visites guidées de l'exposition « Éprouver l'inconnu »

Dimanche 30 mars, de 14h à 15h
Dimanche 20 avril, de 14h à 15h



MO.CO. Panacée

Visite guidée des expositions « Prodrôme, Pierre Unal-Brunet » et « Metempsychosis, Ivana Bašić »

Jeudi 17 avril, de 12h30 à 13h30



Opéra Comédie

Répétition générale de l'opéra « Mitridate, re di Ponto »

Samedi 5 avril, de 14h à 15h30



Infos pratiques

Inscrivez-vous en ligne sur votre intranet : rubrique
Ma vie d'agent > Les rendez-vous de la Com'
interne

Entrée libre et gratuite
Visite ouverte à un accompagnant
Contact Service Communication interne :
communication.interne@montpellier.fr
Tél. 04 48 18 30 27



**DES QUESTIONS ?
DES SUGGESTIONS ?**

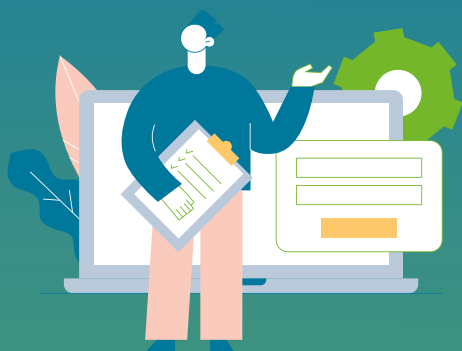
Écrivez à

communication.interne@montpellier.fr

**VOUS AVEZ UN SOUCI
DE CONNEXION ?**

Contactez les équipes
du support informatique :

cds-informatique.montpellier3m.fr
ou 04 67 13 61 00



intranet.montpellier.fr

 **Bientôt disponibles**

LES NOUVEAUTÉS DE VOTRE INTRANET

intranet.montpellier.fr 



Connexion

- **Plus besoin de saisir votre identifiant et votre mot de passe** pour naviguer sur le site depuis votre ordinateur*.

** Pour des raisons de sécurité informatique, sur smartphone et tablette, vous devez saisir votre identifiant et votre mot de passe (les mêmes qu'à l'ouverture de votre ordinateur).*



Suivre la page

- **Suivez les pages qui vous intéressent, en un clic.**
Vous serez notifié quand les contenus seront actualisés.



Mes abonnements

- Culture, Sport, Numérique, RH...
Abonnez-vous aux thématiques de votre choix !
Choisissez votre fréquence et le canal de notifications.



25 694 vues

- **Visualisez le nombre de visiteurs**
directement sur chaque page et découvrez
les pages les plus consultées.



Réagissez à une publication

- Vous aimez un contenu, une actualité : **likez !**



**Chaque vendredi,
la newsletter
de l'intranet
par email**

Et bientôt, une nouvelle
application « **Mon intranet** »
pour accéder aux contenus
et aux démarches en ligne
de votre smartphone ou tablette !