

MAGAZINE DES AGENT.E.S DE LA VILLE ET DU CCAS

MA COM'UNE

www.clermont-ferrand.fr

JUILLET 2024

n° 276

TRAVAILLONS
ENSEMBLE,
COMMUNIQUONS
ENSEMBLE.

ACTU DES SERVICES

**25-GISÈLE HALIMI,
POUR VOUS ET SANS TABOU**

P.9

FOCUS

**FIN DES TRAVAUX POUR
LES CONVENTIONNÉ.E.S**

P.16

PORTRAIT D'AGENT

**QUENTIN LOUSTAU-CAZAUX
POLICIER MUNICIPAL (DPTP)**

P.24



VILLE DE
CLERMONT
FERRAND



**LES
CON-
TRE-
PLON-
GÉES**

PRÊT POUR UN ÉTÉ INOUBLIABLE ?

**DÉCOUVREZ LE PROGRAMME SUR
CLERMONT-FERRAND.FR**



CLERMONT-FERRAND.FR



SOMMAIRE

JUILLET 2024 – N° 276

GRAND-ANGLE P. 4

- Médailles du travail et des retraites
- Le Mois de l'Europe

RENCONTRE AVEC... P. 5

- Émilie Perez, assistante sociale à la Ville

INFOS RH P. 6

ACTUS DES SERVICES P. 7/15

- Le Lieu Jeunesse Anatole-France dédié aux 11-25 ans
- 25-Gisèle Halimi : un lieu unique en France pour toutes les femmes
- Une salle zen à la Crèche Lagarlaye
- Une nouvelle mission Responsabilité sociétale
- ATSEM/DQVT : écoute et préconisations pour lutter contre l'absentéisme
- mille formes/agent.e.s DPE : cohésion et formation interne
- Plan canicule 2024

FOCUS P. 16/17

- Fin des travaux pour les conventionné.e.s

EN MOUVEMENT P. 18/19

- Arrivées, mobilités
- Départs, carnet rose

ENSEMBLE P. 20

- C'CLAS, pour vous et avec vous !
- USAM

TRANSFORMATION DIGITALE P. 21

- L'Info du service

EXPRESSION P. 22/23

- Tribunes des organisations syndicales représentatives

PORTRAIT D'AGENT P. 24

- Quentin Loustau-Cazaux, Policier municipal (DPTP)



L'ÉDITO

Agnès

Froment

DIRECTRICE GÉNÉRALE DES SERVICES

Comme j'ai pu déjà l'annoncer, le projet d'administration prend forme, avec comme enjeu d'adapter nos pratiques professionnelles aux enjeux de transition.

Deux dispositifs, deux expériences innovantes de participation pour les agent.e.s. sont en route.

La première, **la Form'action**, à destination de tous. Les agent.e.s. a pour objectif de partager un socle commun de connaissances nécessaires à l'évolution de notre Administration, mais aussi d'ouvrir des espaces d'échanges et de partage.

Les premières sessions ont débuté avec succès et se poursuivront jusqu'en 2026, permettant à chacun.e d'entre nous de se préparer aux défis futurs.

La seconde, **la Convention d'administration**, regroupe une centaine d'agent.e.s tir.e.s au sort ou volontaires, acteur.rice.s de l'Administration, réuni.e.s en plénières pour mieux comprendre notre administration face aux enjeux actuels et être force de propositions.

Après plusieurs mois d'un travail considérable, les conventionné.e.s proposeront en septembre à Monsieur le Maire et à la Direction Générale des Services, un référentiel d'actions commun et des pistes d'actions concrètes permettant de faire évoluer nos process internes, pour être en capacité de répondre aux enjeux écologiques, sociaux et démocratiques.

Je tiens ici à les remercier chaleureusement pour leur implication dans ce processus de démocratie participative. Je salue également la qualité de leurs échanges, le niveau de leur réflexion et de leurs propositions. Et je suis sincèrement fière du chemin déjà parcouru.

L'aventure ne s'arrêtera pas là ! Cet automne, l'administration rédigera son Projet d'administration à partir des travaux des conventionné.e.s. La mise en place de ces expérimentations sera initiée et une réflexion sera engagée pour les pérenniser.

Le processus montre que nous nous engageons pour un service public porté par une administration résolument tournée vers l'avenir, capable de répondre aux enjeux de notre époque.

Je vous souhaite une très bonne lecture et vous encourage à continuer de vous investir dans cette dynamique collective.

Intranet : <http://intranet.ville-clermont-ferrand.fr>
Internet : www.clermont-ferrand.fr

Directeur de publication : Olivier Bianchi

Conception et rédaction : Sandrine Dionet et Benjamin Gossart

(Mission Communication interne), avec la participation des services de la Ville et du CCAS

Photographies : Rémi Boissau et Mission Communication interne

Réalisation : agencescoop communication, 14640-mep + 33 (0)2 38 63 90 00

Impression : Decombat – Dépôt légal à parution : ISSN-1254-3098 – Juillet 2024.

Direction générale des Ressources Humaines, Relation Usager.e.s et Transformation Digitale, Mission Communication interne – 10, rue Philippe-Marcombes
63033 Clermont-Ferrand – Cedex 1 – Tél. 04 73 42 63 56 / 04 73 42 32 23



Remise des médailles du travail et des retraites

La cérémonie de remise des médailles d'honneur communal 2023 s'est déroulée le 22 mai dernier à l'Hôtel de Ville, en présence d'Olivier Bianchi et de nombreux.euses directeur.rice.s de la Ville et du CCAS. 97 agent.e.s de la Ville et 23 du CCAS ont été distingué.e.s pour leur engagement en faveur du service public. Les retraité.e.s 2023 ont également été mis.es à l'honneur avec 53 médaillé.e.s pour la Ville et 19 pour le CCAS.



Élections européennes : un atelier réservé aux agent.e.s

Des agent.e.s de la Ville et de la Métropole se sont retrouvé.e.s au Centre de documentation de la rue Fléchier, pour participer à un atelier organisé par le service Stratégie Européenne et Internationale (DC) dans le cadre du Mois de l'Europe. Institutions européennes, fonctionnement du Parlement européen, rôle des député.e.s européen.ne.s, citoyenneté et bien sûr, les élections européennes 2024 étaient au menu, avec des jeux, un débat mouvant et de riches échanges de citoyen.ne.s engagé.e.s !

ÉMILIE PEREZ, ASSISTANTE SOCIALE DES PERSONNELS (DQVT)

Émilie Perez est l'assistante sociale des personnels de la Ville depuis 2010. Rattachée au service des Relations et de l'Action sociale de la Direction de la Qualité de Vie au Travail (DQVT), son rôle est d'aider et de soutenir les agent.e.s qui rencontrent des difficultés sociales ou sont en situation de vulnérabilité. Nous l'avons rencontrée.

Ma Com'Une : En quoi consiste votre métier d'assistante sociale à la Ville ?

Émilie Perez : « Mon rôle est d'accompagner les agent.e.s lorsqu'ils.elles traversent des situations difficiles en lien avec des problématiques personnelles et/ou professionnelles. Je les aide à rechercher et mettre en place, avec leur participation, les interventions nécessaires à l'amélioration de leur situation, à concilier vie privée et vie professionnelle... Mon bureau est un lieu d'écoute, sans jugement. Tenue au secret professionnel, les échanges se déroulent en toute confidentialité. J'informe les agent.e.s sur leurs droits. Je conseille l'agent.e sur les démarches à effectuer et je peux aider à l'instruction d'un dossier. Selon sa situation et son besoin, je l'oriente vers les services compétents tout en assurant le suivi de son dossier. »

“ Mon bureau est un lieu d'écoute, sans jugement. ”

Ma Com'Une : Quels sont vos champs d'action ?

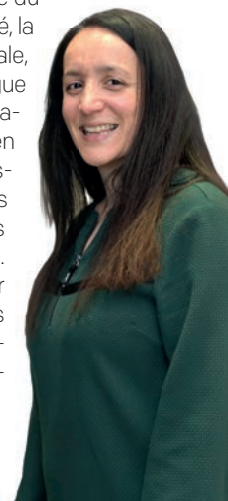
E.P. : « Ils sont très variés et j'accompagne les agent.e.s sur de nombreux sujets : accès aux droits, aide administrative, logement, difficultés financières, contexte familial, difficultés au travail... On peut tous être confronté.e.s à un moment difficile dans sa vie. Certaines personnes sont isolées et un rendez-vous avec moi leur permet d'avoir des informations auxquelles elles n'auraient pas eu accès. Je profite de ces échanges pour informer les agent.e.s sur différents points, selon leur situation : la prévoyance, les autres possibilités d'accompagnement (psychologue du travail...). »

Ma Com'Une : Comment prendre rendez-vous ?

E.P. : « Je peux recevoir les agent.e.s du lundi au vendredi, je suis présente de 9 h à 18 h sauf les mercredis après-midi. Je suis joignable au 04 73 42 63 84 et par mail à : epe-rez@ville-clermont-ferrand.fr. Si je suis indisponible, l'accueil RH, au 04 73 40 34 04, prend les rendez-vous. Le délai pour un rendez-vous est assez rapide et je m'adapte à l'urgence de la situation. Je peux me rendre au domicile d'un.e agent.e à sa demande notamment quand il.elle a des difficultés pour se déplacer. »

Ma Com'Une : Quel.le.s sont vos principaux.ales partenaires et interlocuteur.ice.s ?

E.P. : « À la Direction de la Qualité de Vie au Travail, je rencontre 1 fois par mois la responsable du service Prévention et Promotion de la Santé, la chargée de mission Responsabilité sociétale, le médecin du travail ainsi que la psychologue du travail du Centre de gestion 63. Je travaille régulièrement avec le service Maintien dans l'emploi de la Direction de l'Administration du Personnel (DAP). J'échange très souvent avec mes collègues assistant.e.s sociaux.ales de la Métropole et du CCAS. Ces discussions sont essentielles pour adapter nos pratiques respectives. Je fais aussi partie de plusieurs réseaux d'assistant.e.s sociaux.ales afin de partager expériences et conseils. »



À VOTRE ÉCOUTE

En 2023, 172 agent.e.s ont été reçu.e.s par l'assistante sociale des personnels pour un total de 670 entretiens. Afin de garantir la confidentialité des situations, les dossiers présentés à la Commission d'aide de la Ville sont anonymisés.



ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET

DÉMATÉRIALISATION DES PROCÉDURES

En cas d'accident de service ou de trajet, les agent.e.s peuvent désormais contacter le service Maintien dans l'Emploi (DAP) par mail : declaration-accident@ville-clermont-ferrand.fr

Attention, la procédure est différente selon la situation de l'agent.e :

- Titulaires relevant du régime CNRACL
- Contractuel.le.s et titulaires à temps non complet relevant du régime IRCANTEC (régime social)

Les deux procédures sont disponibles sur intranet : RH > Accidents/Maladies > Question n° 1
Pour toute information : 04 73 42 63 62.



FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

DE NOUVELLES MODALITÉS

Le Forfait Mobilité Durable (FMD) est une aide financière versée par la Ville aux agent.e.s utilisant des modes de transport doux pour leurs trajets domicile-travail.

Suite à la décision du CST du 16 mai 2024, **les agent.e.s n'ont plus besoin de fournir l'acte d'engagement.** Pour bénéficier du FMD, ils.elles devront transmettre à l'accueil RH, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, une attestation sur l'honneur signée.

Cependant, des documents complémentaires sont requis dans les cas suivants :

- Covoiturage : attestation de preuve de covoiturage sur le site covoiturage.beta.gouv.fr, ou relevé de facture/paiement d'une plateforme de covoiturage, ou attestation sur l'honneur du/de la covoitureur.euse pour les trajets hors plateformes.
- Auto-partage : copie de l'abonnement ou de l'habilitation de l'autopartage entre particulier.ère.s.

Dans le cadre des déplacements hors covoiturage ou service d'autopartage (vélo, trottinette...), les services RH peuvent vérifier l'attestation sur l'honneur auprès du/de la N+1.

Le FMD est versé sur la paie de janvier ou février de l'année suivante.

Infos et documents sur l'intranet : Vie au travail > Forfait Mobilité Durable

LE 13 OCTOBRE, PLACE DU 1ER-MAI

7^E ÉDITION DE CLERMONT EN ROSE

L'an passé l'objectif de 10 000 participant.e.s a été atteint avant la date limite et 136 184 € ont pu être reversés à 12 associations locales en lien avec le cancer du sein.

Venez courir sous la bannière Ville de Clermont !

Pour vous inscrire, rendez-vous sur www.clermontenrose.fr/inscription/

- Cliquez sur « Inscription en ligne »
- Choisissez l'onglet « Groupes », en haut à droite
- Sélectionnez le groupe « Ville de Clermont-Ferrand » et rejoignez-le avec le mot de passe VCF_2024
- Choisissez votre formule: course chronométrée ou allure libre
- Payez le montant d'inscription

Un rendez-vous sera proposé sur le site du village avant le départ pour venir récupérer votre dossard, votre tee-shirt et se rassembler pour une photo collective !

DE-DEJ-DADEU

UN SPÉCIAL CONTACT

Un spécial Contact a été diffusé en juin auprès des 1 300 agents.e.s (titulaires, contractuel.le.s et vacataires) des directions de l'Éducation (DE), de l'Enfance et de la Jeunesse (DEJ) et de l'Alimentation Durable (DADEU). Il paraîtra environ tous les trois mois pour informer les agent.e.s sur les métiers, les projets transversaux et l'agenda de leurs directions. Les objectifs : favoriser l'interconnaissance des métiers et des projets mais aussi la bonne diffusion des informations spécifiques à ces directions.



C'CLAS

LES CHÈQUES-VACANCES SONT DISPONIBLES



Les agent.e.s ayant épargné pour en bénéficier peuvent venir les retirer au C'CLAS.

Pour rappel, les horaires d'accueil du C'CLAS sont les suivants :

Lundi et mercredi	Mardi et jeudi	Vendredi
Accueil libre 8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 16 h 15	Accueil sur rendez-vous 8 h 30 - 12 h 30 13 h 30 - 16 h 15	Journée administrative Pas d'accueil au public

Attention : Fermeture estivale du 5 au 16 août inclus.

Contact C'CLAS : 24, avenue Raymond-Bergougnan, 04 73 40 86 50
ascaloirs@ville-clermont-ferrand.fr



LIEU JEUNESSE ANATOLE-FRANCE DES AGENT.E.S AU SERVICE DES JEUNES !

C'était une volonté municipale forte qui vient de se concrétiser : créer un lieu pour les jeunes Clermontois.es de 11 à 25 ans ! Le Centre Anatole-France devient un point d'accueil unique pour répondre aux attentes des jeunes et déployer de manière transversale les actions du service Jeunesse.



Après la grande concertation jeunesse en 2021, un Plan local de la jeunesse a été élaboré comprenant plusieurs propositions dont la mise à disposition de lieux dédiés aux jeunes. La Ville, 60 partenaires associatifs et institutionnels et un conseil consultatif de 20 jeunes ont collaboré à ce projet. En mai 2024, le Centre Anatole-France est devenu un Lieu Jeunesse pour les 11-25 ans, sous la responsabilité du service Jeunesse et Vie étudiante de la Direction Enfance Jeunesse (DEJ).

UN LIEU RESSOURCE



Guichet unique pour les jeunes, le Lieu Jeunesse leur permet de disposer d'une information fiable et d'un accompagnement sur des sujets qui les concernent : formation, emploi, santé, accès aux droits, loisirs... Gage de qualité, il a d'ailleurs été labellisé « Information-Jeunesse » (deux structures sur le département). Les agent.e.s se forment régulièrement pour répondre aux besoins des jeunes. Par exemple fin mai, le Crous a formé l'équipe aux modalités d'attribution des bourses étudiantes.

DE NOUVELLES MISSIONS

Favoriser la participation des jeunes et installer une dynamique de coopération en ouvrant plus largement la structure aux partenaires, telle est la philosophie du lieu. Pour répondre à ces deux objectifs, les missions des agent.e.s du Lieu Jeunesse évoluent : accueil des usager.e.s et animation du lieu, recherche et développement des partenariats, mise en place et suivi de projets avec les jeunes... L'équipe du Lieu Jeunesse, composée de 3 agent.e.s, peut s'appuyer sur l'expertise des 6 autres agent.e.s du service Jeunesse pour proposer une offre complète de services et d'activités selon le profil des jeunes.

PLUS DE TRANSVERSALITÉ

En tant que lieu central, le Lieu Jeunesse permet de relier plus facilement et efficacement les actions du service Jeunesse et Vie étudiante à celles de ses partenaires. « Cette structure nous permet de coordonner et déployer des initiatives avec l'aide de nos partenaires institutionnels et associatifs. Cela nous pousse collectivement à repenser nos modes d'action, à les réévaluer et à innover pour répondre aux attentes de notre public. Nous sommes tous.les engagé.e.s dans une dynamique de travail qui a pour objectif l'épanouissement et l'inclusion des jeunes », indique Samir Mejdoub, responsable du service Jeunesse et Vie étudiante.

DE NOMBREUX PROJETS

En cours :

- Chantier international de volontaires avec l'association Concordia
- Projet de Coopérative Jeunesse de Services avec la Métropole pour éduquer à l'entrepreneuriat coopératif
- Projets sportifs avec les jeunes du Point Accueil Jeunes du CCAS

À venir :

- Formation garde d'enfants et code de la route
- Projet de territoire avec le lycée Gergovie



PAROLE À...

Samir

MEJDOUB

**RESPONSABLE
DU SERVICE JEUNESSE
ET VIE ÉTUDIANTE (DEJ)**



Le Lieu Jeunesse est un espace pensé pour la jeunesse dans toute sa diversité. Les actions que nous menons vont permettre aux jeunes d'identifier cet endroit comme un espace de détente, d'information et de prise d'initiatives. Ils.Elles veulent être acteur.rice.s des projets et les expérimenter et nous sommes pleinement mobilisé.e.s et formé.e.s pour les accompagner. De plus, le Lieu Jeunesse vient renforcer un réel besoin dans le quartier Saint-Jean, en pleine mutation.

A stylized, high-contrast illustration of a woman with shoulder-length brown hair, looking slightly to the right. The background is composed of large, flat areas of red, yellow, and blue. The woman's face and hair are rendered in a limited color palette of browns, yellows, and blues.

25. *Gisèle
Halimi*

Lieu de répit et de ressources
25, rue Lucie et Raymond-Aubrac

➤ 25-GISÈLE HALIMI POUR VOUS ET SANS TABOU

Le 25-Gisèle Halimi accueille, accompagne et soutient les femmes pour tous types de situations. Le lieu est aussi ouvert aux agentes de la Ville et du CCAS, qui peuvent venir en toute confidentialité trouver une aide ou une écoute attentive.

Le « 25 » est un lieu débordant d'énergie aux valeurs fortes : écoute, respect, soutien, tolérance et conseil. De nombreux ateliers sont organisés et d'autres vont venir renforcer cette offre : permanence du Salon Joséphine, ateliers d'écriture, initiations sportives... Et le centre de santé gynécologique du Planning familial, accessible à toutes les femmes, propose entre autres des consultations de suivi classiques et les délais d'attente sont réduits : 1 semaine en moyenne pour un rendez-vous !

ÉCOUTE ET ACCOMPAGNEMENT

L'accès au 25-Gisèle Halimi est libre : il est possible d'y aller pour un moment de répit, sans justification. Les agentes de la Ville et du CCAS sont les bienvenues, comme le souligne Karine Plassard, responsable de la Mission Égalité des Droits : « *Nous recevons des agentes pour un simple échange, un conseil ou une aide plus poussée. Toutes les situations sont valables. Tout ce qui se dit ici, reste ici. Nous pouvons être un relai entre l'agente et les services RH, avec son accord.* » Les entretiens menés sont anonymisés.

TOUS.TES CONCERNÉ.E.S

« Les Directions et les managers de la Ville ont un rôle majeur à jouer pour sensibiliser leurs agent.e.s à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à la défense des droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes », rappelle Karine Plassard. Les agent.e.s cadres de la Direc-



tion de l'Éducation (DE), où 80 % des agent.e.s sont des femmes, ont visité très récemment le 25-Gisèle Halimi. Une expérience enrichissante pour mieux relayer l'information auprès des équipes notamment en mettant à disposition des affiches et des flyers dans les lieux de vie. En effet, si vous avez connaissance que l'une de vos agentes, collègues ou proches vit une situation compliquée, parlez-lui du 25-Gisèle Halimi.

« PARLEZ-EN ! »

Le 25-Gisèle Halimi est ouvert, vous pouvez y faire une pause et même télétravailler sur place : le wifi est disponible, apportez seulement votre ordinateur. Pour en parler autour de vous, rien de mieux que de connaître le lieu ! C'est pourquoi la Mission Égalité des Droits, en lien avec la Mission Communication interne, organisera prochainement des visites pour les agent.e.s. À suivre.

25-Gisèle Halimi
25, rue Lucie-et-Raymond-Aubrac
à Clermont-Ferrand
Ouvert pendant l'été du lundi au
vendredi de 9 h à 18 h sauf le mercredi
de 9 h à 17 h 30,
tél. 04 73 42 63 25,
egalite@ville-clermont-ferrand.fr



PAROLE À...

Karine Plassard

RESPONSABLE DE LA MISSION ÉGALITÉ DES DROITS



Il ne faut pas hésiter à franchir la porte du 25-Gisèle Halimi lorsqu'on en ressent le besoin. Bien accueillir est essentiel pour nous : on prend le temps de discuter et d'écouter, en toute bienveillance et sans jugement. Nous réalisons des entretiens de première évaluation pour cerner la situation et les besoins, cela peut se faire en tout anonymat. Nous accompagnons chaque personne à son rythme et s'il faut entamer des démarches nous le faisons toujours avec son accord. Un seul maître-mot : la confiance !

QUI TROUVER AU « 25 » ?



Le 25-Gisèle Halimi se compose de 4 structures permanentes : la Mission Égalité des Droits, le Planning Familial, le CIDFF et AVEC 63. D'autres partenaires interviennent régulièrement pour apporter leur expertise notamment la Caf, l'Anef et le Conseil départemental : accès aux droits, insertion professionnelle, violences intrafamiliales, soutien psychologique...



PAROLE À...

Nathalie Pegny
RESPONSABLE DE
LA CRÈCHE LAGARLAYE
(DPE)



Toutes les personnes qui ont expérimenté notre espace Snoezelen sont enchantées et en ressentent les bienfaits. D'ailleurs, plusieurs centres de formation, dont le CNFPT, proposent des formations autour de l'approche Snoezelen en structure petite enfance. Elle est aussi de plus en plus utilisée auprès des personnes âgées dépendantes ou malades d'Alzheimer.

➤ CRÈCHE LAGARLAYE ZEN, SOYONS ZEN !



La crèche Lagarlaye dispose d'une salle zen inspirée du concept hollandais « Snoezelen », réputé pour apporter de nombreux bienfaits pour les enfants à travers l'exploration sensorielle et les notions de détente et de plaisir.

À son arrivée à la crèche Lagarlaye en 2018 en tant que responsable, Nathalie Pegny a souhaité y créer un espace Snoezelen : « La salle a été aménagée avec l'aide des peintres et électricien.ne.s de la Ville tandis que les principaux achats ont été réalisés avec PGDis, le fournisseur de la Ville ». La salle dispose de différents objets sensoriels : cube lumineux, colonne à bulles, guirlande LED, balles, miroirs, raconte-tapis, musique douce et vidéoprojecteur pour se transformer en salle de cinéma une fois par mois !

UN TERRAIN DE JEU

Dans la salle Snoezelen, l'enfant est libre d'évoluer à sa convenance, dans le respect des autres et du matériel. Ici, l'adulte rassure et sécurise l'enfant tout en lui permettant d'aller à son rythme pour explorer son environnement et faire fonctionner son imaginaire. À la crèche Lagarlaye, il n'existe pas de planning d'activités pré-établi et pour autant elles sont nombreuses : « Pour qu'une activité soit réussie, il faut avant tout la faire avec envie et plaisir. Cela participe au bien-être de l'enfant et à celui de l'agent.e qui la mène », explique Nathalie Pegny.

LIBÉRER SES ÉMOTIONS

L'espace Snoezelen permet aux enfants d'être à l'écoute de leurs besoins et de réguler leurs émotions. C'est pareil pour les parents qui peuvent expérimenter la salle 1 fois par mois lors du traditionnel « Café des parents » : « Les parents, parfois pressé.e.s au départ, ressortent souvent de la salle 20 minutes après. C'est l'effet Snoezelen ! » précise-t-elle. « Mais la salle permet aussi aux professionnel.le.s d'engager plus facilement le dialogue avec les parents sur certaines situations », poursuit la directrice. Marie-Luz Gagnevin, auxiliaire de puériculture, complète : « Cet espace à l'ambiance intime permet aux mamans qui allaitent de s'isoler au calme avec leur bébé ».

UN BEL OUTIL DE TRAVAIL

Les agent.e.s de la crèche se sont rapidement approprié.e.s l'espace Snoezelen comme un précieux outil de travail : « Ils.Elles sont très



respectueux.ses de ce lieu qui leur permet une relation privilégiée avec l'enfant. Leur mission d'accompagnement prend ici tout son sens. C'est pour cela qu'ils.elles ont très envie de le faire vivre et de le partager », conclut Nathalie Pegny. C'est aussi un espace d'évasion pour les agent.e.s pendant leur temps de pause selon Karine Delarbre, agente polyvalente : « Ce temps de lâcher-prise, même de courte durée, nous permet de reprendre notre travail en étant plus serein.e.s et disponibles ».

C'EST QUOI LE « SNOEZELLEN » ?

Le « Snoezelen », contraction de snuffelen (renifler) et de doezelen (sommoler), a été développé dans les années 1970 par deux jeunes Hollandais dans le cadre du handicap et du polyhandicap. Ce concept s'appuie sur l'apaisement, l'éveil des sens, la réhabilitation de la notion de plaisir et le développement d'une communication non verbale.

➤ ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI UNE MISSION POUR L'INCLUSION DE TOUS.TES

Depuis avril 2024, Anaïs Turrel a rejoint le service Prévention et Promotion de la santé (DQVT) en tant que chargée de mission Responsabilité sociétale. Elle est l'interlocutrice référente pour toute question relative au handicap, à l'égalité et à la lutte contre les discriminations au sein de la DQVT.

Depuis 2009, la Ville conventionne avec le FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) et s'engage à mettre en œuvre des actions pour recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

RÉFÉRENTE HANDICAP

Référente handicap de la Ville, Anaïs Turrel coordonne et participe au suivi de la convention : « J'accompagne les agent.e.s bénéficiaires de l'obligation d'emploi tout au long de leur carrière à la Ville. J'interviens lorsqu'un.e agent.e rencontre des difficultés dans son poste de travail et je recherche des solutions opérationnelles avec l'agent.e et son.ssa manager pour assurer le bien-être de l'agent.e et garantir le bon fonctionnement du service concerné. » Anaïs Turrel peut également accompagner les agent.e.s pour renouveler leur dossier MDPH (Maison départementale des

personnes handicapées) : « Ce renouvellement doit être demandé entre 6 et 9 mois avant la date d'échéance sinon le dossier peut être refusé », précise Anaïs Turrel.

DUODAY 2024

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 18 au 24 novembre 2024, la Ville se mobilisera pour le DuoDay. Cette initiative vise à favoriser un monde du travail plus inclusif en créant des duos d'agent.e.s et de personnes en situation de handicap le temps d'une journée. L'édition 2024 se tiendra le 21 novembre prochain, et Anaïs Turrel est déjà à la recherche d'agent.e.s volontaires pour former des binômes : « Le DuoDay est une action concrète qui démontre l'engagement de la Ville pour une société plus inclusive. Pour cela, les agent.e.s ont un rôle réel à jouer. C'est enrichissant professionnellement et humainement. » À vos candidatures auprès d'Anaïs Turrel au 06 64 55 11 00 ou par mail : aturrel@ville-clermont-ferrand.fr

LES AGENT.E.S S'ENGAGENT POUR LE DUODAY

Alexandre Gorse, chargé de développement international au service Stratégie Européenne et Internationale (Direction de la Culture), a accueilli Noël lors du DuoDay 2023 :

« Au-delà de partager son quotidien professionnel, cela nous engage à porter attention aux autres ». Véronique Gomes, assistante de direction à la Direction du Commerce, des Usages et du Partage de l'Espace Public (DCUPEP), est volontaire depuis de nombreuses années : « C'est une expérience très enrichissante. Mes collègues ont joué le jeu et ont présenté leurs missions. Ce n'est pas une perte de temps ! ».



EN CHIFFRES

- La Ville compte **166** agent.e.s en **situation de handicap**,

soit près de **7,5 %** de **l'effectif total**.

- En France, 80 %** des handicaps sont considérés comme invisibles,

soit près de **10** millions de **personnes concernées**.

Contact : Anaïs Turrel, chargée de mission Responsabilité sociétale, tél. 06 64 55 11 00, aturrel@ville-clermont-ferrand.fr



“ PAROLE À...

Anaïs Turrel
**CHARGÉE DE MISSION
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE (DQVT)**



Je souhaite accompagner l'ensemble des agent.e.s à mieux connaître et comprendre les enjeux liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap et à la prévention de la discrimination. Mon rôle est de mettre en place des actions de sensibilisation mais aussi de proposer de nouvelles pratiques et procédures pour offrir un espace de travail bienveillant et sûr à chacun.e.



PAROLE À...

Audrey Boiteux
ATSEM À L'ÉCOLE
MATERNELLE MICHELET (DE)



J'ai été volontaire pour intégrer cette expérimentation au côté de la DQVT et du cabinet Havasu. Et l'expérience a été très enrichissante et motivante. Nous travaillons au quotidien avec les enfants et les enseignant.e.s, sous une double casquette Ville/Éducation nationale, ce qui n'est pas toujours facile. Avec ce dispositif, la Ville nous a offert un espace de parole, la possibilité de faire remonter nos problématiques et de trouver ensemble des voies d'amélioration. Tous.tes les ATSEM ont pu s'exprimer grâce aux portraits d'école, et pour beaucoup pour la première fois. J'ai beaucoup apprécié que la Ville donne la parole aux acteur.rice.s de terrain.

➤ LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME FOCUS SUR LE MÉTIER D'ATSEM

Afin de lutter contre l'absentéisme à la Ville, un dispositif innovant a été initié avec le cabinet Havasu et le service Prévention et Promotion de la Santé, avec une première expérimentation sur le métier d'Agent.e Territorial.e Spécialisé.e.s des Écoles Maternelles (ATSEM).



DES « PORTRAITS » RICHES EN ENSEIGNEMENTS

Les ATSEM ont ainsi dressé des portraits détaillés des écoles, permettant de décrire factuellement chaque établissement et de consigner les problématiques vécues. « Les agent.e.s ont mené un travail de grande qualité demandant un lourd investissement et nous les remercions ! », tient à préciser Carole Sapio.

En complément, le cabinet Havasu a observé diverses situations de travail sur le terrain, allant du temps pédagogique en classe à la récréation et la restauration.

VERS UN PLAN D' ACTIONS CONCRET ET ADAPTÉ

Les informations recueillies ont permis d'identifier plusieurs thématiques clés, de l'inclusion et la prise en charge des moins de 3 ans, aux aspects bâtimentaires, en passant par le management.

En lien avec la Charte des ATSEM qui vient d'être validée, un plan d'actions décliné en cinq axes sera établi et mis en œuvre par la Direction de l'Éducation pour le bien-être de tous.tes.

*Les six ATSEM : Marie-Laure Vigerie, Elisabeth Métenier, Sylvie Bouhier, Adeline Faure, Delphine Nutte et Audrey Boiteux.

En octobre 2022, un groupe de travail a été constitué autour d'Havasu, réunissant six ATSEM* Ville issues de six écoles différentes et la Direction de la Qualité de Vie au Travail (DQVT). Objectifs : réaliser un diagnostic approfondi et permettre à la Direction de l'Éducation (DE) d'établir un plan d'actions de prévention de l'absentéisme efficace.

UN PROCESSUS PARTICIPATIF ET COLLABORATIF

Fin 2023, six réunions, avec l'ensemble des protagonistes, ont permis de travailler sur :

1. La compréhension des problématiques des ATSEM ;
2. La construction des modalités de recueil des informations ;
3. L'analyse des « portraits » réalisés par les ATSEM.

« Pour recueillir des informations exhaustives, un questionnaire couvrant divers thèmes (bâtimentaire, organisationnel, etc.) a été élaboré avec le groupe. Les six ATSEM se sont réparties sur les écoles maternelles de la Ville pour rencontrer leurs collègues, facilitant ainsi un dialogue ouvert et constructif. », souligne Carole Sapio, responsable du service Prévention et Promotion de la santé.

EN CHIFFRES

167 ATSEM Ville de Clermont
dont **2** hommes
dans **32** écoles

C'EST QUOI UN.E ATSEM ?

L'Agent.e Territorial.e Spécialisé.e des Écoles Maternelles assiste les enseignant.e.s dans les classes maternelles ou les classes à section enfantine. Ce cadre d'emplois a été créé en 1989 pour remplacer celui d'Agent.e Spécialisé.e des Écoles Maternelles.

➤ **DIRECTION DE LA PETITE ENFANCE / MILLE FORMES** **DES FORMATIONS INTERNES** **POUR LES AGENT.E.S DPE**

En septembre 2023, les équipes de direction du Centre d'initiation à l'art mille formes et de la Direction de la Petite Enfance (DPE) ont défini les grandes lignes d'une coopération qui vise à enrichir les pratiques d'éveil aux arts et à la culture en crèche en s'appuyant sur les compétences de mille formes. Une initiative ambitieuse très appréciée des agent.e.s !



Le 13 février 2024, des agent.e.s de crèche ont assisté à une première formation dans les locaux de mille formes.

Plusieurs actions sont alors décidées pour concrétiser cette collaboration :

- **Café-rencontre DPE à mille formes :** Depuis janvier 2024, ces rencontres trimestrielles offrent aux directrices de crèches un espace convivial pour échanger sur la programmation de mille formes et relayer les informations aux équipes et aux familles.
- **Formations pour le personnel DPE :** Des sessions de formation sont organisées pour permettre aux agent.e.s de la DPE de s'approprier les dispositifs artistiques interactifs proposés par mille formes et se former à la médiation qui les accompagne. Ceci afin de rendre les personnels de crèche autonomes dans la médiation de ces dispositifs. La première formation : « Comment s'approprier une œuvre d'artiste pour amener les enfants à s'intéresser à l'art ? », a eu lieu en février, la seconde : « Les dispositifs autonomes », en juin 2024.
- **Design culinaire :** Des formations sur le design culinaire seront également ouvertes aux personnels de crèches.
- **Un projet d'exposition artistique** dans le hall d'accueil du Pôle Petite Enfance La Gauthière est également en cours d'élaboration.

DES FORMATIONS ENTHOUSIASMANTES

Le 13 février 2024, la première formation, dans les locaux de mille formes, réunit 16 agent.e.s issus.e.s de toutes les crèches de la Ville. Ces agent.e.s

sont alors formé.e.s sur deux dispositifs autonomes : « Matière Première » de la designer Élise Gabriel, accompagné d'une composition sonore de Yoann Sanson et « Saison Hiver » de l'artiste Anne Brugni. « Les retours sont unanimement positifs, témoignant de l'enthousiasme des participant.e.s à intégrer ces nouvelles approches dans leurs pratiques quotidiennes professionnelles. C'est une formidable richesse de pouvoir bénéficier de l'expertise en interne des personnels de mille formes. Ce travail que nous menons ensemble, la DPE et mille formes n'a d'autre ambition que de mettre en lumière l'importance de l'art et de la culture dans le développement des jeunes enfants », souligne Vanessa Gevaudan chargée de mission Petite Enfance.



Le 4 juin dernier, c'est au Pôle Petite Enfance La Gauthière que mille formes a proposé une seconde formation.

PERSPECTIVES ET ENJEUX

Cette collaboration entre mille formes et la DPE illustre une volonté commune de valoriser l'éducation artistique et culturelle dès le plus jeune âge. En favorisant les échanges et les formations, elle contribue à enrichir l'environnement artistique des tout-petits, à stimuler leur curiosité et à soutenir leur développement. Les agent.e.s de la DPE, mieux formé.e.s et inspiré.e.s sont ainsi en mesure d'offrir aux enfants et à leurs familles un lien vers un univers artistique.

**Nouvelle programmation
mille formes jusqu'au 4 août :
www.milleformes.fr**



PAROLE À...

Sarah

Mattera

**DIRECTRICE DE MILLE FORMES,
CENTRE D'INITIATION À L'ART
POUR LES TOUT-PETITS (DC)**



Cette nouvelle collaboration découle d'un souhait commun de la DPE et de mille formes de permettre un accès facilité aux dispositifs artistiques proposés par mille formes. Nous sommes ravi.e.s de cette concrétisation qui met encore plus en lumière l'importance de la place de l'art et de la culture dans le développement des jeunes enfants. L'important dans ce travail transversal avec les agent.e.s de la DPE est que l'enrichissement de nos pratiques professionnelles soit réciproque !



pix

Ceci n'est pas un navigateur (WEB)

Testez | Développez | Certifiez
vos compétences numériques

**Testez et développez
votre culture numérique**
avec Pix et la Ville de Clermont-Ferrand !

VILLE DE
CLERMONT
FERRAND

➤ **PLAN CANICULE** **PRÉVENIR LES RISQUES** **LIÉS À LA CHALEUR**



Avec le changement climatique, les vagues de chaleur deviennent de plus en plus fréquentes et intenses à Clermont-Ferrand. La Ville met tout en œuvre pour protéger les citoyen.ne.s et ses agent.e.s.

Lors des vagues de chaleur, des mesures spécifiques sont mises en place pour protéger les agent.e.s de la Ville, les usager.ère.s et les publics fragiles. Ces mesures sont graduées selon les niveaux de vigilance définis par Météo France : vert, jaune, orange et rouge. Chaque direction anticipe ces périodes de canicule et dispose d'actions à mettre en œuvre selon les niveaux de vigilance indiqués par Météo France.

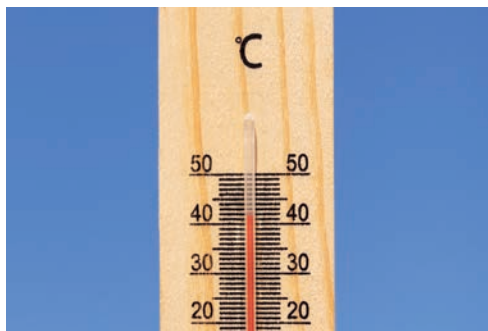
DES ACTIONS CONCRÈTES POUR LES AGENT.E.S

Dès la vigilance orange, les mesures pour les agent.e.s ne recevant pas de public, portées par la DGA RH et les directions, incluent l'aménagement des horaires d'été, l'adaptation des tenues de travail, la possibilité de télétravail ou encore d'horaires dérogatoires, en fonction des nécessités de service.

À noter : les locaux de travail les plus problématiques ont été identifiés et des lieux refuges frais pourront être proposés aux agent.e.s qui ne peuvent pas télétravailler.

DES ACTIONS SUR LE LONG TERME

Rappelons que la Ville agit tout au long de l'année pour lutter contre la canicule par des mesures structurelles. Par exemple, pour améliorer le confort des bâtiments publics durant l'été, elle a adopté le référentiel environnemental E4C2 pour les nouvelles constructions. Un programme de rénovation thermique des bâtiments existants, avec un budget annuel de 3 M€, est également en cours. De plus, une enveloppe de 300 000 euros par an est allouée pour améliorer le confort d'été des bâtiments non rénovés.



LUTTER CONTRE LES ÎLOTS DE CHALEUR

Lutter contre les îlots de chaleur est également une priorité de la Ville. Le projet de Plan Local d'Urbanisme intercommunal (PLUi), porté par la Métropole, prévoit ainsi des dispositions pour limiter l'imperméabilisation des sols dans les zones sensibles aux effets d'îlots de chaleur.

Les services de la Métropole chargés de l'entretien et de l'aménagement de la voirie ont également engagé, en lien avec les services de la Ville, un programme de végétalisation et de désimperméabilisation de l'espace public.

Le développement de parcs, squares et dispositifs d'ombrage est encouragé, ainsi que l'augmentation de la présence de l'eau en ville. Enfin, les mobilités douces doivent être développées pour préserver la qualité de l'air en cas de forte chaleur et limiter l'effet d'îlot de chaleur urbain.

INFORMATIONS ET RESSOURCES POUR LES AGENT.E.S



- En cas de canicule, les agent.e.s de la Ville seront régulièrement informé.e.s des directives de la collectivité et des aménagements possibles pour améliorer leurs conditions de travail, via la communication interne et leurs managers.
- Divers outils sont à leur disposition, notamment des fiches de consignes diffusées dans les directions. Un guide des risques de fortes chaleurs est également proposé sur le site intranet (rubrique "Vos publications").
- Sans oublier l'Open Data géré par le service Transformation digitale qui permet de repérer les îlots de fraîcheur et les points d'eau en ville : https://opendata.clermont-ferrand.fr/pages/ilots_de_fraicheur_a_clermont/carte



PAROLE À...

Pascal Vivier

**DIRECTEUR GÉNÉRAL
ADJOINT ÉCOLOGIE URBAINE,
TRANSITION ÉCOLOGIQUE,
PARTAGE DE
L'ESPACE PUBLIC**



En 2024, dans le cadre du plan Canicule, une cellule de veille et de gestion de crise, pilotée par la DGA Écologie Urbaine ou la DGA d'astreinte, en lien avec les correspondant.e.s canicule présent.e.s dans chaque direction, est mise en place depuis le 1^{er} juin et jusqu'au 15 septembre. Nous assurerons ainsi une veille météorologique dès le niveau de vigilance jaune et coordonnerons les actions prévues au Plan canicule aux différents stades de l'alerte canicule. Cette cellule doit se réunir régulièrement selon le niveau de vigilance et s'assurer de la mise en œuvre des actions nécessaires pour protéger les agent.e.s municipaux.ales, les usager.ère.s du service public et les populations les plus vulnérables du territoire.

CONVENTION D'ADMINISTRATION FIN DES TRAVAUX POUR LES CONVENTIONNÉ.E.S



La Convention d'Administration de la Ville a été lancée le 19 décembre 2023, depuis elle a fait son petit bout de chemin et les conventionné.e.s ont rendu leur copie, ouvrant une nouvelle aventure collective au sein de notre collectivité...



ET MAINTENANT ? OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Les conventionné.e.s se sont réuni.e.s mercredi 19 juin pour finaliser le rapport de la Convention d'Administration ! Plus que quelques petites modifications et leur travail sera mis en ligne sur le site intranet début juillet, rubrique « Ma Ville / Convention d'Administration ».



RAPPEL DE LA DÉMARCHE

La Convention d'Administration est une démarche participative interne dans notre collectivité permettant à **90 agent.e.s tiré.e.s au sort et volontaires** de travailler collectivement sur des pistes de transition de notre administration pour répondre aux enjeux écologiques, sociaux et démocratiques.

Les 90 conventionné.e.s ont été réparti.e.s en **10 groupes** de 7 à 9 personnes afin d'enquêter auprès de leurs collègues sur **10 sujets** :

- Simplifier l'usage des outils numériques
- Des lieux de vie plus animés et mieux partagés
- Simplifier la vie au travail
- L'administration à vélo
- Des événements pour mieux se connaître
- Le tutorat pour renforcer l'accueil des nouveaux.elles agent.e.s
- La mission de l'administration dans un monde en transition
- Un dispositif pour accompagner les initiatives des agent.e.s
- Manager de proximité, manager de priorité
- Manager les risques et les crises

Ces 90 conventionné.e.s ont été sélectionné.e.s par tirage au sort ou par volontariat pour vous représenter, ce sont des agent.e.s à votre image !

83 participant.es

- 64% de femmes
- 36% d'hommes
- 6% de -30ans
- 67% de 30-49 ans
- 26% de +50 ans

18/22 directions représentées

- 36% de filière administrative
- 27% de filière technique
- 26% de filière animation
- 11% autres filières

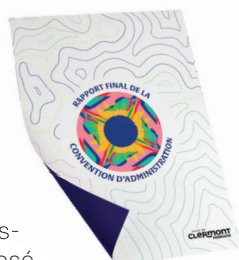


- 18% de Catégorie A • 22% de Catégorie B • 60% de Catégorie C

QU'ALLEZ-VOUS TROUVER DANS CE DOSSIER ?

• LE RAPPORT FINAL DE LA CONVENTION D'ADMINISTRATION :

- Le récit de la convention.
- Le référentiel d'une Administration en transition, composé de la boussole des agent.e.s et de 6 principes directeurs devant guider nos pratiques.
- Le plan d'expérimentations, présentant les 8 expérimentations proposées par les groupes de conventionné.e.s.



• LES 10 RAPPORTS D'ENQUÊTE :

Ces rapports ont été réalisés par les groupes de conventionné.e.s sur les 10 sujets choisis au début de la démarche.

Ces derniers reviennent sur le contexte, la méthodologie mise en place, les résultats des questionnaires, des entretiens, des immersions et enfin, les analyses et préconisations des conventionné.e.s sur chaque sujet.

Retrouvez ces présentations en vidéos sur intranet, rubrique « Ma Ville / Convention d'Administration ».

La présentation de ce travail à Monsieur Le Maire et à la Direction Générale sera réalisée en septembre 2024. Les échanges seront enregistrés et mis en ligne pour permettre à tous.tes d'en prendre connaissance.



VOUS AVEZ DES QUESTIONS, INTERROGATIONS OU REMARQUES ?

Nous organiserons une réunion en visio cet automne afin de vous présenter la démarche et répondre à toutes vos interrogations ! En attendant, n'hésitez pas à en discuter avec vos collègues !

LES SUITES DE LA CONVENTION, ÇA DONNE QUOI ?

Le référentiel de l'Administration en transition et le plan d'expérimentations travaillés par les conventionné.e.s ouvrent de nombreuses pistes d'actions à la rentrée 2024. C'est à partir de ce rapport que la Direction générale et le collectif de direction vont pouvoir finaliser la construction du Projet de l'Administration en transition.

CE QUI IMPLIQUE PLUSIEURS CHANTIERS, NOTAMMENT :

- La production du Projet d'Administration en transition, en tant que document central de notre collectivité,
- La construction de démarches, de projets ou de dispositifs internes pour concrétiser l'ambition du projet d'administration et de la convention,
- La mise en place d'un suivi pour s'assurer des avancées des expérimentations.

L'expérience de la Convention d'Administration s'achève mais l'aventure continue !





ACCUEIL DES NOUVEAUX.ELLES POLICIER.ÈRE.S MUNICIPAUX.ALES

Le 30 avril dernier, les nouveaux.elles policier.ère.s municipaux.ales ont été accueilli.e.s à l'Hôtel de Ville par Olivier Bianchi. Il a tenu à rappeler l'importance du rôle des agent.e.s de la Direction de la Prévention et de la Tranquillité Publique (DPTP) et leurs actions concrètes au quotidien pour la sécurité des Clermontois.es et la lutte contre la délinquance. Nous leur souhaitons la bienvenue !

MERCI AUX VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE 2023/2024 !

Après plusieurs mois passés au sein de la collectivité, les volontaires en service civique de la cohorte 2023/2024 ont terminé leur mission ! Ils.Elles se sont réuni.e.s, entouré.e.s de leurs tuteur.ice.s et d'Unis-Cité, à l'Arbre aux Enfants le 13 juin dernier. Ce moment convivial a été l'occasion de les remercier pour leur engagement civique et leur investissement. Nous leur souhaitons à tous.tes une pleine réussite dans leurs futurs projets ! La Ville tient également à remercier les agent.e.s tuteur.ice.s qui ont accompagné les jeunes tout au long de leur parcours !



DANS LES DIRECTIONS

ARRIVÉES

Yann HOUVENAGHEL
Directrice du Développement Durable
et de l'Énergie (DDDE)

Julien LAPIÈRE
Directeur adjoint de l'Ingénierie,
de l'Aménagement et de la Mobilité
(DIAM)

Vincent TIXIER
Directeur adjoint de l'Espace et de la
Proximité (DEPP)

DÉPARTS

Yves BERTHON
Directeur
Vie associative-Ressources (DaVar)



MOBILITÉS INTERNES

JUIN

Abdeslam EL KHOU
Agent d'entretien
et de maintenance
des aires de jeux (DSL)

JUILLET

Jérôme AIT BRAHAM
Gestionnaire technique
des secteurs scolaires (DE)

Cécile BOURDUCHE-FINOT
Responsable Service
Stratégie Européenne
et Internationale (DC)

Anne-Lise PLANCOULAIN
Responsable Pôle image
(DirCom)

ARRIVÉES

JUIN

Bruno DAUBARD
Cuisinier (DPE)

Sébastien MARTIN
Opérateur
de vidéosurveillance
(DPTP)

JUILLET

Romain BECUWE
Inspecteur de salubrité
(DiSP)

Khedidja GUENDOZ
Chargée de l'entretien
des locaux (DSL)

DÉPARTS



MUTATIONS / DÉTACHEMENTS

- * Catherine BOREL (DE)
- * Sandrine CLAUDE (DaVar)
- * Julien GERMA (DCGRP)

- * Amandine NICOLAS (DEJ)
- * Sabine PERRIN (DPE)



RETRAITE

- * Yves BERTHON (DaVAR)
- * Martine BLANC (DiRUTD)
- * Cyrille BLANCHON (DiSP)

- * Véronique CHAUNY (DSL)
- * Joëlle MERIGUET (DPE)
- * Josette MOITRON (DE)
- * Marie-Claude ROUGIER (DADEU)

- * Annie ROUX (DPE)
- * Frédéric SAINT-JOANIS (DSL)
- * Thierry SENEZE (DDSU)
- * Joëlle THIOULOUSE (DE)

Nous avons la tristesse de vous faire part du décès de **Brigitte BERGERON** (DPE).

CARNET ROSE



NAISSANCES

- * Ismaël, fils de **Karim BENMESMOUDI** (DE), est né le 1^{er} mars 2024
- * Gabriel, fils de **Jessica LAMOURE** (DEJ), est né le 27 avril 2024
- * Brianna, fille de **Frédéric LASSELIN** (DSL), est née le 11 février 2024

- * Lina et Zakariya, fille et fils de **Samir MEJDOUB** (DEJ), sont n.e.s le 19 décembre 2023
- * Clara, fille de **Paméla PERRIER** (DEJ), est née le 24 février 2024

VILLE DE
CLERMONT
FERRAND

LE
**GRAND
Forum**
DU SPORT ET DES ASSOCIATIONS

7 SEPTEMBRE 2024 dès 10h
JARDIN LECOQ

PLUS D'INFORMATIONS SUR CLERMONT-FERRAND.FR

OFFICE MUNICIPAL DU SPORT



DIRECTION DE LA COMMUNICATION

CENTRE CULTURE LOISIRS ET ACTION SOCIALE (C'CLAS)



OUVERTURE D'ÉTÉ DU C'CLAS

Le C'CLAS sera fermé du 5 au 16 août inclus. Les permanences initialement prévues la semaine du 8 juillet n'auront pas lieu. Le C'CLAS vous accueillera dans ses locaux aux horaires habituels sur cette période.



PROFITEZ DES GRANDS PARCS D'ATTRACTION À PRIX RÉDUITS

En réservant directement via le site du C'CLAS, profitez de prix réduits pour vos billets du Puy du Fou et de Disneyland

Paris. Connectez-vous sur le site et rendez-vous dans la rubrique « Billetterie » pour profiter de ces offres



RÉSERVEZ VOS CONGÉS D'ÉTÉ À PRIX RÉDUITS

Profitez des codes de réduction partenaires disponibles sur le site du C'CLAS pour réserver vos vacances d'été : Odalys, Flower Camping, Camping Maeva, Center Parcs, Pierre & Vacances, Adagio, Vacances Passion, Nacel, American Village, TUI... Il y en a pour tous les goûts !



NOUVEAU PARTENAIRE : CARLITINA

Bougies, bijoux, savons fait-main, parfums d'intérieur... Profitez de 30 % de réduction sur une sélection de produits artisanaux français ! Catalogues et bons de commande disponibles dans les locaux du C'CLAS. Règlement par chèque uniquement à l'ordre de « CARLITINA ».

Pour contacter le C'CLAS :

24, avenue Raymond-Bergougnan à Clermont-Ferrand
tél. 04 73 40 86 50, ascloisirs@ville-clermont-ferrand.fr
www.cclas-clermont.fr

UNION SPORTIVE DES AGENT.E.S MUNICIPALES (USAM)

SECTION PÉTANQUE

Une saison au top !

Trois équipes qualifiées pour le championnat national à Saint-Yrieix-la-Perche les 6 et 7 juillet et deux équipes de six joueur.euse.s qualifié.e.s pour le national par équipe mixte à La Rivière-de-Corps les 31 août et 1^{er} septembre. Merci aux licencié.e.s de l'Usam pour cette très belle saison 2023/2024.



SECTION VOLLEY

La section Volley réalise une superbe saison !

L'équipe 2 a gagné son billet pour la division supérieure en terminant 1^{re} de sa poule. Elle rencontre Gerzat, pour déterminer l'équipe championne de la Promotion d'honneur. Après un match de barrage remporté contre une équipe du Stade Clermontois, l'équipe 2 évolue en Promotion d'excellence l'année prochaine soit la 2^e division du championnat Ufolep. Bravo et merci aux joueur.se.s pour cette fabuleuse saison !



APPEL À CANDIDATURES

VENEZ TESTER LES FUTURS OUTILS NUMÉRIQUES



Dans le cadre des projets numériques qui seront menés à l'avenir au sein de la Ville de Clermont-Ferrand, la constitution d'un panel d'agent.e.s utilisateur.rice.s est envisagée.

Ces agent.e.s seront amené.e.s à participer ponctuellement à des sessions de tests ou de co-construction et à donner leur avis sur les nouveaux outils numériques mis en place par la collectivité.

COMMENT PARTICIPER ?

Cette démarche vous intéresse ? Vous

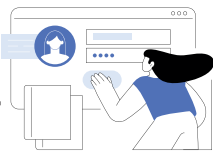
souhaitez avoir plus d'informations sur la possibilité de faire partie de ce panel d'agent.e.s ? Complétez le formulaire en ligne accessible via le QR code ou **contactez le service Transformation digitale : machalme@ville-clermont-ferrand.fr, tél. 04 73 42 32 27.**

DÉMARCHES INTERNES

UN PORTAIL DE TÉLÉSERVICES AGENT.E BIENTÔT DISPONIBLE

À l'image du portail ICI qui offre aux citoyen.ne.s la possibilité d'effectuer leurs démarches en ligne, un portail agent.e destiné à réaliser vos démarches en interne est en cours de développement.

Ce nouvel outil, qui permettra un meilleur suivi des demandes internes, sera d'abord proposé pour les démarches concernant les ressources humaines d'ici cet été 2024. Il sera ensuite progressivement ouvert aux démarches impliquant les autres services de la collectivité.



INTRANET

LA REFONTE DU SITE EST LANCÉE !

Outil de communication essentiel et véritable porte d'entrée vers une multitude de ressources internes de la collectivité, l'intranet constitue un allié indispensable pour une majorité d'agent.e.s.

De manière à disposer d'un outil toujours plus fonctionnel, sécurisé et en phase avec les nouveaux besoins des agent.e.s, un projet de refonte de l'Intranet Ville a été lancé et devrait aboutir d'ici quelques mois. En plus de permettre une meilleure compréhension de l'organisation de notre administration, il permettra notamment à tous.tes de se connecter via un téléphone portable, une tablette ou un ordinateur. À suivre !

TRUCS ET ASTUCES

PARTAGER UN FICHIER AVEC ONEDRIVE

Les agent.e.s qui disposent d'une adresse de messagerie Ville ont accès à un ensemble d'outils Microsoft. OneDrive permet de stocker et de partager facilement des fichiers en ligne tout en évitant l'ajout de lourdes pièces jointes (PJ) aux e-mails.

Ce qui permet à tous.tes les destinataires d'accéder au même fichier sans avoir besoin de télécharger de pièce jointe et de réduire l'empreinte écologique du numérique en évitant de remplir inutilement leurs boîtes mail.

Tuto disponible sur intranet, rubrique « Boîte à outils > Tutos bureautique ».



en bref

C'EST QUOI L'INFOBÉSITÉ ?



C'est la surabondance d'informations imputée aux chaînes d'information en continu, aux nouvelles technologies de la communication (Internet, téléphones portables, messageries, réseaux sociaux) et à la dépendance et aux contraintes qu'elles génèrent chez les utilisateur.rice.s.

MENUS DES CANTINES SCOLAIRES

Retrouvez-les en temps réel : <https://opendata.clermont-ferrand.fr/pages/menus-municipaux>

NOUVEAU SITE

Il est dédié aux usager.ère.s du funéraire : <https://cimetiere.gescime.com/clermont-ferrand-cimetiere-63000>

NEWSLETTER

L'INFO DIGITALE À PORTÉE DE CLIC



La toute nouvelle newsletter trimestrielle L'Info digitale, à destination des agent.e.s de la Ville vient d'être lancée.

Son objectif : vous tenir informé.e des changements au sein de la collectivité, dans le cadre de sa transformation digitale. Logiciels métiers, téléservices à destination des usager.ère.s ou des agent.e.s, outils de travail collaboratif, analyse de données... Vous découvrirez les nouveautés et outils numériques qui visent à simplifier votre quotidien en qualité d'usager.ère aussi bien interne qu'externe.

TRIBUNES

DES

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

**Les propos exprimés
n'engagent que leurs auteurs.rice.s.
La rédaction se dégage de toute
responsabilité quant au contenu
de cette rubrique.**

CFDT

DÉGRADATION DU POUVOIR D'ACHAT

Dans le contexte d'inflation encore soutenue, il est urgent de prendre des mesures générales pour les salaires.

- Revaloriser la valeur du point d'indice afin de répondre aux conséquences de l'inflation pour l'ensemble des agents publics.
- Ajouter des points d'indice : cette mesure forfaitaire est plus favorable aux rémunérations les plus basses.
- Faire bénéficier les contractuels de l'ensemble des mesures générales (RIFSEEP).
- Prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat :

Cette prime n'est pas une nécessité mais un besoin vital pour les agents de la ville de Clermont-Ferrand et du CCAS ; il n'est pas trop tard encore !!!

Monsieur le Maire prendra-t-il conscience, avant le mois de juin, de l'importance économique et sociale de cette prime qui va dans l'intérêt quotidien de ses agents ?

- Dans le contexte actuel également, le syndicat CFDT vous demande, Monsieur le Maire, un effort supplémentaire :
- Sur une revalorisation plus conséquente du RIFSEEP pour les agents bénéficiaires
- Sur une augmentation des primes pour les agents non bénéficiaires du RIFSEEP
- De la bienveillance sur la Protection Sociale Complémentaire avec une participation de la collectivité au-delà de la législation en vigueur
- Des prestations sociales plus avantageuses avec le C'CLAS
- Un juste équilibre entre les agents contractuels et titulaires avec une égalité des rémunérations.

Section CFDT CCAS
et Ville de Clermont-Ferrand

CFTC

NBI (NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE)

Depuis des années, c'est en toute connaissance de cause que l'autorité territoriale refuse de donner le NBI aux agents qui y ont droit. C'est pourtant un élément de salaire qui compte pour la retraite.

Les Territoriaux 63 CFTC ne cessent de dénoncer les irrégularités à la loi, en particulier dans les quartiers prioritaires et les établissements REP+ :

- Discrimination : NBI donnée à un agent mais pas à un autre qui exerce pourtant les mêmes fonctions dans le même lieu,
- NBI La moins favorable : 10 pts au lieu de 15 pts ou 15 pts au lieu de 20 pts,
- Illégalité : NBI « proportionnelle », alors qu'elle doit être donnée chaque mois intégralement lorsque l'activité est principale sur 30 jours.

Depuis des mois, la CFTC alerte l'administration, pourtant en 2024 des arrêtés continuent de porter cette mention,

- Réduction de la pension retraite : Jugée illégale par la CNRACL, la NBI « proportionnelle » n'est pas comptabilisée pour la retraite.

Au CST du 20 mars 2024, Monsieur le Maire a rappelé qu'il ne donnerait pas la prime pouvoir d'achat, car c'est « une rémunération qui contourne les cotisations sociales ».

Pourtant, il ne donne pas non plus leur juste salaire aux agents ?

De surcroît, ce sont plus à de 90 % des femmes qui sont impactées.

Où est la lutte pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ?

Les Territoriaux 63 CFTC n'acceptent plus que l'administration joue la montre.

La NBI c'est maintenant et avec rétroactivité pour les centaines d'agents lésés.

Pour nous joindre :

- Courriel :
_syndicat-cftc@ville-clermont-ferrand.fr
- Téléphone :
* Mustapha OUHADIA, tel. 07 51 88 28 31
* Pierre THEVENOUX, tel. 07 68 45 37 00
* Tél. 04 73 14 10 94

- Adresse :
33, rue des Jacobins
63000 Clermont-Ferrand

CGT

FO

UNSA

MONSIEUR LE MAIRE POURRA À L'AVENIR GÉRER À SA GUISE LA VALEUR DU POINT D'INDICE !

C'est en tout cas ce que propose les rapports « Woerth » et « Ravignon » présentés la semaine dernière prônant entre autre la décorrélation du point d'indice pour la FPT.

Améliorer la santé des finances locales en renforçant la libre administration des collectivités...

Le point d'indice dans les mains des élus c'est franchir la ligne rouge, c'est une remise en question du cadre commun de la fonction publique et de la loi de 1984.

C'est encore une fois les plus pauvres qui vont subir les attaques sur leur pouvoir d'achat !

Ce serait une paupérisation de la FPT qui est déjà majoritairement en catégorie C.

Cela créerait dans les faits une « sous fonction publique »

En écrasant les grilles par le bas et en refusant d'affronter le sujet, les gouvernements ont par là-même créé ce problème dont on voit arriver la tragique résolution.

Après l'annonce d'un plan d'économies budgétaires de 20 Mds dans le cadre du PLF 2025 ; et la préconisation par la Cour des Comptes dans son rapport, d'un plan de 50 Mds d'économies sur les dépenses publiques à réaliser entre 2025 et 2027 on peut s'attendre au pire !

La prime pour le pouvoir d'achat en est un très bon exemple ; combien de communes en ont fait profiter leurs agents ?

FO s'opposera fermement si cette réelle menace d'appauvrissement et à terme de destruction de la FPT venait à être proposée dans la prochaine réforme.

Ne restez plus seul(e), rejoignez-nous ; parlons, réagissons !

Syndicat FO
62, boulevard Cote Blatin
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 42 66 62
Portable : 06 78 36 33 29

« ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION »

L'UNSA constate, encore, que les conditions de travail, d'organisation et d'environnement de travail au sein de notre collectivité ne sont pas satisfaisantes.

Les besoins des agents existent ! Les méconnaître, c'est renoncer à la qualité du service rendu et à l'attractivité de la collectivité.

Les agents souhaitent voir évoluer leur qualité de vie au travail.

Améliorer les conditions de travail, c'est améliorer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents tout en rendant un service public de qualité !

Améliorer les conditions de travail, c'est tout simplement parier sur le gagnant-gagnant-gagnant, tant souhaité par l'UNSA.

Dans nombre de services, les conditions de travail sont, avec la rémunération, l'élément majeur de motivation des agents pour poursuivre leurs missions.

La Ville et le CCAS de Clermont ont besoin d'une politique sociale ambitieuse pour permettre aux agents de relever les défis majeurs posés par les grandes transitions en cours.

L'UNSA propose, en autres, de :

- Donner du sens au travail et améliorer les relations professionnelles.

Exemple : Reconnaître réellement le travail et l'investissement des agents

- Adapter l'organisation, les environnements et les conditions de travail face aux changements technologiques et climatiques. Exemple : favoriser les horaires aménagés et accompagner les agents dans le changement.

- Adapter les rythmes de travail aux rythmes de vie tout au long de la carrière en incluant des mesures de maintien dans l'emploi des agents soumis à l'allongement des carrières ou aux aléas de la vie. Exemple : Octroyer des jours sujétions pour pénibilité

UNSA TERRITORIAUX 06 45 15 27 75
syndicat-uns@ville-clermont-ferrand.fr
www.facebook.com/uns.clermont-ferrand.fr

TEXTE NON TRANSMIS

2013

BTS
CONCEPTION
ASSISTÉE PAR
ORDINATEUR

2014

LICENCE PRO
INGÉNIERIE
SIMULTANÉE DE
CONCEPTION

DÉCEMBRE 2023

LAURÉAT
DU CONCOURS
DE GARDIEN
BRIGADIER DE
POLICE MUNICIPALE

QUENTIN LOUSTAU-CAZAUX

**POLICIER MUNICIPAL, BRIGADE DE SOIRÉE
ET DE PROXIMITÉ (DPTP)**

Les parcours de vie sont parfois surprenants ! J'ai fait des études d'ingénierie de conception et je me destinais à une carrière chez Michelin, embauché à la suite de mes études. Et puis la crise COVID a changé ma trajectoire, d'une manière violente et soudaine. Sortie de route. J'ai été licencié du jour au lendemain, pour « pandémie », petite clause improbable du contrat que j'avais signé. Un choc, un cataclysme professionnel et personnel ! Il a fallu réagir. Un bilan de compétences a confirmé l'attrait que j'avais depuis toujours pour les métiers de la sécurité. Aider et protéger les citoyen.ne.s, porter secours et assistance... C'est ce que je voulais faire ! L'entreprise Michelin m'a rappelé pour une nouvelle collaboration, m'offrant des conditions salariales très attractives. Je me suis écouté, j'ai dit non ! Fidèle à mes valeurs et à mes convictions, j'ai accepté un poste d'Agent de sécurité de la voie publique (ASVP), à Cournon. J'ai ensuite intégré la Brigade Incivilité Proximité (BIP) à la Ville de Clermont-Ferrand, fin 2022, tout en préparant mon concours de gardien brigadier de police municipale, obtenu fin 2023. Depuis le 1^{er} mars 2024, la brigade de soirée et de proximité m'offre un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Travailler en horaires décalés, le soir, apporte de la cohésion d'équipe et de la solidarité entre nous, ce qui favorise la très bonne ambiance qui règne sur notre brigade. Ce métier me correspond parfaitement et il a du sens. J'en suis aujourd'hui persuadé, je suis fait pour ce métier de service public, c'est une évidence.