

JUIN 2025

n° 279

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

MA COM'UNE

www.clermont-ferrand.fr

TRAVAILLONS
ENSEMBLE,
COMMUNIQUONS
ENSEMBLE.



DOSSIER

**NATURE EN VILLE :
UN OBJECTIF COMMUN !**

P.16

PORTRAIT D'AGENT

RACHID BOUMALLASSA (DAVAR)

P.24

ACTUS DES SERVICES P.8

**UN RELAIS PETITE ENFANCE (RPE)
EN ITINÉRANCE**

VILLE DE
CLERMONT
FERRAND

IL EST LÀ !

UN NOUVEL INTRANET ACCESSIBLE DEPUIS VOTRE SMARTPHONE !

1.

Téléchargez
l'application
SharePoint en
scannant ce
QR code.



2.

Appuyez sur «*Connexion à
SharePoint Online*». Saisissez
ensuite votre adresse e-mail
professionnelle, puis votre
mot de passe.

3.

Appuyez sur «*Intranet VCF*».
Vous êtes connecté.e !





SOMMAIRE

JUIN 2025 - N° 279

GRAND ANGLE P. 4

RENCONTRE AVEC... P. 5

Aude Bocquet, responsable de la résidence Alexandre-Varenne

INFOS RH P. 6/7

- Les médailles du travail, comment ça marche ?
- Arrêt maladie et pose de congés
- La cybersécurité, l'affaire de tous.tes

ACTUS DES SERVICES P. 8/12

- Le Relais Petite Enfance (RPE)
- La Ville en action sur la condition animale
- Projet Éducatif de la Ville (PEV)
- Projet Charras, une dynamique collective

FOCUS P. 12/13

- La Ville en chiffres (RSU 2023)

DOSSIER P. 14/17

- Scénario Clermontois : l'avancée des projets démonstrateurs
- Nature en ville : un objectif commun !

EN MOUVEMENT P. 18/19

- Nouveaux.elles agent.e.s à la DPTP
- Arrivées, mobilités
- Départs, carnet rose

ENSEMBLE P. 20

- Infos C'CLAS / USAM

TRANSFORMATION DIGITALE P. 21

EXPRESSION P. 22/23

- Tribunes des organisations syndicales représentatives

PORTRAIT D'AGENT P. 24

Rachid Boumallassa

Responsable du Pôle Identification, valorisation et animation de la vie associative (DaVAR)



L'ÉDITO

Agnès

Froment

DIRECTRICE GÉNÉRALE DES SERVICES

C'est avec conviction et pour répondre aussi aux engagements que nous avons pris avec les agent.e.s qui ont participé à la convention d'administration, que nous poursuivons, ensemble, la mise en œuvre du Projet d'administration. Aujourd'hui, nous entrons dans une phase importante, celle de la concrétisation opérationnelle. Avec les 22 projets démonstrateurs que nous avons lancés, afin de répondre aux enjeux de transition écologiques, sociaux et démocratiques.

Ces projets sont portés par les Directions de la Ville, et sont tous guidés par nos valeurs : engagement, discernement, pouvoir d'agir et cohésion. Ces principes sont essentiels pour garantir que les actions collectives de la Ville, dans un contexte en constante évolution, restent en phase avec les attentes des agent.e.s et plus largement celles de nos concitoyen.ne.s, tout en anticipant les défis à venir.

À travers cette démarche, nous allons plus loin dans la coopération entre la Ville, la Métropole et le CCAS. Un exemple concret en est le projet autour de l'avenue Charras, où la coopération entre les services permet de définir une vision partagée et d'agir collectivement avec des objectifs clairs.

Vous le constaterez à travers les articles du magazine interne, les agent.e.s qui œuvrent chaque jour, dans les services de la Ville et du CCAS sont au cœur des sujets de transition. Merci à tous.tes, pour votre engagement au quotidien pour le service public et pour la réussite des projets portés par la collectivité pour les Clermontois.e.s.

Bonne lecture !



P. 9

La Ville adopte sa charte de la condition animale



P. 14

Le vélobus, projet démonstrateur DEJ

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, Sandrine Chapuis, Romain Harel et la contribution des services de la Ville

Réalisation : [agencescoopcommunication](http://agencescoopcommunication.com), 15572-MEP

Impression : Decombat – Dépôt légal à parution : ISSN-1254-3098 – Juin 2025.

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



Certifié PEFC

Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.

pefc-france.org

Remise des médailles d'honneur du travail aux travailleur.euse.s de l'ESAT et de l'Entreprise adaptée du CCAS de Clermont-Ferrand

Le 14 mai, Olivier Bianchi a remis la médaille du travail à neuf travailleur.se.s de l'ESAT et de l'Entreprise adaptée du CCAS, pour leur engagement sans faille depuis 20, 30 et 35 ans. La cérémonie s'est déroulée en présence de leurs collègues de l'ESAT et de l'Entreprise adaptée. Un grand merci pour leur investissement exemplaire !



Rencontre avec les conventionné.e.s

En présence d'Agnès Froment (DGS), les agent.e.s de la Convention d'administration se sont réuni.e.s le 19 mai pour une présentation par la Direction de l'Innovation et de la Participation (DIP) et de certaines directions, des avancées des 8 projets d'expérimentation. Une rencontre qui a permis d'échanger collectivement et de répondre aux questions concernant la présentation du *Scénario Clermontois*, distribué mi-mars aux agent.e.s de la Ville.

AUDE BOCQUET, RESPONSABLE DE LA RÉSIDENCE ALEXANDRE-VARENNE (CCAS)

Diplômée d'un master en sciences politiques, Aude Bocquet a débuté sa carrière à Paris comme cheffe de projet en collecte de fonds pour des associations. Riche de 7 années d'expérience dans le secteur médico-social, elle a intégré le CCAS de la Ville de Clermont-Ferrand en septembre 2024. Rencontre.

Ma Com'Une : Votre installation en Auvergne a été l'occasion d'un tournant professionnel.

Quel a été votre parcours ?

Aude Bocquet : En effet, je me suis alors orientée vers le secteur médico-social, au sein de la Croix Marine Auvergne-Rhône-Alpes et de la FEHAP (Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires). En lien avec de nombreux établissements, j'ai eu envie de passer « de l'autre côté », sur le terrain, au plus près des équipes et des usagers. J'ai ainsi occupé un poste de responsable hébergement pour un CIAS (Centre intercommunal d'action sociale) dans les Combrailles, avant de rejoindre le CCAS en tant que responsable de la résidence Alexandre-Varenne.

“ **Être utile
et à l'écoute : pour
que l'EHPAD reste
un lieu de vie.** ”

Qu'est-ce qui vous motive dans cette mission ?

AB : Avant tout, l'envie de servir l'intérêt général, les missions de service public et d'apporter un vrai mieux-être à nos aîné.e.s. Un EHPAD n'est pas un hôpital : c'est avant tout un lieu de vie. Les résident.e.s y sont chez eux. Notre rôle est de leur garantir un cadre rassurant et agréable. C'est aussi ce qui donne toute sa valeur au travail des équipes.

Comment se porte l'établissement aujourd'hui ?

AB : La résidence Alexandre-Varenne a une architecture atypique, avec un puits de lumière central qui donne une belle ambiance. Ancien foyer-logement, il offre des chambres spacieuses, ce qui est un vrai plus pour le confort des résident.e.s. Côté ressources humaines, nous avons la chance d'avoir une équipe relativement stable. Le pool de remplaçant.e.s géré au niveau de la direction fonctionne bien, ce qui nous permet de ne pas avoir recours à l'intérim.

Quelles actions avez-vous mises en place depuis votre arrivée ?

AB : Nous avons travaillé en mode collaboratif avec les équipes afin de co-construire des fiches d'activité permettant de mieux organiser le travail quotidien (matin, soir, nuit). Je suis attachée à la qualité de vie au travail. Mon objectif est que chacun.e trouve du sens dans ses missions.

J'assiste régulièrement aux transmissions, je favorise le dialogue et j'essaie de repérer les appétences des agent.e.s pour leur confier des missions valorisantes. Par exemple, certain.e.s agent.e.s sociaux.ales peuvent effectuer, s'ils.elles le souhaitent des tâches de soins, de socio-esthétique ou encore animer des ateliers.

Quels sont les projets en cours ?

AB : Deux projets structurants sont en cours. Tout d'abord, le déploiement du logiciel Netplanning, qui facilite la gestion des plannings et des compteurs RH. Nous travaillons également au développement de la plateforme HUBLO pour améliorer le recrutement de vacataires, aussi bien en interne qu'en externe. L'idée est d'anticiper, fluidifier et sécuriser le remplacement.

Un message pour les équipes ?

AB : Oui, ne rien lâcher ! Le métier est exigeant, surtout face à des publics de plus en plus âgés, souvent atteints de troubles cognitifs et psychiatriques complexes. Nos agent.e.s sont parfois en difficulté face à ces nouvelles réalités. C'est pourquoi l'enjeu de la formation est capital : il sera au cœur de nos priorités. Ce travail est difficile, mais profondément gratifiant. Nos résident.e.s comptent sur nous.



L'EHPAD ALEXANDRE-VARENNE

Situé dans le quartier Fontgiève, à proximité de commerces variés, l'établissement bénéficie d'espaces verts fleuris et aménagés en accès libre.

Il accueille des résident.e.s âgé.e.s de 60 ans et plus réparti.e.s entre :

- 49 logements en EHPAD,
- 37 logements en résidence autonomie pour personnes âgées autonomes et semi-autonomes.

CONGÉS APRÈS UN ARRÊT MALADIE

TRANSMISSION DU CERTIFICAT DE REPRISE

Un.e agent.e peut prendre ses congés annuels juste après un arrêt maladie, à condition que les dates de congés aient été validées avant l'arrêt. L'agent.e n'a pas besoin de revenir travailler une journée avant de partir en congé, mais il.elle doit être jugé.e apte à le faire. C'est pourquoi, si un.e agent.e part en congé juste après un arrêt maladie, quelle que soit la durée de celui-ci, il.elle doit fournir au service Maintien dans l'emploi (DAP) (Direction de l'Administration du Personnel) un certificat de reprise de son médecin traitant. Ce certificat confirme qu'il.elle est en état de reprendre le travail, même s'il.elle part directement en congé.

À noter : Une visite du médecin du travail est obligatoire lors de la reprise de l'agent.e :

- après 60 jours consécutifs d'arrêt pour maladie ordinaire,
- après 30 jours consécutifs d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Important : Il appartient à l'agent.e (ou à son.ssa N+1) de prendre rendez-vous auprès du médecin du travail, dans les 8 jours suivant sa reprise.

Contact : service Maintien dans l'emploi (DAP),
dgrhds-dap-maintienemploi@ville-clermont-ferrand.fr



MÉDAILLES DU TRAVAIL COMMENT ÇA SE PASSE ?

La médaille du travail récompense l'ancienneté de service dans la fonction publique territoriale, y compris au sein des offices HLM et des caisses de crédit municipal.

Elle est attribuée aux agent.e.s titulaires ou contractuel.le.s de droit public.

Trois échelons sont prévus en fonction de la durée des services accomplis :

- **20 ans :** Médaille d'Argent – montant de la prime : 153 €
- **30 ans :** Médaille de Vermeil – 199 €
- **35 ans :** Médaille d'Or – 244 €

Pour le calcul de l'ancienneté :

- Sont pris en compte : tous les services dans la fonction publique territoriale, les temps partiels (au prorata), les congés maternité, adoption ou parentaux (dans la limite d'un an).
- Ne sont pas comptabilisés : les congés de maladie, les disponibilités pour convenance personnelle, les périodes de travail dans le secteur privé.

Pour être éligible :

L'agent.e ne doit pas être sous le coup d'une enquête disciplinaire ou pénale, ne doit pas avoir été sanctionné.e durant l'année en cours, et ne doit pas avoir reçu de sanction supérieure au blâme au cours des 10 dernières années.

La procédure :

L'employeur constitue le dossier avec les pièces justificatives et le transmet à la préfecture. Après vérification, le préfet attribue la médaille par arrêté et édite le diplôme.

La cérémonie :

La cérémonie de remise est organisée par la Ville l'année suivant celle de l'éligibilité à la médaille (printemps 2025 pour les médaillés de 2024). Une prime est versée sur le salaire du mois de mai. Une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) d'une demi-journée est accordée le jour de la cérémonie de remise.

Découvrez en images sur le site intranet de la Ville les médaillé.e.s 2024, reçu.e.s dans les Salons de l'Hôtel de Ville, le 3 juin 2025.

CONSULTEZ LE NOUVEL INTRANET !

Votre nouvel intranet est disponible depuis le 29 avril ! Plus moderne et accessible depuis vos outils professionnels comme personnels, il vous permet de suivre facilement l'actualité de la collectivité. Les rubriques ont été repensées pour simplifier vos recherches et les rendre plus efficaces. Voici quelques conseils pour vous guider :

- Les tracts des organisations syndicales sont désormais dans : *Ma vie d'agent.e* > *Dialogue social* > *Organisations syndicales*
- Toutes les informations relatives à votre carrière (promotion interne, avancement de grade, commissions, et instances consultatives) sont disponibles dans : *Ma vie d'agent.e* > *Carrière* > *Déroulé de carrière*
- Retrouvez les documents sur notre Administration (présentation, organigramme, glossaire des sigles, etc.) dans : *Ma Ville* > *Notre Administration*
- Pour le menu des restaurants municipaux et toutes les informations pratiques, rendez-vous dans : *Mes outils* > *Restauration*

Et bien sûr, vous pouvez consulter les actualités de la collectivité directement sur la page d'accueil !

N'attendez plus, explorez dès maintenant votre nouvel intranet ! Si vous remarquez une information manquante ou une erreur, un formulaire est disponible en bas de la page d'accueil de l'intranet.



CYBERSÉCURITÉ DES GESTES SIMPLES POUR SE PROTÉGER

En 2024, l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) a enregistré 218 incidents de cybersécurité affectant les collectivités françaises, dont 25 attaques par rançongiciel, où une somme d'argent est exigée pour débloquent un appareil ou restaurer des fichiers. **La principale menace en cybersécurité demeure l'erreur humaine, responsable de 95 % des incidents !** C'est pourquoi il est essentiel que chaque agent.e adopte des comportements simples et efficaces pour limiter les risques.

- Verrouiller son ordinateur lorsqu'on s'en éloigne et l'éteindre le soir.
- Ne pas divulguer d'informations sensibles.
- Ne pas laisser de documents confidentiels à la vue.
- Utiliser des mots de passe robustes et les changer régulièrement.
- Détruire les documents sensibles avant de les jeter.
- Ne pas laisser d'appareils non protégés à la portée de tous.les.
- Vérifier régulièrement les accès aux fichiers partagés.
- Signaler toute suspicion d'incident de sécurité.
- Ne pas utiliser de wifi public pour consulter des données sensibles.



- Mettre à jour régulièrement les logiciels de sécurité.
- Ces gestes simples, mais efficaces, peuvent faire toute la différence. **La cybersécurité n'est pas une option, mais une priorité pour protéger les données des citoyen.ne.s et assurer un service public fiable et de qualité.** Ensemble, agissons pour un environnement numérique plus sûr et sécurisé !

**Plus d'infos sur l'intranet :
Mes outils > Cybersécurité.**

STAGE DE SECONDE À LA VILLE APPEL À CANDIDATURES

Du 16 au 27 juin 2025, la Ville de Clermont-Ferrand accueillera 30 élèves de seconde pour un stage d'observation. Ce stage, coordonné par le service Jeunesse et Vie étudiante (DEJ), permet aux jeunes de découvrir les métiers de la fonction publique territoriale et de réfléchir à leur orientation professionnelle. La Ville recherche des agent.e.s volontaires pour accueillir les lycéen.ne.s en binôme, du 23 au 26 juin 2025, dans les domaines suivants : animation, médico-social, administratif, culturel, sportif, technique ou social. Pendant la première semaine de stage, les jeunes participeront à des ateliers sur la santé mentale, les droits de l'enfant, la confiance en soi, la prise de parole, ainsi que la prévention du harcèlement et des addictions. Nous comptons sur votre engagement. Merci à vous !

Contact : Émilie Geneix, chargée de développement jeunesse, tél. 04 73 40 88 45.



EN BREF

PERMANENCES DE LA MNT

- Mardi 17 juin de 9 h à 12 h,
Hôtel de Ville, salle du Conseil
- Prise de rendez-vous : 09 72 72 02 02.



ACCOMPAGNEMENT À L'OUVERTURE DU COFFRE-FORT NUMÉRIQUE

- Le 17 juin, de 8 h 30 à 12 h 30
(créneaux d'une heure).
- Le 23 juin, de 8 h 30 à 12 h 30
(créneaux d'une heure).

En présentiel à la salle Bureautique au 6 ter, rue Rameau, interphone : Mairie / Formation (visio Teams possible).
Inscription : Marie Pereira, tél. 04 73 42 66 69.

CONCOURS RESTEZ INFORMÉ.E !

Pour rester informé.e des dernières actualités relatives aux concours de la fonction publique territoriale, consultez fréquemment les actualités en page d'accueil de l'intranet ou dans l'onglet **« Ma vie d'agent.e » > Carrière > Formation / Concours »**. Vous pouvez également visiter directement le site www.cdg-aura.fr, le site des centres de gestion de toute la région. Nous vous invitons à suivre régulièrement ces ressources pour être toujours à jour !



“ PAROLE À...

**Isabelle
Guyot**
RESPONSABLE DU RELAIS
PETITE ENFANCE



Le travail avec les jeunes enfants est exigeant, et l'isolement professionnel peut peser lourdement. Toute l'équipe du RPE est consciente de cette réalité et met un point d'honneur à se rendre au plus près des assistantes maternelles pour répondre à leurs besoins spécifiques et les accompagner dans leurs pratiques. En ce sens, le RPE est un véritable levier de soutien et de valorisation pour ces professionnel.le.s de la petite enfance.

➤ LE RELAIS PETIT ENFANCE (RPE) « ALLER AU PLUS PRÈS DES USAGÈ.R.E.S »



Le RPE (ex-Relais Assistant.e.s maternel.le.s) de la Direction de la Petite Enfance (DPE) est un service gratuit de proximité et un lieu d'informations, d'échanges et d'accompagnement à destination des familles et des assistant.e.s maternel.le.s. Présentation !

Les RPE répondent aux besoins d'information des familles qui se trouvent être les employeurs des assistant.e.s maternel.le.s : aide à la compréhension des contrats de travail, information sur la convention collective du particulier employeur, animations diverses... Ils répondent aussi aux besoins d'animation et d'accompagnement des pratiques professionnelles pour les assistant.e.s maternel.le.s.

L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES

Plusieurs actions sont développées à destination des familles :

- présentation des différents modes d'accueil individuels ou collectifs,
- transmission de listes d'assistant.e.s maternel.le.s selon les quartiers recherchés,
- accompagnement de la relation parent-employeur/assistant.e.s maternel.le.s...

EN 2024, LE RPE C'EST :

- **6** animatrices et **2** agentes polyvalentes
- **342** assistant.e.s maternel.le.s géré.e.s (sur 412 à Clermont)
- **633** familles accompagnées
- **148** assistant.e.s maternel.le.s accueilli.e.s aux Temps d'éveil RPE (0-3 ans) soit **515** enfants

ET DES ASSISTANT.E.S MATERNEL.LE.S



- Organisation de temps d'éveil entre les enfants et les professionnel.le.s de la petite enfance,
- soutien et écoute des professionnel.le.s de l'accueil individuel et accompagnement à la professionnalisation (formations, conférences...).

UN DÉPLOIEMENT SUR TOUT LE TERRITOIRE



« Depuis septembre 2024, le RPE a développé l'itinérance pour être au plus près des usager.e.s et nous couvrons à ce jour tout le territoire clermontois », souligne Isabelle Guyot, sa responsable. Quatre sites ont été identifiés pour des rendez-vous réguliers à Champratel, Galaxie, Lafayette et Montferrand. Neuf autres sites d'itinérance sont investis pour les temps d'éveil dans différentes salles municipales aménagées pour l'occasion.

DE MULTIPLES PARTENARIATS

« En parallèle, pour élargir notre offre, des ateliers sont proposés en collaboration avec différents partenaires institutionnels comme mille formes, le Frac, les musées métropolitains, les médiathèques... », conclut-elle. Enfin des partenariats sociaux ont aussi été institués notamment avec la CAF, la Mission locale, la PMI ou encore des associations ou collectifs de quartier en lien avec la parentalité. Une couverture territoriale optimale grâce à un travail d'équipe remarquable !

Relais Petite Enfance : 143 bis, boulevard Lafayette, tél. 04 73 40 89 89, rpe@ville-clermont-ferrand.fr



➔ **CONDITION ANIMALE** **LA VILLE EN ACTION**

La Ville de Clermont-Ferrand confirme son engagement en faveur de la protection animale et de la préservation de la biodiversité avec l'adoption d'une charte sur la condition animale, venant renforcer les actions déjà mises en place par la collectivité.

Adoptée par le conseil municipal le 20 février dernier, cette charte s'articule autour de quatre grands axes : la protection de la biodiversité animale, la lutte contre la maltraitance animale, la promotion d'une cohabitation harmonieuse dans l'espace public et une nouvelle approche de la gestion des espèces liminaires (animaux sauvages évoluant entre milieux naturels et zones urbaines).

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ ANIMALE

Depuis 2012, la Ville a cessé l'utilisation de produits phytosanitaires dans ses parcs et jardins et privilégie désormais une gestion écologique, avec des tontes moins fréquentes et un respect des cycles naturels. Des espaces comme le massif des Côtes ou Puy-Long sont protégés et valorisés via des actions de sensibilisation, tandis que le programme "Petit Clermontois en herbe" initie les écolières à la faune et à la flore. La Ville souhaite renforcer son engagement en élargissant le réseau de parcs Refuge LPO (Ligue pour la protection des oiseaux), en intégrant mieux la biodiversité dans les projets urbains et en adaptant la gestion des espaces naturels aux effets du changement climatique.

UNE RESTAURATION PLUS ÉTHIQUE

La collectivité s'engage également à promouvoir le bien-être animal dans la chaîne alimentaire, tout en privilégiant les produits labellisés et locaux. « La restauration collective intégrera de plus en plus d'alternatives végétariennes, avec pour objectif une option quotidienne dans les cantines scolaires (ac-

tuellement deux fois par semaine) », souligne Géraldine Dérozier, directrice de l'Alimentation Durable et de l'Écologie Urbaine (DADEU), en charge de ce projet.

Les marchés publics intégrant des produits d'origine animale devront désormais inclure des clauses de bien-traitance. À travers la charte, la Ville s'engage notamment à réduire la consommation de viande et de poisson lors de ses réceptions officielles, à encadrer les manifestations avec animaux et à développer l'écopâturage en zone urbaine.

MIEUX VIVRE AVEC LES ANIMAUX EN VILLE

Les agent.e.s de la Ville, notamment de la police municipale, seront formé.e.s à la bien-traitance animale pour mieux repérer et gérer les situations de maltraitance, en utilisant les moyens légaux appropriés. Cette initiative s'accompagne d'actions complémentaires : sensibilisation des propriétaires d'animaux à leurs responsabilités (identification, hygiène, nuisances), amélioration de l'accès à la stérilisation, gestion éthique des chats errants.

LES ESPÈCES LIMINAIRES

Les pigeons, corbeaux, rats et écureuils, intégrés à l'écosystème urbain, n'étant plus considérés comme nuisibles, leur présence est régulée dans un souci d'équilibre et de santé publique. La Ville continue de cibler en priorité les espèces présentant un danger sanitaire, comme le moustique tigre ou la chenille processionnaire.

PAROLE À...

Géraldine Dérozier

DIRECTRICE DE L'ALIMENTATION DURABLE ET DE L'ÉCOLOGIE URBAINE (DADEU)

Cette charte reflète notre volonté de faire de Clermont-Ferrand une ville exemplaire en matière de condition animale, en plaçant le respect du vivant au cœur de nos actions. Elle s'inscrit dans une démarche globale qui relie les enjeux environnementaux, éducatifs et sociétaux, pour un avenir plus durable et respectueux de tous les êtres vivants. Cette approche repose également sur la formation et l'engagement des agent.e.s, qui jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de ces principes au quotidien.



“ PAROLE À...

Sébastien Borie

COORDONNATEUR DU PROJET ÉDUCATIF DE LA VILLE ET MISSION ÉDUCATION INCLUSIVE (DE)



L'implication des agent.e.s dans la mise en œuvre du Projet éducatif de la Ville est essentielle et valorisante. Elle crée un espace de dialogue ouvert où chacun.e peut partager son expertise, ses idées et ses envies. Porteur.se.s d'idées et d'initiatives, les agent.e.s contribuent activement à la recherche de solutions concrètes face aux enjeux quotidiens de l'éducation. La coopération de neuf directions apporte une cohérence globale à nos actions et renforce leur efficacité.

➤ **DIRECTION DE L'ÉDUCATION** **ACCOMPAGNER CHAQUE ENFANT**

La Ville de Clermont-Ferrand franchit une étape clé en unifiant ses politiques éducatives autour d'un Projet Éducatif de la Ville (PEV) commun. Coconstruit avec les agent.e.s et les partenaires, ce nouveau cadre place l'inclusion, la coopération, la transition écologique et l'engagement citoyen au cœur de ses priorités.

Cette année, une avancée majeure est réalisée avec la création d'un Projet Éducatif de la Ville unique pour les 0-17 ans, regroupant les trois projets existants (0-3 ans, 3-11 ans, 11-15 ans), afin de garantir une continuité dans l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours et d'assurer une meilleure cohérence des actions.

UNE APPROCHE COOPÉRATIVE

L'élaboration de cette nouvelle version du PEV repose sur un travail participatif. La Direction de l'Éducation (DE), en collaboration avec les Directions Enfance Jeunesse (DEJ), Vie Associative (DaVAR) et Petite Enfance (DPE), a organisé deux concertations en interne réunissant près de 120 agent.e.s, issu.e.s de ces directions ainsi que de six autres : sport, culture, développement social et urbain, santé publique, alimentation durable et vie associative. Ces échanges ont permis aux agent.e.s de contribuer activement à la réflexion et à la définition des grandes orientations du projet. En parallèle, trois concertations externes ont été organisées, rassemblant plus de 140 partenaires de la communauté éducative tels que parents, enseignant.e.s, et associations.

UNE MÉTHODE INNOVANTE

Pour ces échanges, la méthode du forum ouvert a été choisie par Sébastien Borie, coordonnateur du PEV, et animée par une équipe DE/DEJ/DaVAR : « Cette méthode repose sur une idée simple : chaque participant.e peut proposer des ateliers et choisit librement ceux auxquels il.elle souhaite participer. Lorsqu'un.e participant.e estime avoir apporté sa contribution, il.elle peut rejoindre un autre groupe pour enrichir le débat.

Cela permet une plus grande liberté d'expression et favorise une implication active de tous.tes. »

Parmi les priorités établies : associer davantage les parents dans la politique éducative ; créer une communauté éducative solidaire et engagée ; former des citoyen.ne.s conscient.e.s et impliqué.e.s dans les transitions écologique et numérique et renforcer la continuité éducative tout au long des différentes étapes de la vie de l'enfant.

LE PROJET ÉCOLE INCLUSIVE

Sébastien Borie coordonne une mission de travail sur l'éducation inclusive. Dans ce cadre, il a mis en place un partenariat avec l'Éducation nationale et l'Inspé (Institut supérieur du professorat et de l'éducation). Il a coconstruit avec Nathalie Boisvert, responsable du service Périscolaire (DEJ), et Laurent Vigouroux, responsable de territoire Sud et Est (DE), un parcours de formation composé de trois modules, centré sur l'école inclusive et les enfants à besoins éducatifs particuliers.

Ce programme s'adresse à une grande diversité de professionnel.le.s dont le rôle quotidien auprès des enfants est essentiel : agent.e.s techniques, ETAPS, personnel de restauration, ATSEM, agent.e.s d'accueil et d'entretien et les équipes d'animation périscolaire. Pour Sébastien Borie, « la formation aide les agent.e.s à adapter leurs pratiques au quotidien. Elle encourage une posture plus inclusive, apaise les relations et renforce la cohésion des équipes autour d'une culture commune de l'inclusion ».

➤ **PROJET CHARRAS** **UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE**

L'avenue Charras fait aujourd'hui l'objet de nombreuses préoccupations exprimées par les riverain.e.s, traduisant une attente forte de changement. Les réponses apportées ont souvent été ponctuelles, sans cadre d'action commun ni stratégie partagée. Ce qui va changer !

Le Maire et la Direction Générale ont décidé d'engager une démarche inédite : un diagnostic global mobilisant les services de la Ville et de la Métropole. Objectif : construire ensemble un plan d'actions cohérent, coordonné et opérationnel à conduire dans les prochains mois, accompagné d'une gouvernance claire et d'un plan de communication valorisant les efforts collectifs.

UNE STRATÉGIE : 3 AXES POUR 3 GRANDS DÉFIS

Suite au diagnostic, une vision commune s'est dessinée autour de 3 axes stratégiques, avec chacun une thématique prioritaire :

- **Thématique tranquillité et usages de l'espace public** : pacifier l'avenue et renforcer le continuum de sécurité ;
- **Thématique commerces et habitat** : encourager un rebond commercial et mieux gérer l'habitat ;
- **Thématique sociale** : mettre les habitant.e.s au cœur du projet pour plus de confiance et de lien social.

COOPÉRER POUR PLUS D'EFFICACITÉ

Le diagnostic a aussi mis en lumière les difficultés de coordination entre les services sur un sujet complexe. Aujourd'hui, 17 Directions de la Ville, de la Métropole et du CCAS sont mobilisées pour relever ce défi ensemble autour d'une vision commune du projet.

Des actions concrètes montrent que cette dynamique est déjà en marche :

- la Fête du jeu, co-organisée par plusieurs directions (DEJ*, DE, DPTP, DPE) avec des partenaires locaux, a permis de dynamiser l'avenue,
- le travail sur les vacances commerciales il-

lustre aussi cette coopération, avec le travail de la DCUPEP, la DPTP, la DU et la DGS pour l'implantation de nouveaux commerces.

DE NOUVELLES MANIÈRES DE TRAVAILLER

Un système de communication interne permettra de fluidifier les échanges, d'éviter les doublons et de garantir des avancées efficaces. Alors que ce projet s'inscrit dans un temps long, un rétroplanning sur 5 ans est en cours d'élaboration. Cette démarche repose sur une nouvelle méthodologie de travail fondée sur la coopération et la transversalité. Elle constitue un tournant pour notre Administration, susceptible d'inspirer d'autres projets structurants à venir.

*DIP : Direction de l'Innovation et de la Participation
DGS : Direction Générale des Services
DDSU : Direction du Développement Social et Urbain
DPTP : Direction de la Prévention et de la Tranquillité Publique
DCUPEP : Direction du Commerce, des Usages et du Partage de l'Espace Public
DEJ : Direction Enfance Jeunesse
DE : Direction de l'Éducation
DU : Direction de l'Urbanisme



La Fête du jeu, avenue Charras, le 17 mai dernier.



PAROLE À...

Kendra COUDERT
CHARGÉE DE DÉVELOPPEMENT CENTRE (DIP)



Le plan Charras est une opportunité de repenser notre manière d'agir ensemble pour améliorer durablement la vie des habitant.e.s et répondre aux enjeux de transition sur lesquels nous sommes tous.les engagé.e.s avec le Scénario Clermontois.

UNE GOUVERNANCE STRUCTURÉE

Pour piloter efficacement cette démarche, une gouvernance en 3 niveaux est instaurée : Politique / Technique / Relations usager.ère.s.

* La DIP, direction pilote, assure la coordination générale du plan d'action, avec Agnès Froment, DGS, et Charles-André Dubreuil, élu référent.

* Chaque axe stratégique est suivi par une direction dédiée : la DDSU pour le social, la DPTP pour la tranquillité publique, la DCUPEP pour le commerce et l'habitat.

* Chaque référent.e coordonne les actions de sa thématique et favorise les synergies entre les acteur.rice.s concerné.e.s, internes comme externes.

➤ RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) LA VILLE EN CHIFFRES

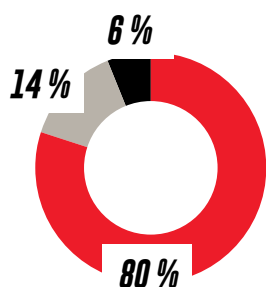
Les employeurs publics élaborent chaque année leur Rapport Social Unique (RSU). Ce rapport offre une vue d'ensemble détaillée de l'emploi et regroupe des informations essentielles sur la gestion des ressources humaines de la collectivité.

Les données présentées sur ces pages proviennent du RSU 2023 (celles de 2024 sont en cours de collecte). Ce rapport comporte des indicateurs clés concernant la gestion des ressources humaines, tels que les effectifs, la formation, la mobilité, etc. Il consti-

tue un outil indispensable pour suivre l'évolution des métiers, des équipes et de l'organisation au sein de notre collectivité.

Le RSU est disponible sur l'intranet : Mes outils > Publications internes > Action sociale.

PORTRAIT GLOBAL DES AGENT.E.S



Fonctionnaires : 1 773
Contractuel.le.s sur poste permanent : 307
Contractuel.le.s sur poste non permanent : 128

2 208 AGENT.E.S
AU SERVICE DE LA COLLECTIVITÉ



En équivalent temps plein (ETP)

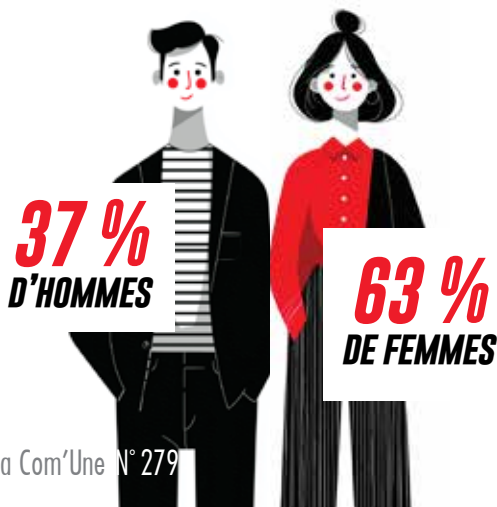
calculé à partir de la durée mensuelle légale du travail

- Total : **2 187,94 ETP**
- Fonctionnaires : **1 738,08 ETP**
- Contractuel.le.s permanent.e.s : **320,36 ETP**
- Non permanent.e.s : **129,5 ETP**

Agent.e.s permanent.e.s (fonctionnaires et contractuel.le.s permanent.e.s) :

- **75 %** catégorie C
- **16 %** catégorie B
- **9 %** catégorie A

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

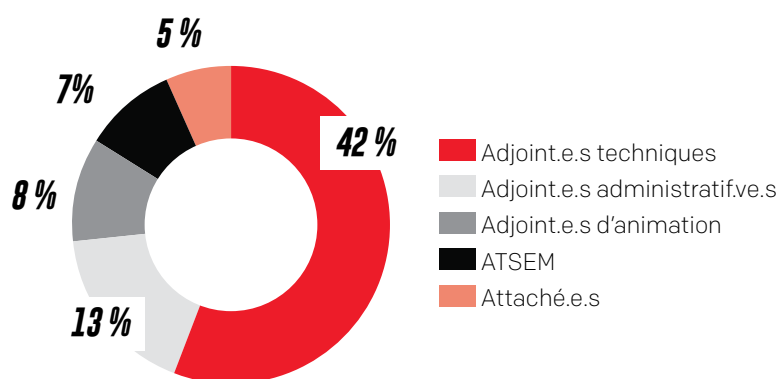
La Ville de Clermont-Ferrand affiche un index de l'égalité professionnelle*

de **97/100**, bien au-dessus des 75 points minimum exigés par la réglementation.

*Outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS



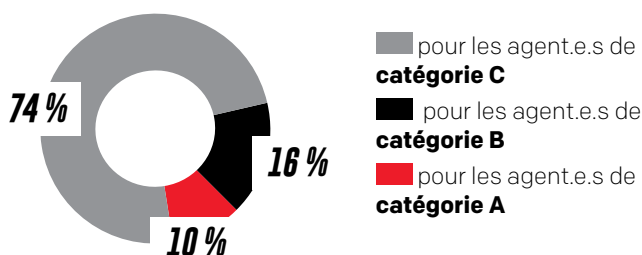
FORMATION



SE FORMER POUR MIEUX SERVIR :

- **58,8 %** des agent.e.s permanent.e.s ont suivi au moins une formation d'un jour
- **5 558 jours** de formation suivis en 2023
- Moyenne : **2,7 jours** de formation par agent.e permanent.e

RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION :



ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

17 promotions internes sans examen
dont 41 % de femmes

21 lauréat.e.s d'examen professionnel
dont 50 % de femmes

67 agent.e.s accompagné.e.s par un.e conseiller.ère en évolution professionnelle
dont 67,2 % de femmes
dont 83,6 % en catégorie C

61 contractuel.le.s permanent.e.s nommé.e.s stagiaires

HANDICAP

153 travailleur.euse.s en situation de handicap employé.e.s sur emploi permanent

3 travailleur.euse.s en situation de handicap recruté.e.s sur emploi non permanent

Parmi les **156** travailleur.euse.s en situation de handicap :

> **95 %** sont fonctionnaires

> **86 %** sont en catégorie C





SCÉNARIO CLERMONTOIS L'AVANCÉE DES PROJETS DÉMONSTRATEURS

Les projets démonstrateurs sont issus du projet d'administration en transition, le Scénario Clermontois. Ce sont 22 projets qui doivent démontrer, dans leur processus, la prise en compte des valeurs et des principes directeurs de l'Administration. Ils doivent illustrer comment et vers quoi le service public doit évoluer afin de répondre au mieux aux enjeux écologiques, sociaux et démocratiques.

4 VALEURS – 10 PRINCIPES DIRECTEURS

Quatre valeurs : engagement, pouvoir d'agir, discernement et cohésion ont été posées par la Convention d'administration. Elles ont pour vocation de guider les agent.e.s dans leurs postures et leurs pratiques. Elles aident à prendre du recul sur nos manières de faire et nous orientent vers un service public plus démocratique, juste et durable. Les 10 principes directeurs de l'administration en transition sont présentés dans le *Scénario Clermontois*, document qui vous a été distribué par vos managers en mars dernier et que vous pouvez retrouver sur votre site intra-

net. Ce document reprend les travaux des conventionné.e.s, complétés par la Direction Générale de la Ville de Clermont-Ferrand.

22 PROJETS DÉMONSTRATEURS ET EXPÉRIMENTATIONS

Les projets sont de deux sortes :

- **Les expérimentations** : au nombre de 8, elles ont été proposées par les conventionné.e.s après leur travail d'enquête de décembre 2023 à septembre 2024 et ont été validées par Monsieur le Maire et la Direction Générale.
- **Les autres projets démonstrateurs** : afin de donner davantage d'ampleur à

la démarche, les directions n'ayant pas d'expérimentation ont eu la possibilité de se lancer également dans l'aventure ! En tout, 14 autres directions de la Ville mettent en place des projets en s'appuyant sur le *Scénario Clermontois*.

Tous ces projets ont pour objectif de participer activement à la transition de l'Administration. Leur mise en œuvre est accompagnée notamment par les équipes de la Direction de l'innovation et de la Participation (DIP) afin de mieux cerner les processus à déployer pour faciliter la coopération et gérer l'incertitude.

Zoom sur 2 projets en cours pour mieux comprendre leur lien avec le Scénario Clermontois !

PROJET PILOTÉ PAR LA DIRECTION ENFANCE JEUNESSE (DEJ) LES VÉLOBUS À L'ÉCOLE PHILIPPE-ARBOS



Date de lancement : Novembre 2024
État d'avancement : Projet quasi-finalisé

➡ **Constat initial** : À l'école maternelle Philippe-Arbos, les enfants âgés de 3 à 6 ans devaient se déplacer chaque midi en dehors des locaux de l'école pour accéder à la cantine. Ce trajet, bien que relativement court (moins d'un kilomètre en bus, suivi de 200 mètres à pied) perturbait le rythme biologique des enfants. Ce déplacement rallongeait leur pause déjeuner et écourtait significativement leur temps de repos, impactant ainsi leurs capacités d'attention et d'apprentissage durant l'après-midi.

➡ **Solution mise en œuvre** : Depuis janvier 2025, le vélobus remplace le transport en bus combiné à la marche. Il s'agit d'un mode de déplacement doux, écologique et adapté aux jeunes enfants. Il s'agit d'un véhicule à assistance électrique pouvant transporter jusqu'à huit enfants, conduit par des agent.e.s municipaux formé.e.s à son utilisation. Les enfants sont installés en toute sécurité, chacun.e étant équipé.e d'un casque, d'une

ceinture de sécurité, et protégé.e des intempéries grâce à un abri intégré. Ce dispositif innovant permet non seulement de respecter les rythmes physiologiques des enfants, mais aussi de répondre à des enjeux environnementaux et pédagogiques. Les agent.e.s impliqué.e.s ont accueilli ce changement avec enthousiasme. La motivation et l'engagement des équipes font partie intégrante de la réussite de ce projet !

➤ **Difficultés rencontrées :** Lors de la mise en œuvre, certain.e.s agent.e.s ont bénéficié d'un accompagnement complémentaire, notamment pour maîtriser la conduite du vélobus en toute sérénité. Quelques situations d'appréhension ont ainsi été observées au démarrage, soulignant l'importance d'un accompagnement renforcé lors de la phase de déploiement.

➤ **Réponses au Scénario Clermontois :** Ce projet répond pleinement aux priorités de la Ville de Clermont-Ferrand en matière de décarbonation, de coopération interservices et de participation citoyenne. Il illustre une volonté forte d'adapter une action concrète du service public aux besoins réels des enfants, tout en s'inscrivant dans une démarche durable.

➤ **Perspectives :** Suite au succès rencontré dans ce premier établissement scolaire, la DEJ envisage d'étendre l'usage du vélobus à d'autres écoles. Les agent.e.s demandent également d'élargir l'utilisation à d'autres types de déplacements, notamment les sorties scolaires.

PROJET PILOTÉ PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES RELATIONS INTERNATIONALES (DCRI) LA MAISON DE LA CULTURE, UN LIEU PARTAGÉ



Date de lancement : juin 2024

État d'avancement : en cours de finalisation

➤ **Constat initial :** Dans le cadre de sa restructuration, la Direction de la Culture et des Relations Internationales (DCRI) s'installe à la Maison de la culture, un lieu emblématique de la politique culturelle locale. Cette installation est plus qu'un simple déménagement, elle marque l'aboutissement de la restructuration de la direction et la mise en place de nouvelles manières de coopérer.

La Maison de la culture devient ainsi le terrain d'expérimentation d'un espace de vie pensé avec et pour les agent.e.s, en intégrant leurs pratiques et en prenant en compte également des questions de sobriété.

Trois priorités portées par la Convention d'administration ont guidé ce travail :

- Créer des lieux de vie plus animés et mieux partagés.
- Favoriser les événements pour mieux se connaître.
- Faciliter l'usage des outils numériques.

Les réflexions engagées autour de la coconstruction d'espaces et de l'adaptation aux usages sont encore peu développées en interne de la collectivité. Ce projet se veut donc exemplaire et reproductible, en tant que première expérimentation portée par la DCRI dans le cadre de la Convention d'administration.



➤ **Solution mise en œuvre :** Plusieurs ateliers de co-construction ont été organisés avec les agent.e.s pour définir ensemble les usages, les besoins et les aménagements du futur espace. Conjuguant différents usages – se rencontrer, échanger, travailler seul.e ou en collectif, se restaurer et se détendre – il a été imaginé pour favoriser le développement de nouvelles formes de travail et de collaboration entre les agent.e.s. Un architecte designer a accompagné la DCRI pour traduire les besoins d'aménagements et dessiner les mobiliers.

Le projet a été conçu en prévoyant qu'une partie des aménagements devait être issue du réemploi pour prendre en compte des enjeux de transition. Le projet a intégré cette étape qui a mobilisé plusieurs directions, afin de visiter différents espaces de stockage de la Ville et identifier des mobiliers qui pouvaient venir compléter les aménagements créés.

➤ **Réponses au Scénario Clermontois :** Ce lieu partagé illustre pleinement les ambitions du Scénario Clermontois :

- **Fédérer et prendre soin :** les espaces de vie favorisent le bien-être et les liens entre les agent.e.s.

- **Dialoguer et raconter :** des lieux de rencontre pour construire un sens commun.
- **Participer et impliquer :** un espace co-construit avec les agent.e.s, expert.e.s de leurs usages.

➤ **Perspectives :** Une réflexion est en cours pour ouvrir ce lieu à l'ensemble des agent.e.s, au-delà de la DCRI.



NATURE EN VILLE UN OBJECTIF COMMUN !

Il y a deux ans, Ma Com'Une vous présentait la mission Nature en ville, portée par la Direction de l'Alimentation Durable et de l'Écologie Urbaine (DADEU). Aujourd'hui, de nouvelles initiatives viennent étoffer – et verdir – le paysage de Clermont-Ferrand. Tour d'horizon de ces projets tant attendus !

DE NOUVEAUX ESPACES DE VIE



En février 2024, plus de 500 nichoirs et gîtes à faune ont été distribués aux Clermontois.es.

LE PARC CHAMPFLEURI

Le futur parc Champfleuri, boulevard Jean-Baptiste-Dumas, près de la Maison des sports, fait suite à la rétrocession d'une partie du parc par l'Ehpad des Champs Fleuris à la Ville. « *L'un des aspects majeurs du projet est de préserver l'identité du parc existant : les arbres déjà matures et les autres espèces y sont soigneusement intégrés, afin d'en faire un îlot de fraîcheur dès son ouverture* », précise Élodie Sauzède, chargée de mission Nature en ville à la DADEU. En partenariat avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO), des inventaires écologiques ont été réalisés pour définir les zones à protéger. Un travail est mené avec la Direction de l'Espace Public et de la Proximité (DEPP) pour assurer un entretien qui favorise la biodiversité.

Ouverture prévue le 12 juillet.

LE SQUARE BEAUPEYRAS

Le square Beaupeyras s'inscrit dans un projet d'aménagement plus large, en lien avec le site voisin Abbé-Prévost. Initialement proposé dans le cadre du Budget participatif, la Ville a renforcé ce projet en lui allouant un budget plus important. Sur ce dossier, la mission Nature en ville, en lien avec la Direction

d'Ingénierie, d'Aménagement et de Mobilité (DIAM), repense entièrement l'espace : plaine enherbée, aire de jeux, etc. Le projet d'aménagement est issu d'un processus participatif mené par la Direction de l'Innovation et de la Participation (DIP), pour répondre aux attentes des habitant.e.s.

Inauguration prévue le 5 juillet.

LE JARDIN MADELEINE-PELLETIER

Le jardin Madeleine-Pelletier, du nom de la première femme médecin psy-

chiatre diplômée en France, sera aménagé sur une partie de l'ancien hôpital Sainte-Marie, situé entre la place de Jaude et le square Amadéo.

Avec la mission Égalité des Droits, l'implantation des bancs et des arbres a été pensée pour offrir une vue dégagée du jardin, assurant une appropriation sécurisée, notamment pour les femmes. Ouverture courant 2025.

LES AIRES DE LIBERTÉ POUR CHIENS

Lors du troisième Budget participatif, la proposition de créer des aires de liberté pour chiens a été plébiscitée. La mission Nature en ville a étudié les meilleures pratiques auprès de plusieurs collectivités pour concevoir des espaces ludiques et sécurisés. Le parc Montjuzet accueillera l'une de ces aires, avec des équipements adaptés au bien-être des chiens. Quatre à cinq aires seront créées prochainement, réparties dans les différents quartiers de la ville.



Inaugurée le 17 mai, la coulée verte de Vallières offre un nouvel espace de promenade et de détente sur près de deux hectares.



“PAROLE À...”

Élodie Sauzède

**CHARGÉE DE MISSION
NATURE EN VILLE (DADEU)**



Mon action repose sur une coopération étroite entre tous les services de la Ville et de la Métropole impliqués dans les projets de végétalisation. Chacun.e joue un rôle essentiel, en apportant son expertise, qu'il s'agisse de l'environnement, de l'aménagement, de la voirie, ou encore des espaces verts. En travaillant ensemble, de manière coordonnée et continue, nous pouvons concrétiser des projets adaptés aux besoins de chaque quartier, pour faire plus de place à la nature en ville, améliorer le cadre de vie et rendre notre territoire plus agréable et plus résilient.

TOUS.TES ACTEUR.RICE.S DE LA BIODIVERSITÉ

"MON JARDIN À CLERMONT"

Le concours « Mon Jardin à Clermont » invite les habitant.e.s à s'impliquer activement dans la préservation de la biodiversité et des pratiques écologiques. En incitant les Clermontois.es, les écoles et les collectifs d'habitant.e.s à aménager des refuges de biodiversité et des potagers résilients, l'initiative contribue à créer de véritables îlots de nature en milieu urbain. « *De nombreux participant.e.s sont heureux.ses de se rencontrer et de partager leurs bonnes pratiques. Nous allons les soutenir dans la mise en place d'un réseau pour renforcer cette dynamique et susciter des vocations* », souligne Élodie Sauzède.

Le 10 février 2024, après un appel à candidatures lancé par la Ville dans le cadre du Budget participatif, plus de 500 nichoirs et gîtes à faune ont été distribués à des particulier.ère.s, associations et entreprises. Un suivi sera réalisé pour évaluer les impacts de ces aménagements sur l'environnement, ce qui permettra de mieux orienter les actions futures en matière de nature en ville.

"RESPIRE À LA RÉCRÉ"

Le programme "Respire à la récré" végétalise les cours d'école pour en faire des lieux ombragés, frais et adaptés aux besoins des enfants et de véritables lieux d'apprentissage et d'éveil à l'environnement. L'année 2024 a été l'occasion de préciser les modalités d'entretien des cours végétalisées, avec l'ensemble des services impliqués. Un guide est actuellement déployé dans les différentes

écoles concernées. Des temps de formation et d'échange sont menés en partenariat avec le CPIE Clermont-Dômes (Centre permanent d'initiatives pour l'environnement) pour renforcer l'implication des différent.e.s acteur.rice.s techniques et éducatifve.s dans l'appropriation et l'entretien des nouvelles cours, favoriser une approche éducative collective autour de la transition écologique et encourager des comportements respectueux de l'environnement.

L'INFO EN +

En 2023, grâce aux espaces verts urbains en France * :

- **22 000 vies sauvées**
- **275 000 pathologies évitées** (dont 130 000 diabètes)
- **370 décès** et **800 hospitalisations évitées** (réduction de 1,4°C)
- **20 millions de tonnes de CO₂ stockées**
- **11 000 tonnes de polluants absorbées**
- **1 500 cas d'asthme infantile prévenus**

*Étude d'Asterès pour l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP).



BIENVENUE AUX NOUVEAUX.ELLES AGENT.E.S DE LA DPTP

Le 6 mai dernier, Olivier Bianchi a accueilli les 20 agent.e.s récemment recruté.e.s au sein de la Direction de la Prévention et de la Tranquillité Publique (DPTP). Cette rencontre a été l'occasion de leur souhaiter la bienvenue dans la collectivité et de réaffirmer l'importance de leur mission au service des Clermontois.es. Parmi ces nouvelles recrues figurent des policier.ère.s municipaux.ales, des agent.e.s de voirie, des opérateur.rice.s de vidéosurveillance, et d'autres professionnel.le.s pleinement engagé.e.s pour garantir la sérénité et la qualité de vie dans l'espace public.

DANS LES DIRECTIONS

DÉPARTS

Agnès **CHARBONNEL**

Directrice adjointe de la Relation Usager.ère.s et de la Transformation Digitale (DiRUTD)

ARRIVÉES

FÉVRIER

Gaëlle **CAILLOT**

Chargée d'accueil
25-Gisèle Halimi (Mission
Égalité des droits)

Isabelle **MAKY ETAME**

Responsable pôle
Identité (DiRUTD)

Élodie **SEROUX-RODRIGUES**

Agente de développement
social (DDSU)

Marie **VALENTE**

Chargée de l'entretien
des locaux (DADEU)

Arnaud **VERNIER**

Chargé de projet
digitalisation
usager.ère.s
(DiRUTD)

MARS

Arnaud **BOUILLET**

Policier municipal (DPTP)

Charlotte **ESTOR**

Assistante
recrutement (DEC)

Jérôme **KLEIN**

Agent de développement
social (DDSU)

Nathalie **MATHIEU**

Auxiliaire de
puériculture (DPE)

Alexis **VOIRON**

Chargé d'animation (DEJ)

AVRIL

Joëlle **BEAUJARD**

Secrétaire médicale Centre
de santé Alain-Laffont (DiSP)

Clara **GUILLOT**

Conseillère en
gestion (DFCG)

Franck **LEROY**

Policier municipal (DPTP)

Frédéric **ROCHETEAU**

Policier municipal (DPTP)

Marjorie **SANDOULY**

Policière municipale (DPTP)

MAI

Olivier **COLLETTE**

Responsable Unité
Territoires & Îlotage (DPTP)

Julie **FERROUDJ**

Infirmière de
prévention (DQVT)

Anthony **FRUTOS**

Reporter multimédia (DCOM)

Nassima **MESSOUDI**

Agente de développement
social Jeunesse (DDSU)

Marie **VIGNAUD**

Médecin de
prévention (DQVT)

JUIN

Yvan **AUSSERT**

Agent d'entretien
des locaux – Grands
nettoyages (DCGRP)

Lenny **BENAZZI**

Agent de surveillance de
la voie publique (DPTP)

Perrine **DECHAMP**

Agente polyvalente
petite enfance (DPE)

Audrey **GONZALEZ**

Policière municipale (DPTP)

Adrien **MANRY**

Policier municipal (DPTP)

Florent **MAVIEL**

Agent de surveillance de
la voie publique (DPTP)

Isabelle **MORIN**

Auxiliaire de
puériculture (DPE)

MOBILITÉS INTERNES

FÉVRIER

Julien ARNAUD
Responsable de la Maison
des sports (DSL)

Sofian BENTERKI
Chargé de la restauration
scolaire et collective (DE)

Amandine VANNEREUX
Chargée des financements
extérieurs (DFCG)

MARS

Mélanie GOMEZ
Cheffe de salle (DE)

**Isabelle MACHADO
GONCALVES**
Cheffe de salle (DE)

Amelia MOEFANA
Cheffe de salle (DE)

AVRIL

Marie ANTUNES
Collaboratrice de
la planification de
l'événementiel et de
l'administration (DSL)

Ahmed BENBACHIR
Agent d'accueil
et d'entretien (DaVAR)

Estelle CROMARIAS
Coordinatrice éducation
physique et sportive (DSL)

Julien DANGEVILLE

Chef d'équipe atelier
serrurerie, chaudronnerie
et mécanique générale
(DCGRP)

Valérie MARTIN
Assistante administrative
Guichet unique (DiRUTD)

Nathalie PEGNY
Responsable du service
Formation (DEC)

Philippe VEVOLLET
Chef d'équipe responsable
suppléant (DCGRP)

DÉPARTS



MUTATIONS / DÉTACHEMENTS

* **Géraldine CATHELIN**
(DPE)

* **Gaëlle COUPERIER**
(DiRUTD)

* **Bruno DAUBARD** (DPE)

* **Stéphanie FRANCHISSEUR-
BREUIL** (DFCG)

* **Valérie MALINGE** (DFCG)

* **Anne-Laure RIX** (DSL)

* **Blandine SCHINCARIOL**
(DPE)

* **Martial SEGUY** (DSL)



RETRAITE

* **Anne-Marie ANNAT**
(DaVAR)

* **Christelle BOYER** (DPE)

* **Sylvia CAMBOURIEU
BECHON** (DE)

* **Brigitte HAVET-PINTAULT**
(DEC)

* **Soraya FILALI** (DPTP)

* **Sami M'HANAOU** (DSL)

* **Brigitte MASSELIN**
(DCGRP)

* **Elisabeth PAPON** (DE)

* **Odile SEYLER** (DEJ)

* **Virginie VALLIN** (DiRUTD)

Nous avons la tristesse de vous faire part du décès de **Philippe ENJELVIN** (DCGRP).

CARNET ROSE



NAISSANCES

* Alessio, fils de **Amandine ALVES**
(DPE), est né le 19 février 2025

* Gabin, fils de **Félix BRUCHET** (DPTP),
est né le 25 février 2025

* Raphaëlle, fille de **Davy DELFOUR**
(Cabinet), est née le 16 février 2025

* Hikari, fille de **Waiba KHANDOUKI**
(DEJ), est née le 19 février 2025

* Charly, fils de **Estelle LAPORTE** (DEJ),
est né le 13 janvier 2025

* Gabin, fils de **Maurine SANTIER** (DE),
est né le 16 février 2025



MARIAGES

* **Lisa MARTIN** (DPE)

* **Roméo NGUYEN** (DiRUTD)

* **Chrystelle ROUVIDANT** (DE)

* **Céline RUDEL** (DiRUTD)

* **Khalid SLIMANI** (DCGRP)

CENTRE CULTURE LOISIRS ET ACTION SOCIALE (C'CLAS)



PERMANENCES DU C'CLAS ET DE L'ASSISTANTE SOCIALE

Avant la trêve estivale, voici les dernières permanences du C'CLAS à noter dans vos agendas :

Mardi 10 juin 2025

- Mairie de Montferrand, salle des mariages, de 9 h à 11 h 30 – présence de l'assistante sociale
- Hôtel de Ville, salle Savaron, de 13 h 30 à 16 h

Jeudi 12 juin 2025

- Siège du CCAS, salle du Conseil d'administration, de 9 h à 11 h 30
- DCGRP La Charme, salle de la Conciergerie, de 13 h à 17 h – présence de l'assistante sociale

⚠ **Attention : ces permanences sont les dernières avant les vacances d'été.**

Celles prévues initialement en juillet sont annulées. Le C'CLAS vous accueillera toutefois dans ses locaux, aux horaires habituels, de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30 (fermé au public le vendredi), du 7 au 11 juillet 2025.



PRÉSENCE DE L'ASSISTANTE SOCIALE AU C'CLAS

Émilie PEREZ assurera une permanence sans rendez-vous les :

- Lundis 4, 16, 23 et 30 juin 2025
- Lundis 21 et 28 juillet 2025

CHÈQUES-VACANCES

La distribution des chèques-vacances pour les agent.e.s concerné.e.s est prévue **mi-juin 2025**. Un message spécifique leur sera envoyé dès leur réception.



MADELEINES BIJOU : NOUVELLE SÉLECTION DISPONIBLE !

Envie d'une pause gourmande ? La nouvelle gamme de madeleines est arrivée ! Commandez toute l'année via le C'CLAS.

- Les commandes sont transmises dès 10 cartons regroupés.
- Paiement par chèque à l'ordre de MADELEINES BIJOU.

NOUVEAUTÉ

PARTENARIAT CNAS ET DISPOSITIF CHÈQUES-VACANCES 2026

Comme l'a annoncé le Maire en fin d'année 2024, après une période de transition avec l'internalisation de l'action sociale, un partenariat entre la Ville de Clermont-Ferrand et le CCAS avec le CNAS sera mis en place au 1^{er} janvier 2026 en complément des actions du C'CLAS.

Les chèques-vacances font partie de l'offre du CNAS et vous pourrez vous inscrire dès le début du mois de janvier 2026 pour y prétendre. L'ensemble des modalités et démarches sera communiqué en détail à l'automne et un accompagnement sera mis en place pour les agent.e.s.



**Pour contacter le C'CLAS : 24, avenue Raymond-Bergougnan à Clermont-Ferrand
tél. 04 73 40 86 50, acsloisirs@ville-clermont-ferrand.fr – www.cclas-clermont.fr**

UNION SPORTIVE DES AGENTS MUNICIPAUX (USAM)

UNE BELLE PERFORMANCE POUR L'USAM CLERMONT !

Le 13 avril 2025, sous une pluie persistante, 17 marcheur.euse.s de la section Athlétisme Marche Nordique de l'USAM Clermont ont pris part à la Brivardique, organisée à Beaumont (43). Malgré des conditions météo peu clémentes, l'équipe s'est distinguée en remportant le prix du groupe comptant le plus de participant.e.s — une belle récompense pour l'engagement collectif et la cohésion du club. Patrick Dessite, à la tête de la section, a brillamment terminé à la 2^e place. Derrière lui, le reste de l'équipe n'a pas démérité, affichant une détermination sans faille jusqu'à la ligne d'arrivée.



PORTAIL AGENT.E

DE NOUVELLES DÉMARCHES DÉMATÉRIALISÉES

Le Portail agent.e permet désormais de retrouver, en un seul et même lieu, l'ensemble des démarches internes qui peuvent être réalisées. Parmi les principaux avantages de cet outil : la possibilité d'effectuer certaines démarches de manière totalement dématérialisée. Celles-ci facilitent la vie de l'agent.e en lui permettant d'avoir un suivi complet de l'avancée du traitement de sa demande, du dépôt jusqu'à la clôture. La dématérialisation de ces démarches internes se poursuit et, parmi celles désormais disponibles, on retrouve depuis quelques semaines les téléservices suivants :

- Questions concernant la gestion du temps de travail.
- Gestion de l'adhésion au coffre-fort numérique.
- Commande de travaux d'impression.
- Demande de l'aide aux vacances.
- Demande de l'allocation enfant en situation de handicap.

Pour y accéder, rendez-vous sur l'intranet, en haut, carré rouge « Portail agent.e »



FOCUS DÉMARCHE

« J'AI UNE QUESTION CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL OU INCOVAR »



Pour faciliter votre quotidien et obtenir des réponses rapidement, une nouvelle démarche est disponible sur le Portail des démarches agent.e

de la Ville (sur intranet en page d'accueil – Rubrique Temps de travail / Congés / Absences / « J'ai une question concernant la gestion du temps de travail »). Vous pouvez poser toutes vos questions concernant :

- l'accès à l'outil Incovar (pour les agent.e.s et pour les managers),
- le calcul des congés,
- le report des congés suite à une maladie,
- le temps partiel,
- les ASA (hors syndicales),
- un besoin de formation pour l'utilisation de l'outil Incovar.

Toute question sur ces thématiques sera adressée au service concerné. Vous recevrez ainsi une réponse personnalisée et adaptée à votre situation dans les meilleurs délais.

MANTY DÉCISION

UTILISER LA DONNÉE POUR PILOTER L'ACTIVITÉ

Afin de disposer d'une part d'un outil de pilotage de l'activité de la collectivité dans un contexte financier très contraint, et d'autre part favoriser l'émergence d'une culture de pilotage par la donnée au sein de la Ville, la collectivité s'est récemment dotée de l'outil d'informatique décisionnel Manty Décision.

D'abord utilisé par la DFCG (Direction des Finances et du Conseil de gestion) sur un périmètre finances, pour un partage facilité des données financières avec les différentes directions et les élu.e.s, cet outil sera prochainement déployé sur un périmètre Ressources Humaines (RH).

OPENDATA.CLERMONT-FERRAND.FR

LOCALISATION DES DÉFIBRILLATEURS AUTOMATISÉS EXTERNES (DAE)



La Ville de Clermont-Ferrand met à disposition une carte interactive des défibrillateurs automatisés externes (DAE), accessible depuis son portail Open Data. Cette cartographie recense les DAE gérés par la Ville, Clermont Auvergne Métropole ainsi que ceux du parc privé, identifiés grâce à l'initiative Atlasanté.

Prochainement, les défibrillateurs municipaux bénéficieront d'un système de géolo-

calisation et de suivi en temps réel de leur état de fonctionnement. Cette évolution permettra d'assurer une meilleure réactivité en cas d'urgence, en facilitant la localisation immédiate d'un DAE opérationnel à proximité.

Grâce à cette démarche, Clermont-Ferrand renforce son engagement pour la sécurité et l'accessibilité des équipements de premiers secours sur son territoire.

TRIBUNES

DES

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

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

CFDT

INDEMNISATION ARRÊTS MALADIE

UNE BAISSÉ INACCEPTABLE ET INJUSTE...

Depuis le 1^{er} mars 2025, l'indemnisation des arrêts maladie des agents publics est passée de 100 % à 90 % pendant les trois premiers mois.

Un énième mauvais signal envoyé aux 5,7 millions de fonctionnaires et contractuels.

Les organisations syndicales, notamment la CFDT, dénoncent une décision injuste, purement idéologique, qui s'inscrit dans une logique gouvernementale de dénigrement des fonctionnaires.

Cela pénalise les malades quand on prétend viser les fraudeurs. Surtout, cela fait fi de l'exposition au risque maladie lié à nos métiers et à nos conditions d'exercice.

Le gouvernement prend une lourde responsabilité à nourrir ainsi le populisme ambiant et porte un nouveau coup dur à ceux qui font la fonction publique.

Selon le groupe de réflexion « Sens du service public », un agent de catégorie C avec une ancienneté moyenne perd ainsi de 74 euros (un jour d'arrêt) à 201 euros pour vingt jours d'arrêt.

Le syndicat CFDT demande à Monsieur le Maire, par le principe de libre administration, de prendre en charge les 10 % de perte pour ses agents territoriaux en cas d'arrêts maladie à partir de juin 2025.

*Section CFDT CCAS
et Ville de Clermont-Ferrand
Un syndicat à l'écoute et proche des
agents...*

CFTC

TEXTE NON TRANSMIS

CGT

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : IL EST TEMPS D'AGIR !

Pour la CGT, un des principaux points noirs de la Ville reste le manque de prévention. Pourtant, les outils existent : le Document Unique (DUERP) et le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST).

Nous pointons régulièrement les dysfonctionnements mettant en danger les agents. Cette fois, les documents sont là : le RSST a été relancé et la collectivité s'est engagée à mettre à jour le DUERP. Mais qui connaît réellement ces outils ?

Les choses évoluent trop lentement. C'est pourquoi il est essentiel que nous nous emparions de ces dispositifs. Une porte anti-intrusion hors service, un câble qui traverse une pièce faute de prise, des travaux non sécurisés : dans toutes ces situations, remplissez une fiche RSST. Quand vos alertes restent sans réponse, demandez l'appui d'un élu F3SCT.

Nous, agents, sommes les premiers concernés et les premiers témoins des risques. Signalons les dangers, proposons des améliorations pour que le travail s'adapte aux personnes, et non l'inverse.

Alors que l'État stigmatise les agents en arrêt maladie, il faut plus que jamais lutter pour la mise en œuvre de mesures de prévention efficaces.

Il nous faut une information claire et accessible sur l'existence de ces outils, leur utilisation concrète.

Il faut également des moyens accrus pour le Service Prévention et Promotion de la Santé et les assistants de prévention. Ils doivent être pleinement en mesure d'animer et de faire vivre le DUERP dans chaque service, au plus près du terrain.

Pour que les choses bougent, soyons tous acteurs de notre santé et sécurité au travail !

Permanences CGT :
Les lundis et vendredis
04 73 42 31 77

FO

À TROP RECHERCHER LE POUVOIR D'ACHAT, PERSONNE NE VOIT LE GRAND DÉCLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES.

Le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé le 17 mars 2025 la décision du gouvernement de ne pas révaloriser le point d'indice des fonctionnaires. Par ailleurs, pour la deuxième année consécutive, les agents publics ne bénéficieront pas de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), ce qui accentue leurs préoccupations face à une inflation persistante, estimée à 4,3 % sur l'année écoulée selon les données les plus récentes de l'INSEE. Force Ouvrière critique vivement ces positions, soulignant une perte croissante du pouvoir d'achat des agents publics, déjà fortement fragilisé par la hausse continue des prix.

Force Ouvrière a déjà vivement exprimé son désaccord, dénonçant « un manque d'écoute » et une « injustice sociale ». Ces décisions sont une véritable provocation envers tous les agents qui font tourner le service public au quotidien malgré des conditions de travail difficiles.

À l'avenir cette situation pourrait rendre le dialogue social particulièrement délicat dans les mois à venir.

Il apparaît donc essentiel que les pouvoirs publics et les représentants syndicaux intensifient leurs échanges afin de trouver des solutions pérennes, conciliant impératifs budgétaires et préservation du pouvoir d'achat. Seul un dialogue constructif permettra d'éviter un conflit social généralisé, dont les conséquences pourraient durablement affecter la confiance et la mobilisation des agents publics.

SYNDICAT FO DES TERRITORIAUX
VILLE DE CLERMONT-FERRAND
62 BOULEVARD COTE-BLATIN
04 73 42 66 62
06 78 36 33 29

UNSA

MAINTENIR LA RÉMUNÉRATION À 100 % EN CAS DE MALADIE C'EST :

1. Préserver l'attractivité de la Ville et du CCAS
La baisse de rémunération entraîne désengagement, difficultés à recruter et accroissement de l'écart avec le secteur privé.

2. Protéger les agents les plus fragiles

Les "bas salaires" sont les plus touchés et s'exposent à une précarité accrue.

3. Lutter pour la santé publique et le service rendu

– Risque accru d'agents malades venant travailler compromettant la santé collective et la continuité du service public.

– L'usure professionnelle n'est pas évitée, seul un accompagnement structurel est efficace.

4. Combattre l'injustice sociale dans la fonction publique

– Les agents subissent déjà le jour de carence.

– Les contrats de prévoyance ne couvrent pas cette perte et n'interviennent qu'après passage en demi-traitement.

5. Avoir un coût faible pour la collectivité

– Gain budgétaire marginal.

– Complexités administratives supplémentaires : multiplication des arrêtés individuels, surcharge de gestion pour la RH.

– Coûts sociaux indirects : aides financières d'urgence, accompagnement renforcé par l'assistante sociale.

6. Reconnaître l'engagement des agents

– Le maintien de la rémunération à 100 % est un "signal fort de reconnaissance" qui renforce la motivation, la fidélité et la qualité du service public.

– La collectivité serait une des premières en France à prendre ce genre de délibération symbolique forte.

L'UNSA DEMANDE

100 % en arrêt maladie, en vertu du principe constitutionnel de "libre administration" des collectivités 100 % de prise en charge de la "prévoyance maintien de salaire".

Contactez-nous et rejoignez un syndicat force de proposition :

UNSA TERRITORIAUX 06 45 15 27 75
syndicat-unsaville-clermont-ferrand.fr
www.facebook.com/unsavilleclermontferrand

2007/2014

DIRECTEUR MAISON
DE QUARTIER CROIX-
DE-NEYRAT ET
FONTAINE-DU-BAC
(ADJOINT)

2014/2022

CHARGÉ DE MISSION
RÉUSSITE ÉDUCATIVE
À LA VILLE

NOVEMBRE 2024

PRISE DE FONCTION
À LA DaVAR

RACHID BOUMALLASSA

RESPONSABLE DU PÔLE IDENTIFICATION, VALORISATION ET ANIMATION DE LA VIE ASSOCIATIVE (DAVAR)

« *Proche des habitant.e.s et au service de la population* » : ces mots résument parfaitement l'engagement personnel et professionnel de Rachid Boumallassa.

Originaire de Clermont-Ferrand, Rachid débute sa carrière dans le service public en 1996 à Paris. Pendant plus de douze ans, il s'investit auprès des familles dans les quartiers prioritaires, les centres sociaux et les maisons de quartier. En 2008, il revient dans sa ville natale où il poursuit son engagement dans différentes fonctions : direction de maisons de quartier, coordination du Projet de réussite éducative pendant sept ans, puis engagement dans une association de sauvegarde de l'enfance.

De retour à la Ville en novembre 2024, il prend la responsabilité du second pôle en charge de la vie associative. Une mission qui lui tient particulièrement à cœur : « *J'ai toujours travaillé avec les associations, cela fait partie de mon ADN.* » Son rôle consiste à animer un réseau de plus de 4 000 associations clermontoises, à travers des outils comme le Portail des associations. Formé à l'écoute, à l'analyse des pratiques, Rachid valorise un accompagnement sur mesure, tourné vers l'interconnaissance et la montée en compétences des associations.

Missions qu'il pilote au quotidien avec les 21 agent.e.s de la DaVAR, tou.te.s mobilisé.e.s autour d'un objectif commun : faire vivre la complémentarité essentielle entre service public et monde associatif. Un engagement concret qui se traduit notamment par l'organisation, avec ses collègues de la DaVAR, de rencontres associatives tout au long de l'année.

Au fil de son parcours, Rachid incarne avec conviction les valeurs du service public. « *À travers mon travail, j'ai la possibilité d'être bienveillant avec les gens, et c'est très valorisant !* », conclut-il avec simplicité.