

EN COMMUN

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

HIVER 2025/26 - NUMÉRO 31

montpellier
méditerranée
métropole



ccas



DANS LA FABRIQUE DES NOUVELLES MOBILITÉS



© Ludovic Séverac

6

« NOUS SOMMES
LÀ OÙ NOUS
VOULIONS ÊTRE. »



© Christophe Ruiz

24

L'UNITÉ
CINÉMA :
LA MAGIE
HORS CHAMP



© Ludovic Séverac

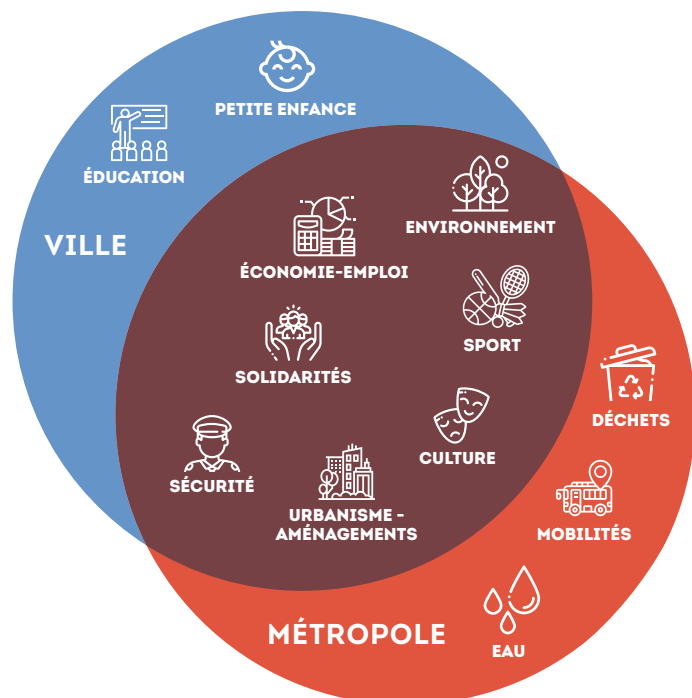
28

NOUVEL
ESPACE
AMBROISE
CROIZAT

NOTRE IDENTITÉ

Bienvenue dans le magazine interne *EN COMMUN* HIVER n° 31 de la Métropole, de la Ville et du Centre communal d'action sociale (CCAS) de Montpellier ! Notre administration mutualisée rassemble près de 8 000 agents. Ensemble, nous menons un projet ambitieux pour rendre le territoire plus écologique et solidaire afin qu'il soit au rendez-vous du défi du siècle : faire face au changement climatique tout en veillant au bien-être de ses habitants.

Nos missions



Notre territoire

31 communes

507 526 habitants

dans la Métropole⁽³⁾
dont 8 200 nouveaux arrivants par an

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

305 743 habitants

à Montpellier⁽³⁾

7^e ville française⁽³⁾

Nos collectivités en chiffres

Près de

8 000 agents⁽¹⁾

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

**20 pôles,
6 missions
transversales**

Âge moyen des agents :

47 ans⁽¹⁾

320 métiers⁽¹⁾

Les métiers les plus exercés⁽²⁾

À la Métropole

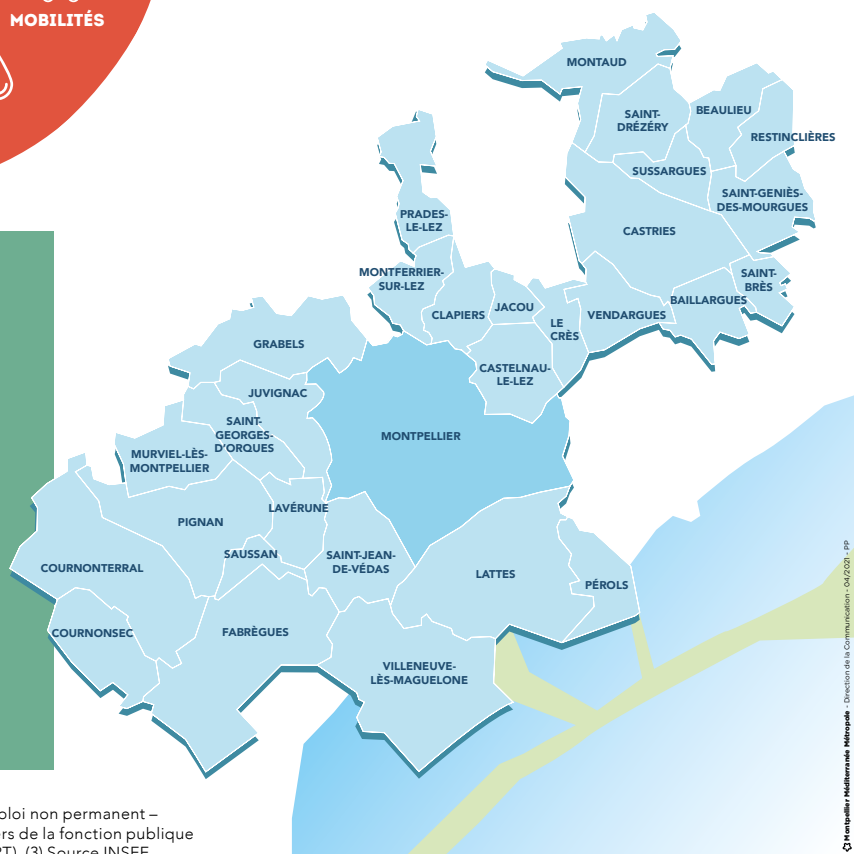
- Chargé d'accueil en bibliothèque
- Assistant de gestion administrative
- Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques

À la Ville

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

Au CCAS

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



(1) Fonctionnaires, agents contractuels sur emploi permanent et sur emploi non permanent – sources rapports sociaux uniques 2022. (2) selon le répertoire des métiers de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). (3) Source INSEE.

MICHAËL DELAFOSSÉ

Maire de la Ville de Montpellier

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

Président de Montpellier Méditerranée Métropole

Chères et chers agents,

Dans un moment où notre pays traverse un désenchantement démocratique profond, où la tension et le doute s'invitent trop souvent dans le débat public, le service que vous rendez chaque jour est plus précieux que jamais. Vous êtes, partout sur le territoire, les visages concrets de la République. Par votre rigueur, votre engagement et votre sens du collectif, vous faites vivre au quotidien un service public utile, proche et exigeant. Je veux vous en remercier très sincèrement.

La force de notre action repose avant tout sur notre collectif. Chaque jour, en parcourant le territoire à pied ou à vélo, je rencontre nos agents, nos partenaires, nos habitants, nos usagers. Et ce que j'entends, partout, ce n'est pas le bruit des polémiques nationales, mais le concret : ce que nous avons fait pour Montpellier. La reconnaissance pour ce que nous avons accompli ensemble, pour une ville plus solidaire, plus écologique et plus vivable.



« À l'heure où certains discours cherchent à affaiblir le service public, vous en démontrez chaque jour l'utilité, l'efficacité et la noblesse. Je veux vous remercier pour cela. »

© Mario Simistaj

Durant ce mandat, vous avez profondément transformé notre ville. Les Montpelliéraines et les Montpelliérains le disent eux-mêmes : « *Montpellier a changé.* » L'inauguration de la ligne 5 de tramway en a été l'un des symboles forts. Elle incarne une transformation écologique assumée : gratuité des transports, nouveaux réseaux de chaleur, place renforcée de la marche et du vélo, piétonisation, requalification des cœurs de villages, rénovation massive des logements. Mais aussi une transformation urbaine, sociale et éducative, avec la reconstruction de quartiers, de nouvelles écoles, un travail renforcé sur la sécurité, la solidarité et le logement.

Cette transformation, ce sont vos compétences, votre exigence et votre capacité à tenir les engagements – et à les tenir bien – qui l'ont rendue possible. À l'heure où certains discours cherchent à affaiblir le service public, vous en démontrez chaque jour l'utilité, l'efficacité et la noblesse.

Les défis devant nous restent importants : améliorer encore l'efficacité de l'action publique, renforcer la cohésion d'un territoire marqué par de fortes inégalités, réussir la transition écologique tout en garantissant la soutenabilité financière. Nous devons continuer à innover, rester agiles, garder le cap et la confiance. Je sais que nous en avons les ressources humaines, l'intelligence collective et l'envie de faire.

Je terminerai par un symbole simple : un banc, place de la Comédie. Un banc, c'est une ville qui dit oui à la rencontre, à la fraternité, à l'attention portée à chacun. Un espace non marchand, ouvert à toutes et tous. Ce banc est devenu une petite fierté collective. Une habitante me l'a dit un jour avec simplicité : « *Ce que je préfère ici, c'est le banc.* » Parce qu'une ville qui prend soin de ces détails-là est une ville profondément humaine.

Vive le service public. Vive Montpellier.



LE DOCUMENT UNIQUE d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

EST DISPONIBLE

Pour le consulter et retrouver
toutes les informations

**RENDEZ-VOUS SUR
L'INTRANET**

*Rubrique mon espace RH >
qualité de vie au travail > outils de
la prévention > le document unique*



**IL EST
DÉCLINÉ**
par collectivité,
par pôle
et par mission



2	QUI SOMMES-NOUS ? – Notre identité
3	NOTRE CAP – Édito du maire-président
5	EN VUE – Sommaire et agenda culturel
6-11	GRANDS PROJETS – « <i>Nous sommes là où nous voulions être.</i> » ; Un an après : le parcours d'accueil trace sa route
12-13	ACTUALITÉ – Nouveau jeu « Objectif probité » ; Gestion de crise exceptionnelle : grand merci aux équipes mobilisées ; Montpellier récompensée pour son engagement en faveur de l'inclusion ; Nouveau réseau des animateurs et communautés ; Vœux 2026 : trois rendez-vous pour célébrer ce qui nous unit
14-15	ORGANISATION – Retour sur les derniers conseils
16-17	RESSOURCES HUMAINES – Recruter sans discriminer : la diversité comme atout ; Un nouveau réseau de correspondants RH pour plus de proximité ; Parcours professionnel individualisé : un temps pour réfléchir à son avenir
18-21	DOSSIER – Dans la fabrique des nouvelles mobilités
22-23	MÉTIERS ET SERVICES AUX USAGERS – Conseillers numériques : au-delà des écrans, des liens ; Élections municipales 2026 : ils sont acteur ou actrice du scrutin !
24-25	PÔLES ET MISSIONS – L'unité cinéma : la magie hors champ
26-27	EN IMMERSION – À l'unité Biodéchets et compostage
28	SOLIDARITÉS – Espace Ambroise Croizat : nouveau site, nouvelle dynamique collective
29	PORTRAIT – Céline Millet, itinéraire d'une infatigable curieuse
30	QUARTIER LIBRE – La recette de l'Écolothèque ; les éditos du CASSC et du COSC
31	PAR ICI LES SORTIES – Vos Rendez-vous de la Com' interne

AGENDA

FÉVRIER 2026

> ESPACE SAINT-RAVY

Sabine Untereiner du 07/02 au 28/02

> ESPACE BAGOUET

Là où commence la mue
– Christine Masdurau, du 11/02 au 05/04

> MO.CO. PANACÉE

L'esprit de l'atelier, 16 artistes formés aux Beaux-Arts de Paris avec Djamel Tatah, du 31/01 au 03/05

L'École des Beaux-Arts de Montpellier : une histoire singulière, du 31/01 au 03/05

> HÔTEL DE CABIÈRES-SABATIER D'ESPEYRAN

Chine, chef-d'œuvre du musée Guimet, jusqu'au 01/11

> PAVILLON POPULAIRE

Extrême hôtel, Raymond Depardon, jusqu'au 12/04

MARS 2026

> ESPACE SAINT-RAVY

Exposition ESBA-MOCO, du 07/03 au 29/03

> MUSÉE HENRI PRADES

Sara Ouhaddou, du 14/03 au 31/03

VOUS DÉMÉNAGEZ ? MERCI DE SIGNALER VOTRE NOUVELLE ADRESSE

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

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

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



EN COMMUN N° 31 / HIVER 2025/26

Directeur de la publication : Michaël Delafosse, maire de Montpellier, président de Montpellier Méditerranée Métropole, président du CCAS. Directrice de la mission Animation managériale et communication interne : Sabine Torres. Responsable du service Communication interne et journaliste : Marjorie Salvage. Journalistes : Isabelle Bonat-Luciani, Elsa Burette. Photo de couverture : Christophe Ruiz. Photos : Franck Aubert, Elsa Burette, Sophie Gallezot, Laurie Goret, Groupe-6 Architectes, Hugo Guillem, Cécile Marson, Christophe Ruiz, Mario Sinistaj, Ludovic Séverac. Conception éditoriale : Alain Doudiès pour l'agence Institutions & Projets. Mise en page : Agence Scoop communication – 15606-MEP. Impression et distribution : Sprint – Evoluprint SAS, parc industriel Euronord, 10 rue du Parc, 31151 Bruguères – dépôt légal à parution.

« NOUS SOMMES LÀ OÙ NOUS VOULIONS ÊTRE. »

À quelques mois de cette fin de mandat, c'est une page qui se tourne pour nos collectivités. L'occasion pour Olivier Nys, directeur général des services, de revenir sur les transformations RH et organisationnelles de l'administration.

EN COMMUN : L'année 2026 ouvre une étape charnière. Quel regard portez-vous sur ce mandat qui s'achève ?

Olivier Nys : Le chapitre qui se referme restera exceptionnel, tant par sa densité que par les défis qu'il nous a imposés. En 5 ans et demi, nos collectivités ont mis en œuvre deux projets de mandat substantiels, dans un contexte complexe marqué par trois crises majeures : la crise sanitaire, tout d'abord, suivie d'une crise énergétique et inflationniste liée à l'invasion de l'Ukraine, et enfin une crise des finances publiques qui pèse lourdement sur nos budgets. Face à ces difficultés, l'engagement de nos agents a été la meilleure réponse possible car, dans un contexte national incertain, les collectivités locales sont le pilier du service public de proximité et le repère de nos citoyens, notamment les plus fragiles.

En quoi ces crises ont-elles été handicapantes ?

Les collectivités locales ont toujours traversé des crises : il ne faut pas en faire une fatalité mais, au plus vite, y répondre afin qu'elles deviennent un accélérateur du changement. La crise Covid a exigé une adaptation de nos modes de travail : dès septembre 2020, nous avons commandé 5 000 ordinateurs portables pour garantir la continuité du service public et

5 000
ORDINATEURS
PORTABLES
déployés
post-Covid



100 %
DES AGENTS

- › ont un accès (individuel ou mutualisé) à un PC et à l'intranet
- › disposent d'une adresse mail en @montpellier.fr



100 %
DES ÉCOLES
reliées à notre
réseau de fibre
optique



700
MILLIONS D'EUROS
investis
par la Ville

pouvoir mettre en œuvre le télétravail, qui n'avait jusque-là pas été créé. Dans la foulée, nous avons ouvert le centre de vaccination de Montpellier au cœur de l'hôtel de ville. Nous avons répondu à la crise énergétique en construisant et en délibérant un plan de sobriété énergétique : cela nous a conduits à aller plus vite dans la décarbonation et dans nos usages. La crise inflationniste a accéléré le plan marges de manœuvre. Ces réactions immédiates, conçues et mises en œuvre par les agents, ont permis à nos collectivités de faire face.

Le montant des investissements engagés sur ce mandat est majeur. Comment l'administration a-t-elle absorbé cette charge de travail ?

Sur les 5 premières années du mandat, 700 millions d'euros ont été investis par la Ville et 1,9 milliard d'euros par la Métropole. Montpellier est devenue le territoire où l'investissement par habitant est le plus élevé de France. Avant tout car le territoire a des besoins structurants majeurs, notamment car des retards importants ont été pris en matière de mobilités douces, de traitement des eaux et des déchets, dans la petite enfance, et surtout dans l'entretien de notre patrimoine. Une grande partie des projets consistent à rénover massivement. Pour relever ce défi, plusieurs conditions devaient être réunies : un cap politique clair, une organisation

Plus de
500
projets
et actions

revisitée et des équipes renforcées, et une relation de confiance entre les élus, le cabinet et l'administration. Ce travail collectif a permis de mener à bien plus de 500 projets et actions au cours du mandat, en parallèle des missions du quotidien qui font notre socle commun.

Vous insistez sur l'importance de ces « missions du quotidien »...

Parce qu'elles sont notre raison d'être. 80 % de notre activité, c'est le quotidien : dans les crèches, les écoles, les Ehpad, les lieux sportifs et culturels, et plus largement en matière d'aménagement du territoire, d'habitat, d'espaces verts, d'emploi, de transports ou encore de sécurité avec la création de la police métropolitaine des transports ou de la brigade de sécurité du logement social... Nous produisons du service humain pour tous les usagers et habitants. Un service qui ne s'exerce qu'à travers l'engagement de nos agents : chacune et chacun contribuant à la réussite de nos politiques publiques et surtout à la satisfaction de nos citoyens. Plus que jamais, comme affirmait Jean Bodin, « *il n'est de richesse que de femmes et d'hommes* » dans notre administration, d'où l'importance de les accompagner au quotidien.

Le projet de gestion des ressources humaines est, en cela, un pilier du projet d'administration. Quels en sont les marqueurs forts ?

La conviction du maire-président est que l'efficacité collective et individuelle est liée à un projet de ressources humaines fort et volontariste. C'est pourquoi nous avons ouvert et traité tous les dossiers : sécurité juridique avec la mise en place des 1 607 heures et le RIFSEEP (*Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, ndlr*) ; l'employabilité tout au long de la carrière en améliorant les conditions de travail et en démultipliant les possibilités de formation ; la responsabilité sociétale ; le pouvoir d'achat, etc. Pour chacun des dossiers dont nous nous sommes emparés, les avancées ont été possibles grâce au dialogue social continu et constructif animé avec nos élus RH et les organisations syndicales.



1,9
MILLIARD D'EUROS
investis par
la Métropole



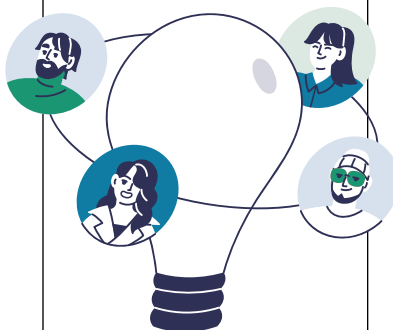
PLUS DE
380
CADRES ET
ENCADRANTS*
diplômés du Campus
du management

* Ville, Métropole et CCAS



PLUS DE
6 000
AGENTS*
FORMÉS dans
le cadre des
1 607 heures

* Ville, Métropole et CCAS



L'employabilité représente un enjeu crucial pour Montpellier...

Tout à fait. D'abord car la pyramide des âges est atypique, ensuite car beaucoup de retard avait été pris. Sur ce sujet essentiel, tant pour les agents que pour l'employeur, nous avons travaillé l'amont, c'est-à-dire les conditions de travail et la pénibilité physique ou morale. Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), récemment voté, permet de développer des plans d'action de prévention pour améliorer les conditions de travail, mais nous travaillons, de manière plus large, à la réduction de la pénibilité de tous nos métiers afin que les agents puissent exercer le plus longtemps possible leur métier d'origine, s'ils le souhaitent.

Et quand un agent ne peut plus exercer son métier ?

Nous devons anticiper le besoin de changement : c'est pour cela que nous avons recruté des conseillères et des conseillers en accompagnement professionnel, pour bâtir des parcours « sur mesure » et préparer un repositionnement vers d'autres fonctions après 20 ou 30 ans de métier. L'objectif est de prévenir l'usure physique ou psychique en travaillant avec l'agent – qui est pleinement acteur de son évolution professionnelle – sur de nouveaux leviers d'engagement pour conserver une dynamique de carrière. La création du Campus du management a également permis de former en interne plus de 380 cadres et encadrants via des parcours exigeants pour s'adapter à l'évolution des métiers et renforcer les savoir-faire.

Quels leviers ont été activés pour soutenir le pouvoir d'achat des agents ?

Pour soutenir le pouvoir d'achat, notamment celui des catégories C qui représentent 80 % de nos effectifs, nous avons mis en place le RIFSEEP, avec une revalorisation pour la plupart des agents. Nous avons créé la PIC (*Prime d'intéressement collective, ndlr*), revalorisée à deux reprises et dont le montant s'élève à 500 € en 2026. Nous avons instauré une Protection sociale complémentaire ambitieuse, avec



PRÈS DE
6 000

AGENTS* REVALORISÉS
grâce au RIFSEEP

- › + de 4 500 agents catégorie C
- › + de 800 agents catégorie B
- › + de 650 agents catégorie A

* Ville et Métropole, auxquels s'ajoutent 713 agents du CCAS, toutes catégories confondues.



INSTAURATION DE
la PIC

- › renouvelée chaque année
- › revalorisée deux fois
- › 500 € en 2026



1 923

AGENTS* COUVERTS
par la PSC

* Ville, Métropole et CCAS



3 100

BÉNÉFICIAIRES*
du nouveau PDME

* Ville, Métropole et CCAS

notamment la mise en place d'un contrat collectif pour le risque prévoyance (*maintien de salaire, ndlr*). Nous avons également renforcé les dispositifs du PDME (*Plan de mobilité employeur, ndlr*). En parallèle, l'expérimentation de la semaine de quatre jours et la généralisation du télétravail participent à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En matière de responsabilité sociétale (RSE), quels sont les progrès réalisés ?

En tant qu'acteur public, nous nous devons d'être exemplaires et d'aller plus loin que d'autres dans cette dimension environnementale et sociétale. Nous avons réalisé des efforts considérables concernant la sensibilisation des agents via les formations intra climat transition. Nous avons bouleversé nos méthodes : la promotion des déplacements professionnels doux en lien avec la mise en œuvre de la gratuité des transports en commun, le tri des déchets dans nos locaux, ou encore l'intégration de clauses sociales et environnementales dans la commande publique dès 2022 avec le Spaser (*Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables, ndlr*). Par ailleurs, nous portons fermement les valeurs d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et de laïcité. Nos processus, nos décisions l'illustrent dorénavant. L'administration doit être exemplaire sur ces combats sociétaux : nous devons être un modèle pour le territoire et l'ensemble des employeurs.

De nouveaux équipements seront livrés prochainement...

Effectivement, le prochain mandat portera la livraison de l'Hôtel des sécurités, de la Cité de l'alimentation, de nouvelles écoles, de crèches... autant de nouveaux lieux conçus pour offrir des conditions de travail optimales aux équipes en place. Mais, quel que soit le site, nous devons continuer à travailler sur l'immatériel : nourrir une vision commune et constructive, donner du sens au travail autour d'objectifs partagés, cultiver l'échange et la cohésion, facteurs de bien-être individuel mais aussi d'efficacité collective... Ce changement s'inscrit



150

TONNES DE DÉCHETS
VALORISÉES

- › 17 000 litres de compost distribués



36 %

DE LA FLOTTE
DE VÉHICULES

verdie depuis 2021

- › déploiement des points de recharge électrique
- › accroissement du parc de vélos, VAE, vélos-cargos



Valorisation
DES BIENS RÉFORMÉS

- › 530 mobiliers redistribués aux communes de la métropole



45 %

DE MARCHÉS DE
FOURNITURES respectueux
du décret « 3R »*

- › 30 % de marchés avec des considérations sociales
- › 100 % de marchés avec des considérations environnementales

* relatif aux objectifs de réduction, de réemploi et de recyclage des emballages en plastique à usage unique pour la période 2021-2025.



Vœux aux agents, ici dans les locaux et avec les équipes du pôle Déchets et cycle de l'eau (PDCE), et de Clément Prunières (directeur de Cabinet).

dans un temps long, car il touche à l'humain, mais il est indispensable pour notre service public.

Quels sont, justement, les futurs défis que vous avez identifiés ?

Nous devons continuer à évoluer, à nous réformer, sans tabou, car c'est le sens de l'histoire. L'un des enjeux du prochain mandat consistera à intégrer les évolutions technologiques dans nos pratiques et nos métiers. Pour nombre d'entre nous, l'IA (*intelligence*

artificielle, ndlr) a déjà pénétré nos vies personnelles. Et elle entre aussi sur nos lieux de travail, agents et managers y ont été formés en 2025 : c'est une chance à saisir pour gagner en efficacité et renforcer notre attractivité. Le prochain mandat devra plus que jamais faire place à l'innovation, à l'évolution de nos méthodes de travail et, de manière générale, de nos modes de faire. Il sera différent du précédent, mais tout aussi passionnant.

En conclusion, quel message souhaiteriez-vous adresser aux agents ?

Je tiens à remercier chacune et chacun pour son engagement et sa solidarité. À ce jour, nous assumons 90 à 95 % des projets et actions qui ont été arbitrés en début de mandat, et qui ont changé la vie de nos citoyens. Si nous avons réussi ce travail exceptionnel, c'est parce que nous avons su privilégier le collectif et la transversalité. Nous pouvons être fiers du chemin parcouru, mais rien n'est immuable : continuons d'identifier nos marges de progrès pour relever les défis de demain. Restons humains, unis, solidaires, sensibles, investis, engagés : c'est ce que nous devons à nos citoyens qui sont notre raison d'être.

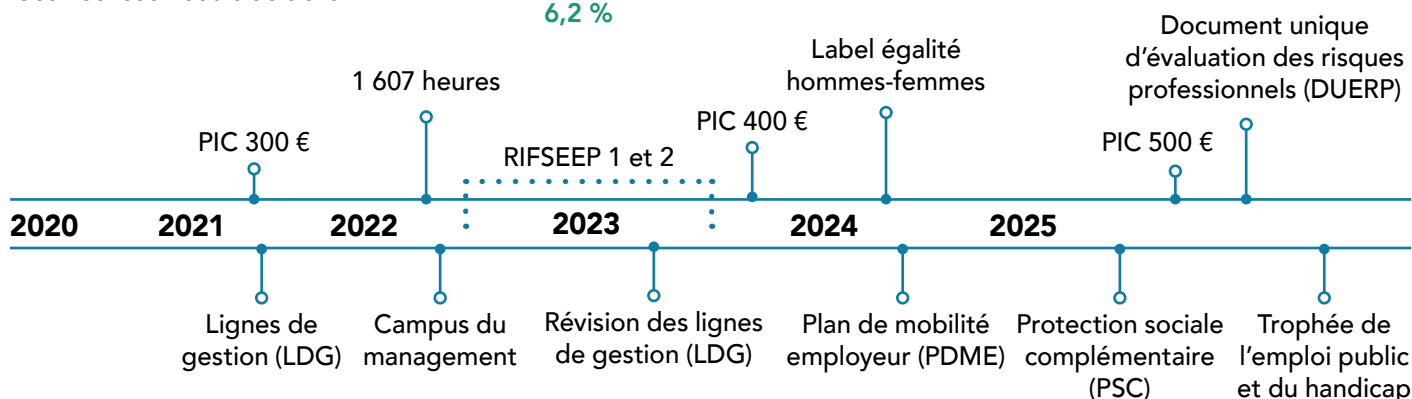
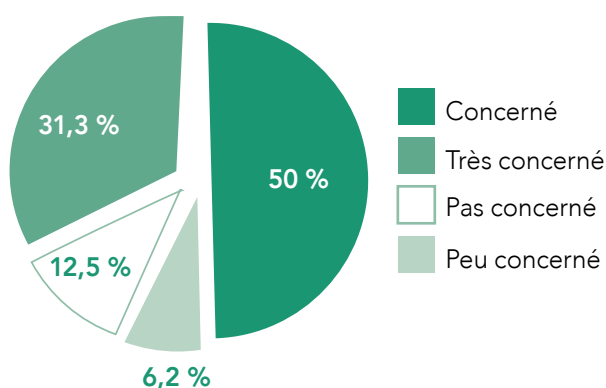


L'innovation COMME LEVIER de modernisation de l'administration

- › Plan de formation dédié (acculturation, IA...)
- › Accompagnement des managers et des agents pour la prise en main et l'utilisation des nouveaux outils de travail

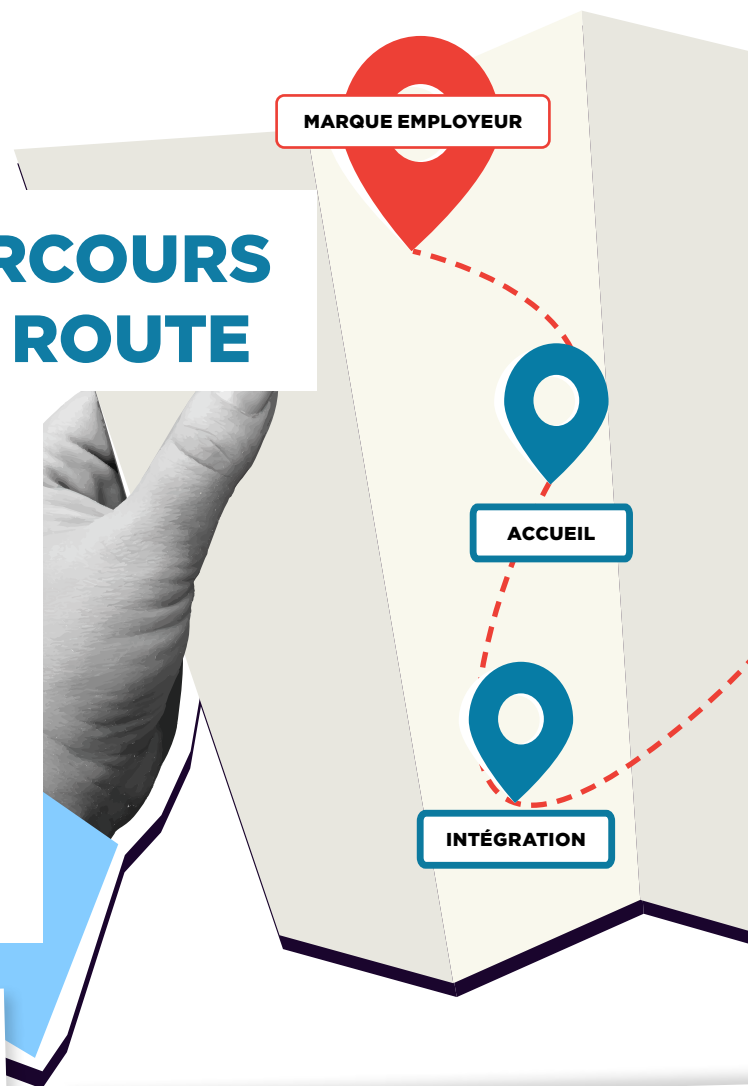
Répartition des métiers par leur exposition à l'IA

193 MÉTIERS CONCERNÉS



UN AN APRÈS : LE PARCOURS D'ACCUEIL TRACE SA ROUTE

L'arrivée d'un nouvel agent n'est pas qu'une formalité : c'est une étape clé où chaque service s'engage pour faciliter son intégration et lui permettre de s'approprier rapidement son environnement de travail. Lancé en décembre 2024, le parcours d'accueil, commun à la Métropole, à la Ville et au CCAS, a fêté sa première année. Porté conjointement par la mission Animation managériale et communication interne (MAMCI) et le pôle des Ressources humaines (PRH), ce dispositif incarne la volonté d'offrir à chaque nouvel arrivant une intégration facile, cohérente et conviviale, reflet de notre marque employeur de Montpellier. Prêts à en suivre les grands axes ? C'est parti !



UN DISPOSITIF DÉSORMAIS BIEN INSTALLÉ

Avant décembre 2024, il n'existait pas de parcours d'accueil structuré. Depuis, le parcours propose une approche homogène qui simplifie les étapes pour les équipes et favorise une intégration chaleureuse pour les agents nouvellement recrutés.

Le parcours d'accueil, c'est quoi ?

Un processus transversal commun à nos trois entités avec :

- Un espace dédié sur l'intranet scindé en deux parties :
 - pour le nouvel arrivant : *Je suis nouveau* avec un kit de bienvenue et un temps d'accueil institutionnel.
 - pour les managers ou les agents accueillants : *J'accueille un nouvel agent* avec une boîte à outils + un formulaire en ligne pour que tout soit prêt le jour J.
- Un module de formation « Accueillir un nouvel agent » dans le cadre du Campus du management
- Deux accueils institutionnalisés par an (juin et décembre) pour créer du lien et partager la culture commune.
- Une identité graphique dédiée pour donner visibilité et cohérence au dispositif.

CHIFFRES CLÉS

632 formulaires en ligne traités

10 webinaires, 200 participants

7 journées d'accueil, 570 agents conviés



ELLES EN PARLENT

« Dès mon arrivée, j'ai reçu un livret d'accueil et découvert le fonctionnement du pôle, avec des visites de sites comme celle de Garosud. J'ai rencontré mes collègues et me suis sentie d'emblée intégrée. Tout a été simple : je me suis sentie attendue et accueillie. »



Camille Dreux, chargée de mission au service Prospective et administration du parc récemment arrivée au sein du PMG

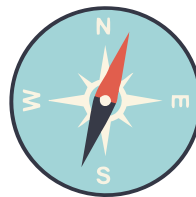


* L'agent au cœur de l'administration



Aude Mouly, responsable du service qui a assuré l'intégration de Camille

« Avant, il fallait multiplier les tickets GLPI ; aujourd'hui, une seule démarche suffit. Dès l'activation du matricule, tout s'enchaîne : les pôles ressources sont réactifs, et le jour J, à 9h30, Camille a eu son ordinateur. Aucun retard, aucun flottement. Ce dispositif change vraiment la donne. »



UN PROJET CO-CONSTRUIT

« Ce projet, mené sur deux ans, a été un défi relevé grâce à l'énergie collective et à la complémentarité de notre binôme. Il a créé une dynamique et une envie commune pour faciliter l'arrivée et la prise de poste, en offrant un accueil chaleureux à celles et ceux qui nous rejoignent. »

Céline Baille-Kramkimel (chargée de communication RH) et Sophie Cabirou (chargée de communication interne), co-pilotes du projet



DERRIÈRE LE PARCOURS, LA COORDINATION

Le parcours d'accueil ne se résume pas à un kit ou à une formation : c'est une organisation coordonnée entre plusieurs pôles (PRH, PND, PISE, PMG). Les services ont travaillé ensemble pour rendre chaque étape plus simple. Pour ces équipes, l'enjeu est clair : anticiper, sécuriser et fluidifier les démarches pour que chaque agent dispose de son matériel, de ses accès et de ses badges dès le premier jour.

Ludovic Brun, ingénieur en environnement des postes de travail au pôle Numérique et donnée (PND) : « Nous recevons les informations bien en amont, ce qui nous permet d'anticiper l'arrivée des agents et de préparer le matériel et les accès logiciels. Le processus automatisé a remplacé les nombreuses tâches manuelles, réduisant les risques d'oubli et améliorant la coordination entre les services. Les managers peuvent suivre l'avancement. C'est pour nous un gain de temps, une organisation optimisée et des équipes prêtes dès le jour J. »

Anthony Madueno, chargé de sécurisation des accès, pôle Moyens généraux (PMG)

« Aujourd'hui, tout est centralisé via GLPI et le formulaire "nouvel arrivant", avec les informations clés dès le départ : collectivité de rattachement, activation du badge d'accès et de pointage en lien avec les GRH (gestionnaire de proximité RH dédiés aux pôles, ndlr). Les retours d'expérience réguliers ont fait évoluer nos process, apportant une meilleure compréhension des contraintes de chacun. »

NOUVEAU JEU

« OBJECTIF PROBITÉ »

Afin de faciliter l'appropriation des principes de déontologie et de probité, Brayan Aucan et Olga Krompaszky ont conçu le jeu pédagogique « Objectif probité ». Élaboré à partir de cas concrets et de jurisprudences, il vise à rendre des notions complexes accessibles à l'ensemble des agents. Une façon ludique de vérifier la bonne compréhension des contenus de la Charte de déontologie. Fruit d'une mobilisation et d'un bel enthousiasme collectif, le jeu a entièrement été produit en régie avec l'aide de l'unité PAO de la direction de la Communication, du service Communication interne et fabriqué par l'imprimerie municipale.

i Plus d'infos sur l'intranet : [rubrique > Notre organisation](#)
[> Les enjeux sociétaux > Déontologie](#)



© Christophe Ruiz



© DR

GESTION DE CRISE EXCEPTIONNELLE : GRAND MERCI AUX ÉQUIPES MOBILISÉES

Le territoire métropolitain et la ville de Montpellier ont traversé, fin décembre, un épisode méditerranéen exceptionnel tant par sa durée que par son intensité et plusieurs facteurs aggravants : cumul de pluies, sols saturés, charge des cours d'eau en amont, entraînant des crues importantes.

Dès le lundi 22, le PC crise impliquant l'ensemble des services a été ouvert, facilitant une prise de décisions et une coordination de l'action publique en temps réel et de manière optimale. La gestion collective s'est poursuivie dans les jours qui ont suivi pour réparer et sécuriser les zones impactées et rouvrir les équipements fermés aux usagers dans les meilleurs délais.

Le plan communal a pleinement joué son rôle, permettant, grâce au sang-froid et au professionnalisme des équipes mobilisées, de prendre les décisions les plus adaptées pour protéger les agents et la population.

Merci aux agents des pôles présents pour la qualité et l'exemplarité de leur action.

MONTPELLIER RÉCOMPENSÉE POUR SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INCLUSION

La Ville et la Métropole de Montpellier ont été distinguées par le Trophée de l'emploi public et du handicap pour leur projet « Recruter sans discriminer : la diversité comme atout », dans la catégorie Recrutement/Apprentissage.

Engagée depuis 2020, cette démarche vise à faire évoluer les pratiques RH vers davantage d'équité, de transparence et d'ouverture.

Porté par l'axe « Exemplarité de l'administration » de notre projet d'administration mutualisé, le dispositif affirme la diversité comme véritable levier de performance collective.

Le projet fixe plusieurs objectifs : prévenir les discriminations, outiller les professionnels RH, renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap et valoriser une culture de recrutement plus juste. Il s'appuie sur des actions concrètes : guide pratique, journée de sensibilisation et nouvelles modalités de valorisation des engagements.

Ce trophée récompense un travail collectif associant l'ensemble des équipes mobilisées, notamment les services recrutement et les agents investis dans cette démarche de transformation.



NOUVEAU RÉSEAU DES ANIMATEURS ET DES COMMUNAUTÉS

Mi-septembre 2025, une trentaine d'agents de différents pôles se sont réunis pour un premier temps d'échange dédié aux réseaux et communautés internes. À l'initiative de la mission Animation managériale et communication interne (MAMCI), cette rencontre a permis de mieux identifier et cartographier ces collectifs qui, souvent fondés sur l'engagement volontaire des agents, renforcent la coopération transversale.

Les participants ont partagé leurs actions, leurs besoins – notamment en reconnaissance, en temps et en clarification des rôles – mais aussi les richesses qu'apportent ces réseaux en matière d'innovation et de cohésion.

Tous ont souligné leur contribution essentielle à la capacité d'agir de nos collectivités. Prochaine étape après deux autres



© Hugo Guillem

rencontres cet hiver : publier une cartographie et tous les contacts utiles dans l'intranet.

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Mon espace RH
> Nouveaux agents > Je suis nouveau > 10 – Mes contacts utiles

VŒUX 2026 : TROIS RENDEZ-VOUS POUR CÉLÉBRER CE QUI NOUS UNIT



© Christophe Ruiz

Début janvier, les vœux du maire-président ont rassemblé les agents de la Ville, du CCAS et de la Métropole autour d'un même cap : 2026. Trois lieux emblématiques, trois moments forts pour saluer l'engagement collectif.

UNE ATMOSPHÈRE CHALEUREUSE À L'HÔTEL DE VILLE

Le 6 janvier, la Salle des rencontres bruisse de conversations et d'accolades. Olivier Nys, directeur général des services, rappelle l'ampleur du chemin parcouru : « Nous tous ici rassemblés avons été la meilleure réponse aux difficultés rencontrées. En 5 ans et demi, plus de 500 projets ont été menés, faisant

de Montpellier le territoire français où l'investissement par habitant est le plus élevé ». Le maire-président souligne à son tour : « Toutes les transformations visibles sur notre territoire n'auraient pas été possibles sans votre mobilisation. Il existe encore un chemin pour la fraternité et la solidarité. Et, pour tracer ce chemin, il faut croire au service public et en celles et ceux qui le font vivre. »

PROXIMITÉ ET ÉMOTION À L'ESPACE AMBROISE CROIZAT

Les vœux, dans cet espace inauguré en décembre, ont pris une dimension intime. Au cœur de ce tiers-lieu d'inclusion sociale, les équipes du CCAS sont saluées pour leur rôle essentiel auprès des habitants.

« Grâce à vous, cette année encore, le CCAS de Montpellier a poursuivi avec détermination des missions complexes en faveur de la solidarité sur le territoire », a pointé Géraldine Malatier, directrice du CCAS. Le maire-président convoque Victor Hugo pour rappeler que « le grand devoir de l'Homme, c'est de détruire la misère », souhaitant à chacun des vœux portés par ces valeurs.

UNE ÉNERGIE PARTAGÉE À L'HÔTEL DE MÉTROPOLE

Enfin, le 9 janvier, les agents métropolitains partagent la traditionnelle galette. Mobilité, urbanisme, culture, gestion des risques... autant de défis relevés ensemble. Le maire-président insiste : « Le service public, c'est un concept, bien sûr, mais ce sont avant tout des hommes et des femmes. Le service public, c'est vous, et je souhaite vous exprimer toute ma reconnaissance pour votre dévouement. »

Empruntant au street artiste Sunra l'image « d'un cœur grand comme ça », il rend hommage au « cœur à l'ouvrage » des équipes.

À toutes et à tous, nos collectivités adressent leurs vœux les plus chaleureux pour une année riche en réussites, en projets et en coopération. Merci pour votre engagement au service des habitants et du territoire !

i Pour voir ou revoir
les discours des vœux
et la vidéo hommage
sur l'intranet



RETOUR SUR LES DERNIERS CONSEILS

Ils rythment les ambitions et les missions de nos collectivités : les conseils de la Ville et de la Métropole se tiennent tous les deux mois environ, abordant les dossiers stratégiques de nos territoires. Focus sur trois sujets phares votés les 9 et 12 décembre derniers.

DUERP : UN ENGAGEMENT COLLECTIF POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La Ville et la Métropole formalisent leur ambition de placer la santé et la qualité de vie au travail au cœur de leurs priorités avec le vote du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) 2026. Deux documents réglementaires qui ont été soumis aux organisations syndicales au sein de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

Suite à un travail mené par les pôles, les assistants de prévention, le service Qualité de vie au travail (QVT) du pôle Ressources humaines (PRH), ce DUERP décline, de manière exhaustive et par pôle/unité de travail, les mesures mises en place pour maîtriser les différents risques inhérents à nos métiers, et priorise les actions de prévention à engager.

Toutefois, nos collectivités n'ont pas attendu la formalisation de ce document pour déployer un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail. En effet, au-delà de nos obligations légales, plusieurs mesures ont déjà été mises en œuvre :

- le dispositif de maintien du lien avec les agents en arrêt visant à préserver la relation professionnelle et à faciliter le retour au travail ;
- la prévention des agressions externes combinant des mesures préventives et des dispositifs d'accompagnement post-événement ;
- la prévention et le traitement de toutes formes de violences et de discrimination ;
- l'organisation de la Semaine de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ;



- ou encore la nouvelle impulsion donnée au réseau des assistants de prévention.

Au-delà des plans d'action propres à chaque pôle, des actions de prévention transversales et communes à nos collectivités se dégagent. Elles vont être intégrées au Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) 2026, en complément des mesures préexistantes, autour de quatre axes stratégiques :

- développer une culture partagée de la prévention et renforcer la qualité de vie au travail,
- conforter les relations professionnelles et la posture d'accompagnement,

- sécuriser les pratiques pour prévenir les risques physiques,
- prévenir la désinsertion professionnelle.

Autant d'orientations qui ouvrent la voie à une culture de la prévention enracinée dans les pratiques quotidiennes, travaillées conjointement avec les pôles, le PRH et les organisations syndicales. Cette démarche s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, avec une actualisation annuelle du DUERP et du PAPRI Pact garantissant une adaptation permanente aux évolutions des métiers et des organisations.

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Mon espace RH > Qualité de vie au travail > Outils de la prévention > Le document unique/évaluation des risques

REVALORISATION DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE

La prime d'intéressement à la performance collective (PIC) est reconduite cette année (ce dispositif est soumis à délibération annuelle). Elle pourra être attribuée à tous les agents contribuant à la performance des services : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, agents mis à disposition ou en détachement, ainsi qu'aux agents de droit privé impliqués dans les objectifs du service.

Pour 2026, la PIC a été revalorisée à hauteur de 100 € : son montant s'élève désormais à 500 € brut par agent. Pour en bénéficier, il faut avoir été présent au moins trois mois sur la période de référence comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026.

Cette évolution confirme la volonté de nos collectivités de poursuivre les revalorisations engagées ces dernières années, dans une logique de soutien au pouvoir d'achat des agents et de reconnaissance de leur engagement collectif au service du public et de nos objectifs partagés. Ainsi, pour 2026, l'accent sera mis sur la maîtrise de nos budgets, la continuité des projets engagés, l'importance de répondre à nos diverses obligations réglementaires, mais aussi sur la transition vers le nouveau mandat.

- i** Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Mon espace RH
> Rémunération > Mes primes et indemnités
> Prime d'intéressement à la performance collective (PIC)



NOUVEL HÔTEL DES SÉCURITÉS



Projet au long cours, élaboré depuis 3 ans, le futur Hôtel des sécurités de la Ville et de la Métropole de Montpellier franchit une nouvelle étape avec l'acquisition d'une parcelle immobilière d'une surface d'environ 13 000 m² – dont 9 000 m² seront dédiés à ce futur équipement structurant –, dans la zone d'aménagement concertée (ZAC) Parc 2000 extension.

Situé au croisement de la rue du Pilory et de la future rue Georges-Séguy, ce projet s'inscrit dans une stratégie de rééquilibrage territorial des services publics à l'ouest. Il verra le jour à l'horizon 2028-2029, sur le site de l'ancien bidonville de Celleneuve, avec l'ambition de centraliser et de renforcer les moyens de sécurité à l'échelle métropolitaine.

Ce projet réunira, à terme, 450 agents incluant la direction du pôle des Sécurité et de la tranquillité publique pilotée par Jean-Pierre Vialay ainsi que son service ressources, la direction de la Police territoriale, composée de la police municipale et de la police métropolitaine des transports, la direction de la Santé publique et environnementale, les trois missions Supervision et vidéo-surveillance, Sécurité civile et Prévention de la délinquance, ainsi que le poste central d'exploitation TaM.

Signature architecturale forte, ce site mettra l'accent sur le confort des agents comme des usagers, la durabilité et l'exemplarité environnementale.

- i** Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation
> Les 20 pôles > Sécurité et tranquillité publique



RECRUTER SANS DISCRIMINER : LA DIVERSITÉ COMME ATOUT

Garantir l'égalité et promouvoir la diversité, telle est l'ambition du dispositif « Recruter sans discriminer : la diversité comme atout ». Bien plus qu'une obligation légale, cette démarche s'inscrit au cœur de l'axe 5 de notre projet d'administration : « Exemplarité de l'administration », et traduit un engagement fort : faire de l'inclusion une réalité quotidienne. La place du handicap et la lutte contre toutes formes de discriminations sont des piliers de notre politique sociétale.

UN SOCLE FORT POUR LA POLITIQUE RH

En octobre 2023, une délibération majeure a été adoptée pour promouvoir la diversité et lutter contre toutes les formes de discrimination, prolongeant une dynamique engagée depuis 2020.

Le dispositif « Recruter sans discriminer : la diversité comme atout » vise à sensibiliser tous les acteurs du recrutement aux enjeux des discriminations à l'embauche, souvent inconscientes, et à faire évoluer les pratiques. « *En encourageant une culture inclusive, nous affirmons que la diversité est une richesse, bénéfique à la qualité du service public et à la cohésion des équipes* », explique Laura Gasque, chargée de mission recrutement au sein du service Mobilité et accompagnement professionnel du pôle Ressources humaines (PRH).

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Recruter sans discriminer, c'est valoriser les compétences et le potentiel de chacun, sans préjugés liés au parcours ou au profil. « *Changer une culture, cela ne se fait pas en un clin d'œil. Il faut échanger avec les*

agents, leur faire prendre conscience des habitudes qui peuvent conduire, sans qu'on le veuille, à des discriminations liées à des biais cognitifs. Ce n'est pas une démarche de contrôle ou de sanction, mais un travail d'acculturation », précise Laura.

DES OUTILS CONCRETS POUR AGIR

- Un guide pratique, pour sécuriser chaque étape du recrutement, préciser ce qui est permis ou interdit et réduire les biais inconscients.
- Des formations dédiées, animées par des professionnels RH formés à la diversité et à l'inclusion à destination de l'ensemble des agents qui participent à des entretiens de recrutement. Proposées dès le 1^{er} trimestre 2026, elles permettent de présenter le cadre légal, d'interroger les pratiques, la transparence et l'équité.

Camille Sudres, responsable de l'unité Formation et recrutement au sein du PRH, témoigne : « *Nous avons suivi une formation-action animée par une consultante diversité. Elle nous a apporté des exemples concrets à intégrer et à*

diffuser auprès des managers lors des jurys de recrutement. Nous prévoyons maintenant de créer notre propre formation, pour sensibiliser managers et membres des jurys, notamment sur la reformulation des questions et les bonnes pratiques. »

UNE RECONNAISSANCE RÉGIONALE

En novembre 2025, la Métropole et la Ville de Montpellier ont reçu le Trophée de l'emploi public et du handicap (Handi-Pacte Occitanie/FIPHFP) pour le projet « Recruter sans discriminer : la diversité comme atout » dans la catégorie « Recrutement/Apprentissage ». Une distinction qui valorise un engagement collectif pour des pratiques RH équitables, transparentes et inclusives, faisant de la diversité un atout de performance.

i Revoir la vidéo sur l'intranet : rubrique Accueil > Actualités > Montpellier récompensée pour son engagement en faveur de l'inclusion !

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation > Les enjeux sociétaux > diversité et inclusion



De gauche à droite : Floriane Very, Marie Salem, Nadège Ensellem, Anne Debaillie, Blandine Fortin-Peyron, Mehdi Jacquet, Laura Gasque et Sylvie Luna.

UN NOUVEAU RÉSEAU DE CORRESPONDANTS RH POUR PLUS DE PROXIMITÉ

Nos collectivités franchissent une nouvelle étape dans la refonte de leur fonction Ressources humaines mutualisées avec la création du réseau des correspondants RH. Ce dispositif, inscrit dans le projet « Partage des fonctions ressources » porté par la Direction générale, vise à renforcer le partage de la fonction accueil RH, améliorer la qualité du service rendu et à sécuriser les accès aux données. Il traduit les ambitions du projet d'administration, « L'agent au cœur de l'action publique » et « Une administration efficiente, innovante et responsable », et s'appuie notamment à travers le projet « Accueil » mené par le pôle Ressources humaines (PRH).

UN RÉSEAU PENSÉ POUR ET AVEC LES PÔLES

Fruit d'une démarche collaborative engagée depuis 2022 avec les pôles et les référents RH, ce réseau vise à offrir un accueil RH de proximité, clarifier les missions RH assurées par les pôles et harmoniser les pratiques. Pendant l'été 2025, le pôle Ressources humaines (PRH) a conduit une campagne d'identification des correspondants RH, validée par les pôles, qui a permis de recenser 152 correspondants. Leurs missions ont été intégrées à leurs fiches de poste pour une reconnaissance claire de leur rôle.

UN MAILLAGE RH DE PROXIMITÉ

Dans chaque pôle, une organisation à trois niveaux vient renforcer la cohérence et la lisibilité de la fonction RH :

- Un coordonnateur RH : il pilote la gestion des effectifs, analyse l'adéquation entre besoins et ressources et anticipe les ajustements nécessaires. Véritable interface stratégique avec le PRH, il contribue à la planification et à l'optimisation des leviers RH (mobilités, CDD, temps partiel, etc.).
- Un ou plusieurs référents RH : interlocuteur(s) privilégié(s) des agents. Ils relaient les informations individuelles et collectives (carrière, formation, santé, temps de travail...), accompagnent les démarches administratives et soutiennent les managers dans leurs missions RH.

- Un ou plusieurs assistants RH, garants du suivi administratif et de la logistique RH : paie, gestion du temps, suivi des formations avec Neeva. Ils jouent aussi un rôle clé d'appui au numérique pour les agents.

Ce maillage permet une fonction d'accueil RH partagée, garantissant un service de qualité et une réponse cohérente aux besoins des agents.

DES DONNÉES SÉCURISÉES, DES PRATIQUES HARMONISÉES

Un volet fort du projet concerne la protection des données personnelles et confidentielles, un travail mené en lien avec Éric Ledoux, délégué à la protection des données au sein du pôle Numérique et donnée (PND). Accompagnée par Nadia Benmammar, chargée de mission Process qualité au sein du PRH, une charte de confidentialité RH engage désormais chaque correspondant à respecter les bonnes pratiques : accès encadrés, traçabilité, et vigilance RGPD.



Laure Masson, responsable de la mission Accueil (PRH), et Nadia Benmammar, chargée de mission Process qualité (PRH).

PARCOURS PROFESSIONNEL INDIVIDUALISÉ : UN TEMPS POUR RÉFLÉCHIR À SON AVENIR

Dans le cadre de l'engagement de l'employeur Montpellier en faveur de la mobilité et de l'épanouissement professionnel des agents publics, le pôle Ressources humaines (PRH) a expérimenté le dispositif de parcours professionnel individualisé (PPI) auprès de 4 pôles : Biodiversité, paysages, agroécologie et alimentaire (BP2A) ; Solidarités ; Sports ; Culture et patrimoine (PCP). Son succès a conduit à son déploiement dans l'ensemble des pôles depuis septembre 2025.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Pensé pour anticiper les risques d'usure professionnelle et favoriser une évolution des compétences progressive, le PPI s'adresse aux agents occupant un poste reconnu à fort taux d'usure, et remplissant certains critères comme l'âge ou la durée d'exercice

sur le poste. Il leur offre un temps d'information, d'écoute et de réflexion, avant d'envisager une éventuelle démarche de mobilité.

UN DÉPLOIEMENT PROGRESSIF

Depuis septembre 2025, des réunions collectives présentent les dispositifs existants, les outils disponibles et les contacts utiles. Les agents reçoivent le guide de la mobilité et peuvent prendre rendez-vous pour une évaluation de leur niveau informatique, grâce au test PIX, ou s'inscrire aux ateliers proposés par le pôle RH.

- Pour en savoir plus : pôle RH – service Mobilité et accompagnement professionnel, direction déléguée Développement et innovation RH, pôle Ressources humaines : map-prh@montpellier.fr

DANS LA FABRIQUE DES NOUVELLES MOBILITÉS

Dans les bureaux du pôle Mobilités, les cartes forment une constellation : chaque point est un jalon, chaque trait, une promesse. Codirecteur du pôle, avec Julie Guiroy, et pilote de la direction déléguée Grands projets et patrimoine, José Martinez s'y déplace avec l'assurance de ceux qui voient loin. Voyage au cœur de la « fabrique des mobilités » et de ces grands projets qui dessinent une nouvelle géographie de nos déplacements.



José Martinez, codirecteur du pôle Mobilités et directeur de la direction déléguée Grands projets et patrimoine.

© Hugo Guillen

« Avec la création de la ligne 5, l'extension de la ligne 1, la mise en service du bustram, nous sommes dans un contexte de transformation de l'environnement urbain hyper-volontariste. L'idée est de redistribuer la donne en matière de déplacements et de redéfinir, en particulier, la place de la voiture », explique José Martinez. La feuille de route de l'Exécutif montpelliérain est claire : (re)penser le territoire et ses mobilités comme autant de traits d'union avec, au centre, l'humain. Une transformation profonde qui s'appuie sur un engagement financier majeur, faisant du pôle Mobilités le premier en termes d'investissement : « Sur le mandat, c'est 1 200 millions d'euros d'investissement, auxquels s'ajoutent 155 millions d'euros par an en fonctionnement. »

AUTONOMIE ET EXPERTISE

José Martinez et ses équipes revendiquent un cap, une boussole : « Nous plaçons l'usager au cœur de chaque projet et pensons, toujours, en termes d'héritage et de qualité du service public. » Au sein de la direction Grands projets et patrimoine, cette vision se traduit par une gouvernance agile, une grande capacité d'anticipation avec « une action constamment orientée vers les objectifs fixés », un partage constant de l'information avec des chefs de projet dont José Martinez valorise l'autonomie et l'expertise. « Ce sont les "patrons" de leur affaire : des généralistes "musclés" qui possèdent les connaissances, l'expérience et le vocabulaire pour dialoguer efficacement avec des experts de haut vol, des maîtres d'œuvre à l'exploitant, mais aussi qui trouvent les mots pour être au contact et au service des habitants et des commerçants. »

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation
> Les 20 pôles > Mobilités

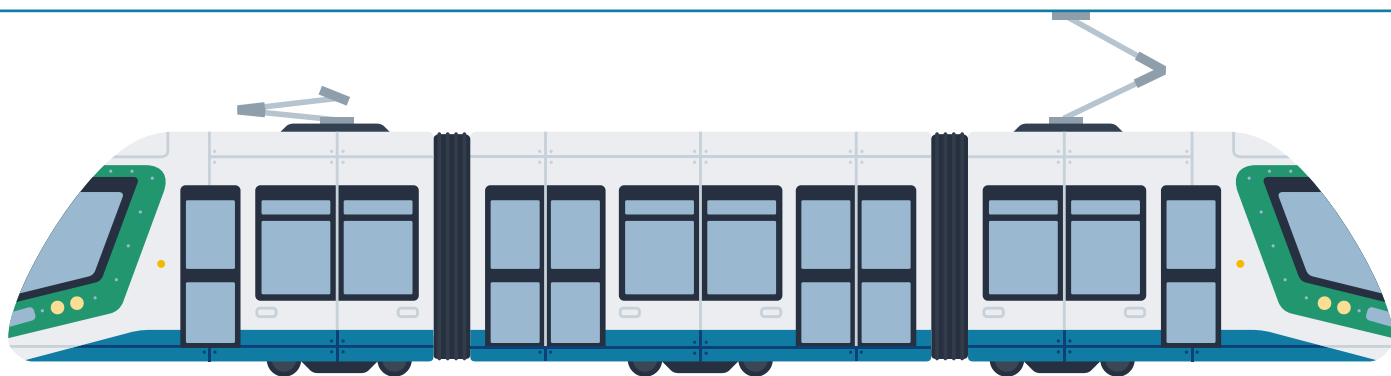
UNE GESTION BUDGÉTAIRE AU SERVICE DU COLLECTIF

Brahim Oulkadi a rejoint la Métropole en 2020 au poste de gestionnaire comptable du pôle Mobilités. Son rôle, discret mais décisif, consiste à garantir la conformité budgétaire de chaque projet sous la houlette d'Alice Carré, responsable du service Ressources. « L'activité est particulièrement dense en fin d'année, avec la clôture budgétaire. Les tables de suivi des dépenses doivent être parfaitement renseignées pour justifier du versement de chaque subvention perçue de l'État, de la Région... » De la création des bons de commande au suivi des avances, il mandate notamment TaM – la société publique locale des transports de la métropole Montpellier –, selon un budget prévisionnel millimétré. Fier d'accompagner ces grands projets « du début à la fin », il souligne l'importance des investissements engagés au cours de ce mandat : « Chaque nouvelle rame de tramway représente 3,6 millions d'euros. À nous, agents et usagers, de prendre soin de notre patrimoine roulant au quotidien. »



Brahim Oulkadi, gestionnaire comptable.

© Hugo Guillen



UNE 5^e « LIGNE DE VIE »

La ligne 5 connecte désormais la métropole, du nord à l'ouest, en 45 minutes ! Ce chantier, lancé en octobre 2021, a vu surgir de terre voies dédiées et nouvelles stations, cheminements cyclables et piétons, espaces paysagers... À la manœuvre depuis novembre 2022, au sein du pôle Mobilités, Lionel Dété a orchestré au plus près du terrain la création de cette « ligne des parcs ».

La ligne 5 ne se résume pas à « deux paires de rails, des plateformes et des caténaires », sourit Lionel Dété, directeur de projets tramway ligne 5 : « Plus qu'une infrastructure de transport, c'est une transformation complète de l'environnement urbain qui change la ville et change la vie. ». Une transformation qui a notamment impliqué, pour ce véritable chef d'orchestre, une coordination fine avec les équipes de nombreux pôles : Développement urbain (PDU), Proximité espaces publics (PEP's), Déchets et cycle de l'eau (PDCE), Biodiversité, paysages, agroécologie et alimentation (PB2A), Sécurité et tranquillité publique (PSTP)...

FAIRE ROUTE ENSEMBLE

« Ma mission était de veiller à ce que le projet soit mis en œuvre dans les délais et au coût convenus, et selon le programme technique attendu par la collectivité. » Objectif : éviter la dissonance et s'assurer, dans la durée, que « l'action de l'un n'aille pas à l'encontre de ce que l'autre doit faire ». Soit une moyenne de 10 à 20 échanges hebdomadaires – appels téléphoniques, mails ou réunions spécifiques de coordination –, avec les services internes et les intervenants externes en interface avec le projet.

PLUSIEURS MILLIERS D'ÉCHANGES AVEC LES USAGERS

Entre autres défis, Lionel Dété a piloté le montage du dossier administratif pour la dérogation des espèces protégées. Un processus complexe, rendu plus exigeant encore depuis la

déclaration d'utilité publique déposée en 2013. La gestion de l'impact des travaux, en particulier sur les riverains, a également requis une attention de tous les instants avec, pour la seule année 2025, « 8 000 échanges avec les usagers ».

UN CHANGEMENT SOCIÉTAL PROFOND

Après avoir travaillé sur les infrastructures routières en début de carrière, Lionel Dété voit dans cette nouvelle ligne une contribution concrète à « un changement sociétal profond des modes de déplacement ». « Je suis fier que nous ayons été au rendez-vous, car ça n'était pas joué d'avance », confie-t-il, mesurant déjà les résultats tangibles des nouveaux aménagements. Sur la partie nord du tracé, et avant même l'inauguration de la ligne, « la fréquentation de la piste cyclable a explosé », témoignant du succès de l'offre de mobilité multimodale qui accompagne cette 5^e « ligne de vie », inaugurée le 20 décembre dernier.

i Pour en savoir plus, rendez-vous sur tram5-montpellier3m.fr



© Hugo Guillem

Lionel Dété, directeur de projets tramway ligne 5.



80 000
voyageurs prévus



Plus de **10** parcs
et jardins desservis



45 minutes de Clapiers
à Grès de Montpellier



10 % de voitures en moins



27 stations



440 millions d'euros (M€)
d'investissement, dont 315 M€
financés par la Métropole

NOUVEL ENVOL POUR LA LIGNE 1

Depuis le 18 octobre dernier, la ligne 1 de tramway a pris un nouvel envol vers la gare Montpellier Sud de France en voyant son itinéraire prolongé de 1,3 km. Cette extension réduit le temps de trajet avec le centre-ville à 20 minutes, facilitant les déplacements quotidiens des usagers comme des voyageurs. Chargé de projet mobilité, Maxime Simon a piloté ce chantier de bout en bout.

Arrivé au sein de la collectivité en janvier 2021, en tant que coordinateur technique, Maxime Simon s'est rapidement vu confier le projet d'extension de la ligne 1 jusqu'à la gare Sud de France. Parmi ses missions clés : le suivi des dossiers réglementaires, à commencer par la déclaration d'utilité publique, le pilotage des travaux d'infrastructure, des études préliminaires jusqu'à la phase projet, mais aussi la gestion du « travail de tuilage » entre de multiples acteurs – « TaM, notre mandataire de maîtrise d'ouvrage, Altémed ou encore Vinci Autoroutes pour la réalisation de l'ouvrage d'art qui franchit désormais l'A709. »

INFORMER, ANTICIPER, FLUIDIFIER

« On est un peu le pilote dans l'avion », résume ce conciliateur né dont une importante part de l'activité a concerné la coordination avec les « grands acteurs du quartier pour informer, anticiper, fluidifier ». Du lycée Pierre Mendès France au centre commercial Odysseum en passant par la Halle de l'innovation, portée par le pôle Attractivité et développement économique (PADEE), Maxime Simon a multiplié les échanges au fil de l'évolution du chantier et de ses impacts, notamment

sur les accès et le stationnement. Malgré des moments de « coordinations complexes ou de nécessaires arbitrages », il insiste sur l'importance d'être toujours à l'écoute pour « comprendre les problématiques de chacun et trouver des solutions optimales ».

UN PASSAGE DE FLAMBEAU

L'achèvement du chantier, dans les délais impartis, est une source de fierté pour celui qui se souvient, avec humour, du « champ de patates qui était là avant ». L'inauguration, il l'a vécue comme « un passage de flambeau avec tous les usagers ». « Ce projet s'inscrit dans une transformation de tout le secteur et j'ai eu la chance d'y être associé dès le départ », souligne ce passionné de trains depuis l'enfance – il a même hésité à devenir conducteur –, qui a trouvé sa voie : « Cette extension, c'est une manière pour moi de "construire" le tramway. La boucle est bouclée... » Et il poursuit sur sa lancée avec le suivi de la nouvelle station de la ligne 3 « Boirargues », à Lattes, dont la livraison est prévue courant janvier !

i Pour en savoir plus, rendez-vous sur montpellier.fr > Grands projets > Extension de la ligne 1 du tramway



Maxime Simon, chargé de projet mobilité.



L'EXTENSION DE LA LIGNE 1, C'EST...



1,3 km de voie supplémentaire



Un nouveau **terminus** :
Gare Sud de France



Un nouvel **ouvrage d'art** franchissant l'A709



Des **aménagements**
pour les piétons
et les cyclistes



20 minutes pour relier
la gare Montpellier Sud
de France au centre-ville

BUSTRAM : INNOVATION ET PROXIMITÉ

À Montpellier, 80 % des émissions de particules fines et 57 % des émissions de gaz à effet de serre proviennent des transports, et principalement de la voiture. Renforcer la mobilité des habitants en améliorant la desserte et en réduisant les émissions liées aux transports, tout en assurant régularité et confort : c'est le pari du bustram dont Volana Rakotoarivony a pris les rênes dès son arrivée au pôle Mobilités.



AU PLUS PRÈS DES USAGERS

Ancienne monitrice et palefrenière, Cassandra Lechner a rejoint TaM en février 2023 comme conductrice-receveuse polyvalente. La jeune femme a récemment ajouté à sa palette la conduite du bustram, après deux journées de formation pour « s'approprier l'itinéraire de la ligne A et les spécificités techniques de ce véhicule 100 % électrique ». Le bustram circule sur des voies dédiées et bénéficie de feux intelligents lui assurant la priorité sur les voitures, garantissant des trajets plus rapides et plus réguliers avec un haut niveau de confort apprécié des passagers. « C'est vraiment très doux au niveau de la conduite », confie-t-elle. À la différence du tram où le conducteur est isolé dans sa loge, le bustram favorise également un contact direct avec les usagers « qui sont curieux et n'hésitent pas à poser des questions ».

Entrée en janvier 2014 au pôle Eau et assainissement, Volana Rakotoarivony a rejoint le pôle Mobilités, en mars 2020, et pris en main le projet bustram avec un objectif : « Garantir l'équilibre entre les exigences de coût, de calendrier et les impératifs techniques. » Un poste caractérisé par une forte transversalité au sein de la collectivité puisqu'elle fédère et coordonne autour du projet les multiples services concernés, de la voirie aux réseaux enterrés ou aériens (eau, éclairage, télécoms). Face aux contraintes et aux attentes, parfois divergentes, Volana Rakotoarivony incarne la médiation. « Je suis l'arbitre qui doit trancher pour garantir l'avancement du projet et l'entente entre les services. »

« Nous l'avons réalisé en 5 ans ! Et cela, malgré des procédures administratives très chronophages, rendues encore plus complexes car la réglementation a évolué au cours du projet. »

UN NOUVEL ENJEU

Pour Volana Rakotoarivony, ce chantier a également révélé un enjeu qu'elle n'avait pas identifié jusqu'alors : la nécessaire préservation des arbres. « L'importance et la complexité de leur préservation en milieu urbain vont bien au-delà de la simple plantation ou de l'abattage lors des travaux. Réparer les racines, lorsqu'on blesse un arbre, c'est un travail minutieux et qui prend du temps, mais c'est essentiel. » Une exigence qui s'est traduite par la mise en place d'une maîtrise d'œuvre paysagiste pour accompagner les futures phases de ce réseau de bus à haut niveau de service (BHNS) qui comptera, à terme, 5 lignes et 57 km de tracé desservant 10 communes de la métropole.

Kassandra Lechner, conductrice TaM.



DÉLAIS RESPECTÉS

Mis en service depuis le 23 mai 2025 entre Montpellier (place de l'Europe) et Castelnau-le-Lez (Notre-Dame de Sablassou), le bustram A a été achevé dans des délais remarquablement courts comparés, par exemple, à une infrastructure de tramway qui nécessite, en moyenne, 8 ans d'études et de travaux.

 Pour en savoir plus, rendez-vous sur bustram.montpellier3m.fr

CONSEILLERS NUMÉRIQUES : AU-DELÀ DES ÉCRANS, DES LIENS

Lancé en 2021 par un protocole entre l'État et la Métropole de Montpellier, le dispositif des conseillers numériques « France Services » vise à accompagner les usagers et les rendre autonomes dans leurs démarches en ligne. Mais, derrière cette définition, se déploie une dynamique bien plus engagée : un collectif qui réinvente la relation au numérique, au plus près des habitants, sous l'impulsion de Béatrice Carpy, cheffed'orchestre d'un groupe atypique présent sur tout le territoire.



De gauche à droite : Yohan Klahn, Olivier Velleret, Joffrey Andrieu, Franck Fortin, Mathilde André, Diahomba Dioubate, David Delimele, Quentin Bailly, Béatrice Carpy et Florian Pouzergues.

DES PROFILS CHOISIS POUR L'HUMAIN

Dès le départ, Béatrice Carpy et deux collègues ont privilégié des profils accessibles, et capables de créer du lien. Sur 471 candidatures, 12 personnes ont été retenues pour leur motivation puis formées et certifiées en médiation numérique, créant une cohésion durable. « *On forme une petite famille* », résume Diahomba, rattachée à l'espace Gisèle Halimi. Aujourd'hui ils sont 9 conseillers, répartis dans les Maisons pour tous, les médiathèques, l'Espace Ambroise Croizat (voir page 28), l'espace Gisèle Halimi et les différentes communes, au plus proche des habitants.

DES PARCOURS QUI BOUGENT LES LIGNES

« *Si on ne s'était pas rencontrés ici, nos chemins ne se seraient jamais croisés* », confie David. Boucher, directeur de jeux vidéo, auxiliaire de vie... des trajectoires qui reflètent la diversité des publics. Béatrice leur a laissé

une vraie liberté d'expérimentation transformant les pratiques. À l'Espace Ambroise Croizat, par exemple, les conseillers ont inspiré une nouvelle posture aux assistantes sociales. « *On accueille maintenant les usagers à côté de nous, pas en face. Ça change tout* », explique l'une d'elles. Bouger les lignes, c'est aussi ça leur force.

POUR CHAQUE SITE, UNE SINGULARITÉ

Le métier reste le même, mais chaque lieu a sa tonalité : seniors dans les communes, accès aux droits à Gisèle Halimi, réfugiés à l'espace Ambroise Croizat, ateliers créatifs en médiathèque... L'objectif reste unique : réduire la fracture numérique. Les conseillers partent des envies des usagers – YouTube, photos, réseaux –, pour montrer que les mêmes gestes ouvrent aussi l'accès aux services essentiels. Une pédagogie qui conduit à l'autonomie.

Leur organisation s'appuie sur des échanges constants. « *On se dit tout* », résume David. « *Cela nous permet*

de suivre ce qui se passe partout », ajoute Béatrice.

CHANGER LES CODES

Dans un univers souvent perçu comme masculin, Diahomba et Mathilde affirment leur place. Mathilde anime les ateliers au Fab Lab : broderie numérique, gravure laser, couture... « *Une fierté, pour moi et pour les filles à qui je montre que c'est possible* », confie-t-elle. Elles contribuent à ouvrir le numérique à toutes et tous.

UNE ÉQUIPE, UNE FIERTÉ

Béatrice Carpy vient d'obtenir un accompagnement en maîtrise d'ouvrage avec la Banque des territoires pour penser l'inclusion numérique à la Métropole demain. Ses participations à des congrès et sa recherche de financements renforcent la place de Montpellier au niveau national. « *C'est la dernière équipe de ma carrière, et une grande fierté* », confie-t-elle. Une fierté partagée par ces neuf conseillers qui prouvent que le numérique est avant tout une affaire de lien et d'humanité.

ÉLECTIONS MUNICIPALES 2026 : ILS SONT ACTEUR OU ACTRICE DU SCRUTIN !

Lors de chaque scrutin, le service Élections, piloté par Raphaël Gérardin, mobilise ses équipes pour garantir le bon déroulement du vote. Mais cette organisation repose aussi sur l'engagement des agents volontaires, notamment pour les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjoint de bureau de vote. Une mission clé pour assurer la transparence et la régularité des opérations.

Entré au service Élections en avril 2023, Yacine Benyamina gère les inscriptions sur les listes électorales et la préparation logistique du matériel pour le jour J. Le dimanche du scrutin, il est mobilisé avec le service au complet pour superviser les 138 bureaux de vote, des écoles en majorité, qui maillent Montpellier. « Nous installons un véritable QG pour répondre, en temps réel, aux besoins des secrétaires de bureau : tous ces agents volontaires de notre collectivité qui sont, avec nous le temps d'une journée, au cœur du processus démocratique. »

VIVRE LES ÉLECTIONS DE L'INTÉRIEUR

Tour à tour secrétaire adjointe, puis secrétaire de bureau, Alexia Orrillo se souvient : « J'avais envie de vivre les élections de l'intérieur. Et, depuis 5 ans, je suis fidèle au poste ! » Son rôle consiste à veiller au bon déroulement du scrutin, en binôme avec le président. Récupération du matériel préparé par Yacine en mairie, vérification de la conformité des isolements, de l'équilibre entre les piles de bulletins posées sur la table, et jusqu'à la rédaction du procès-verbal (PV), en fin de journée. « C'est là qu'arrive souvent



le petit pic de stress : il faut s'assurer que le PV est parfaitement carré », confie cette gestionnaire des actes au service Assemblées et vie des institutions, tout en saluant le soutien et la disponibilité du service Élections « joignable toute la journée, pour répondre à toutes les questions ».

SYMPATHISER AVEC LES COLLÈGUES

Hervé Ntoutoume Nguema, contrôleur et formateur entretien du service Propreté des locaux, tri et valorisation interne, a lui aussi franchi le pas en 2022. « Je m'intéresse beaucoup à la politique, qu'elle soit locale ou nationale. Et cette mission est une manière de contribuer, modestement, au bon fonctionnement de la démocratie », explique-t-il. Au-delà de la responsabilité « éminemment importante du secrétaire de bureau », Hervé souligne la richesse humaine de cette expérience : « La journée est longue, mais elle offre le plaisir de rencontrer les équipes qui assurent le montage et le démontage du matériel, et de sympathiser avec des collègues d'autres services qu'on ne fait que croiser d'habitude. »

i Plus d'infos sur votre intranet : rubrique
Notre organisation > Les 20 pôles
> Relations aux usagers, aux habitants
et engagement citoyen (PRUHEC)





L'unité Cinéma, de gauche à droite : Coralie Dumoulin, Rachel Philippon, Jérôme Teule, Sophie Menanteau, Lucie Viver, Elsa Rigaudin et Senouci Benyekkou.

L'UNITÉ CINÉMA : LA MAGIE HORS CHAMP

Véritable studio à ciel ouvert, notre territoire joue les premiers rôles, cumulant 4 900 jours de tournage depuis 2020 ! Derrière cette effervescence créative, les sept agents passionnés de l'unité Cinéma œuvrent en coulisses, au sein du pôle Culture et patrimoine (PCP), orchestrant chaque étape, de l'idée à l'écran. Lumière sur un casting cinq étoiles...

SOPHIE : LA SUPER-VISION

Lorsque le pôle Culture recrute Sophie Menanteau, en 2009, pour accompagner l'ouverture du cinéma municipal, la suite s'écrit très vite. Dès 2010, cette géographe, directrice d'une association culturelle image et arts numériques durant 10 ans, crée le Bureau d'accueil des tournages (BAT), porte d'entrée unique qui centralise toutes les demandes, des sociétés de production aux talents émergents.

Pour répondre à la croissance des tournages et aux acteurs de la filière, la collectivité se dote d'une unité dédiée au cinéma et à l'audiovisuel, couvrant la création, la production et la diffusion. « Son rôle est d'accompagner les auteurs, producteurs, associations, exploitants du territoire, au service de la diversité des œuvres, et de favoriser la rencontre de celles-ci avec les publics », pointe Sophie dont l'unité est installée, depuis un an, dans un ancien évêché désacralisé, au cœur de l'Écusson, devenu lieu d'échanges et d'hospitalité pour les artistes.

CORALIE, AU SERVICE DE LA CRÉATION

Chargée de mission Image, Coralie Dumoulin pilote le Fonds d'aide à la création pour les industries culturelles et créatives. Forte de son parcours en réalisation et en production, elle parle le langage des porteurs de projet et sait décrypter leurs enjeux. Elle anime les comités de lecture composés de professionnels de la filière hors territoire qui sélectionnent les projets soutenus en développement et/ou à l'étape de la production : « Des réalisateurs, producteurs... qui deviennent des ambassadeurs de ce qui se crée ici, dans la métropole. »

S'appuyant sur une connaissance fine de l'écosystème local – 65 % des projets accompagnés entre 2022 et 2024 avaient un ou plusieurs liens avec le territoire, que ce soit via l'auteur, la société, le sujet ou les dépenses –, Coralie met également en œuvre trois résidences : Réécriture, Chemins en Court et Animation. L'objectif ? « Soutenir les auteurs et réalisateurs émergents, via un accompagnement sur mesure avec des mentors et des ateliers parcours permettant une mise en lien avec les acteurs de la filière locale. »

LUCIE, AU CŒUR DU DISPOSITIF DE PRODUCTION

Après 20 ans à Paris dans la production, l'assistanat réalisation et le repérage de décors, Lucie Viver est devenue coordinatrice du Bureau d'accueil des tournages en février 2024. Elle analyse les demandes d'autorisation de tournage et coordonne les projets pour limiter leur impact sur les services de nos collectivités, parfois très sollicités, « comme la médiathèque Émile Zola », et sur les administrés (riverains, commerçants...) qui peuvent être soumis à des restrictions de circulation, de stationnement, etc.

Médiatrice et pédagogue, Lucie fluidifie les échanges en intégrant les contraintes de chacun : « Mon expérience me permet de comprendre les problématiques de nos interlocuteurs, et mon défi, c'est de les régler tout en respectant le cadre réglementaire et les délais de la collectivité, pour le bien de notre écosystème de tournage ». Parmi ses souvenirs marquants : le tournage, cette année, du long-métrage *Des femmes comme les autres*, avec Yolande Moreau et Hélène Vincent. « C'est un film 100 % tourné à Montpellier. Dominique Cabrera a volontairement intégré les différentes étapes du chantier de la ligne 5 du tramway à sa mise en scène. La TaM s'est pleinement mobilisée à nos côtés pour rendre possibles les intentions artistiques de la réalisatrice. Une réussite ! »



Tournage dans le tramway de la ligne 4 du film *Des femmes comme les autres* de la réalisatrice Dominique Cabrera (à gauche sur la photo, à côté de son actrice Hélène Vincent).

© Christophe Ruiz

RACHEL, JÉRÔME ET SENOUCI, L'ART DE METTRE DE L'HUILE DANS LES ROUAGES

Rachel Philippon, Jérôme Teule et Senouci Benyekkou sont les régisseurs du BAT. Leur mission ? Faire en sorte que chaque demande fléchée par Lucie déroule son scénario sans faux raccord.

Plasticienne de formation, Rachel accueille les équipes de production, facilite leurs démarches et traque les décors qui feront briller la métropole montpelliéraine à l'écran. Pour la série *Un si grand soleil*, son projet phare, comme pour les productions à plus petit budget, elle joue la carte de la créativité. « Il faut avoir une adaptabilité incroyable pour trouver des solutions en permanence. C'est aussi ce qui fait l'intérêt du métier : les tournages ne sont jamais les mêmes ! »

« Les connexions avec les productions, c'est mon moteur », confie Jérôme, entré à la direction de la Culture il y a 27 ans, et qui sait déterminer comme personne « ce qui peut être ou ne pas être réalisé » sur des courts ou longs métrages, tels que *Balle perdue*. Analyse de chaque plan et de chaque impératif, mobilisation du réseau des référents, créé en 2010 dans les services, pour coordonner l'ensemble des démarches et obtenir les autorisations d'occupation... De la mise en place de la circulation alternée avec le service Voirie jusqu'à l'accès à l'Opéra ou à la piscine olympique Angelotti, tout doit être prêt pour le premier clap.

Senouci est passé du monde du théâtre à celui de l'audiovisuel en entrant au BAT, en 2014. Il accompagne plus particulièrement les étudiants et les professionnels indépendants. Sports, voirie, espaces verts : il n'hésite pas à aller rencontrer les référents au sein des services pour que les demandes du BAT, parfois récurrentes, soient plus concrètes et fassent sens. « On essaie toujours de présenter la production finalisée aux services qui y ont contribué, c'est super gratifiant. Et plus encore, peut-être, quand c'est un jeune que nous avons aidé qu'on retrouve sur un gros projet. »

ELSA : L'ÉCRAN, ENFIN !

Journaliste, passionnée de cinéma, Elsa Rigaudin est aujourd'hui chargée de Diffusion et d'éducation aux images, tissant le lien précieux entre les œuvres soutenues via le Fonds d'aide ou le BAT et les spectateurs. « L'objectif est de montrer ces films sur un écran, à l'occasion d'avant-premières ou de festivals – comme Cinémed, L'Illuminé, ou encore Cinéma sous les étoiles, dont je coordonne la programmation et la logistique, en lien avec les communes. » En partenariat avec 8 radios associatives locales, elle aide également au développement de programmes radiophoniques artistiques et culturels. Prochain scénario : « Le déploiement de projets enthousiasmants à destination des publics scolaires afin de leur donner le goût du cinéma, de soutenir la production et les salles. »

Du repérage à la diffusion, l'unité Cinéma assure toute la chaîne de valeur image et son sur notre territoire : en 2024, des centaines de professionnels accompagnés, plus de 1 000 jours de tournage, 140 projets et des centaines de projections soutenus ! Derrière ces chiffres, un appui humain et logistique au service de choix artistiques forts, et un sens du collectif qui font rayonner Montpellier à l'écran – et hors champ.

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation > Les 20 pôles > Culture et patrimoine

MOTEUR... ÇA TOURNE !

Les Rendez-vous de la Com' interne vous réservent des surprises en 2026... Première nouveauté, concoctée avec l'unité Cinéma : une visite des studios de tournage, à Vendargues, sera proposée en février.

i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Ma vie d'agent > Les rendez-vous de la Com' interne

À L'UNITÉ BIODÉCHETS ET COMPOSTAGE

Vous avez sûrement remarqué ces nouvelles bornes marron dédiées aux biodéchets qui jalonnent une partie de la ville et de la métropole. Et, si vous habitez le territoire, votre foyer s'est vu, ou se verra, doter d'un kit biodéchets (1 bioseau ajouré et 1 lot de 36 sacs kraft) accompagné d'un guide clair des consignes pour trier vos restes de table. Ce geste simple et quotidien, qui peut faire une vraie différence à l'échelle de nos collectivités, est l'une des nombreuses actions portées par les 9 agents de l'unité Biodéchets et compostage placée sous le pilotage de Yann Even, responsable du service Régie de collecte et biodéchets au

sein du pôle Déchets et cycle de l'eau (PDCE). Réinterrogée chaque année, cette stratégie biodéchets intégrée dans la feuille de route 2022 sur le « zéro déchet » va des opérations de sensibilisation auprès de tous les publics au déploiement des composteurs de proximité et des bornes biodéchets. L'objectif ? Mieux trier pour alléger nos poubelles avec, à la clé, un bénéfice environnemental et économique important. À domicile, la dynamique est enclenchée et, désormais, au travail aussi avec le soutien du pôle Moyens généraux (PMG). Hôtel de ville, siège du CCAS, hôtel de métropole... le geste de tri, adoptons-le au bureau aussi !



i Plus d'infos sur l'intranet : rubrique Notre organisation
> Les 20 pôles > Déchets et cycle de l'eau

L'équipe de l'unité Biodéchets et compostage.

© Hugo Guillem



Guislaine Ottogali, cheffe d'unité Biodéchets et compostage

« Au sein de l'unité, nous travaillons dans une démarche participative et transversale pour coconstruire ensemble. Cette dynamique interne est importante pour fédérer les équipes et déployer notre stratégie biodéchets à l'échelle de la métropole. Au-delà des aspects stratégiques et méthodologiques, j'assure l'interface avec les élus des communes et nos collègues des autres services afin de développer une synergie entre nos actions et leur concrétisation sur le terrain. Validé après une phase d'expérimentation en 2023, le déploiement des bornes biodéchets est déjà effectif dans 22 communes et 8 quartiers de Montpellier, et il se poursuit. L'objectif : retirer 15 000 tonnes de biodéchets des ordures ménagères ! »

© Hugo Guillem

Julien Quintana, chargé de coordination biodéchets

« Jusqu'à fin 2022, nous avons concentré nos efforts sur le déploiement des composteurs de quartier et la structuration des composteurs dans les résidences. Depuis juin 2023, nous avons redynamisé la collecte séparative des biodéchets avec l'implantation de bornes dédiées et la distribution massive de kits biodéchets. Nous multiplions les leviers de communication pour convaincre les citoyens d'adhérer au tri et les fidéliser sur le long terme. Une tonne de biodéchets collectée via les bornes dédiées coûte 5 à 10 fois moins cher à traiter : c'est un enjeu majeur pour la collectivité en termes d'environnement, de coût et surtout de changement des comportements. »



© Hugo Guillem

Sofiane Adahlali, gestionnaire technique du patrimoine

« Ma principale mission consiste à identifier les emplacements des bornes de collecte de biodéchets dans toute la métropole et à les valider avec nos collègues du PEP's. Je suis sur le terrain, avec le prestataire, pour que chaque installation – près de 500 à ce jour – soit parfaitement conforme : les nouvelles bornes biodéchets étant fixées au sol, nous n'avons pas droit à l'erreur. Au quotidien, j'assure aussi leur maintenance et veille à ce que chacune soit répertoriée dans la visionneuse SIG (*système d'information géographique, ndlr*) déployée par nos collectivités. J'apprécie vraiment cette polyvalence, cette zone d'intervention (si vaste...), et l'ambiance de travail qui est particulièrement bonne dans l'unité. »



© Elsa Burette

Alexandre Martin-Cocher, maître composteur

« J'étais technicien supérieur chimiste au CNRS (*Centre national de la recherche scientifique, ndlr*) avant de rejoindre l'unité, il y a un an et demi, avec le désir de me rendre utile au cycle du vivant. Je mets en place les sites de compostage, ce qui nécessite une forte collaboration transverse des services, et j'accompagne les 200 référents bénévoles, très investis, qui animent la soixantaine de sites de compostage. Je suis convaincu qu'il existe un lien fondamental entre la santé de la Terre et celle de l'Homme, entre le microbiote du sol – dont dépend la qualité de notre alimentation – et notre microbiote intestinal. Il n'y a pas de biodéchets : ce sont des biorichesses que nous pouvons toutes et tous valoriser. »



© Ludovic Séverac

Sabri Mira, agent de prévention et de sensibilisation compostage et biodéchets

« Depuis mon arrivée, en 2002, le tri des déchets a beaucoup changé à Montpellier. Aujourd'hui, je sensibilise le grand public au tri des biodéchets et au compostage avec des animations pour les scolaires et les professionnels, quand mes collègues interviennent dans les résidences. Je continue à me former, c'est important pour répondre aux questions du public qui peuvent être très pointues. C'est valorisant de voir qu'on fait évoluer les habitudes, tout en créant du lien social. Avant, ici, il n'y avait rien : maintenant, plus de 120 personnes viennent jeter leurs déchets organiques au jardin partagé Saint-Clément et se retrouvent régulièrement autour d'apéros-compost. »



© Ludovic Séverac

ESPACE AMBROISE CROIZAT : NOUVEAU SITE, NOUVELLE DYNAMIQUE COLLECTIVE

Après trois ans de travaux, l'Espace Ambroise Croizat, anciennement centre d'expérimentation et d'innovations sociales (CEIS), vient d'ouvrir ses portes au 8 rue Jacques Draparnaud. Plus qu'un bâtiment rénové, il incarne une évolution majeure pour le CCAS : rassembler les équipes, décloisonner les pratiques et inventer une coopération durable, en cohérence avec son projet d'administration et d'établissement.



L'équipe pluridisciplinaire de l'Espace Ambroise Croizat

À l'origine, le CEIS était pensé comme un laboratoire : tester, innover, expérimenter en concertation avec les usagers. Ces années ont permis aux équipes de développer une expertise solide, inscrite aujourd'hui dans une dynamique pérenne de coordination et d'inclusion. Ce glissement a conduit au changement de nom : l'Espace Ambroise Croizat incarne cette maturité et rend hommage au père de la Sécurité sociale, symbole d'une société plus juste et solidaire pour laquelle Montpellier se bat.

UN TIERS-LIEU POUR RASSEMBLER ET AGIR

Le site réunit désormais une équipe pluridisciplinaire de 30 personnes, proposant un parcours complet d'inclusion sociale et numérique décliné en 6 thématiques : l'emploi et l'insertion, le logement, le numérique, le budget, la

santé ainsi que l'alimentation durable. Une nouvelle offre de services vient étoffer le parcours avec :

- Une Maison de l'alimentation solidaire pour une alimentation durable et de qualité ;
- Le service d'écoute et l'accueil de jour du centre Bouissonnade pour les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants ;
- Une ouverture aux adhérents de l'Âge d'or et aux seniors pour prévenir leur isolement.

« Ce lieu incarne notre volonté de créer des passerelles entre les publics et les équipes », souligne Anne Bourdarias, directrice de la direction Hébergements et inclusions (DHI) du CCAS.

ACCOMPAGNER LES AGENTS

L'ouverture de l'Espace Ambroise Croizat s'inscrit dans le projet d'administration

du CCAS, qui a redéfini les missions et impulsé une dynamique de transversalité. Pour réussir cette transition, il a fallu accompagner les agents sur plusieurs fronts :

- Regrouper des services auparavant dispersés ;
- Créer du lien entre des missions différentes ;
- Lever les craintes : accueillir des publics variés sans cloisonnement.
- S'approprier les espaces et leurs usages. « Mettre des équipes dans un même lieu ne suffit pas : la coopération se construit et s'entretient », précise Anne Bourdarias.

UNE MÉTHODE POUR RÉUSSIR

Une cellule d'appui conduite par Jeanne Arthaud, conseillère technique en développement stratégique au sein du pôle Solidarités, dont le CCAS fait partie, a intégré des ateliers collaboratifs pour :

- Identifier des valeurs communes ;
- Définir des actions transversales autour de trois thématiques ouvertes à tous : culture, numérique et alimentation ;
- Construire une organisation concrète : accueil, espaces partagés, activités mutualisées.

Ces ateliers ont permis de poser les bases d'une coopération durable.

ASSOCIER LES USAGERS

Les usagers ont également été sondés et ont confirmé la pertinence de la mixité des publics : pour eux, pas de barrières, mais des opportunités de rencontre. Leur « expertise de vie » a conforté l'idée d'un tiers-lieu vivant et inclusif.

En bref, l'Espace Ambroise Croizat n'est pas seulement un nouveau bâtiment : c'est une aventure humaine qui commence... et qui continuera à s'inventer au fil des besoins.

CÉLINE MILLET, ITINÉRAIRE D'UNE INFATIGABLE CURIEUSE

Formée à la communication, ancienne actrice du tourisme, Céline Millet n'a jamais cessé de partir à la rencontre du monde. Aujourd'hui chargée de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) au sein du pôle Ressources humaines (PRH), entre deux parenthèses professionnelles, elle repart barouder chaque année, sac au dos, en quête des âmes du monde pour habiter leurs cultures comme des horizons intimes.

Formée à la communication, a consacré vingt ans de sa vie au tourisme. Directrice d'office de tourisme, chargée de mission en développement touristique, chargée de communication, conseillère en séjour : autant de fonctions où l'échange et le lien humain sont au cœur de son quotidien. Mais c'est un heureux hasard qui l'a initiée au voyage : un séjour gagné en Tunisie. « Je pensais que les voyages, c'était réservé aux autres », confie-t-elle en souriant. Cette première expérience bouleverse sa vision du monde. Dès lors, elle multiplie les destinations – Tunisie, Maroc, Égypte –, et apprend à voyager à sa manière, entre débrouille et curiosité.

VOYAGER AUTREMENT

Avant l'ère d'Internet, organiser un voyage tenait parfois du parcours du combattant. Céline en a fait une école de vie. Pour financer ses séjours, elle découvre le « wwoofing », un mode de voyage alternatif où l'on échange quelques heures de travail contre le gîte et le couvert. « C'est aussi une façon de voyager plus simplement, plus humainement, loin des zones touristiques », explique-t-elle. Logée chez l'habitant, participant à la vie quotidienne, elle s'imprègne de la culture locale.

Voyager, pour Céline, commence bien avant le départ. « Même si c'est un sacrifice toute l'année, préparer un voyage, c'est déjà voyager. On rêve, on cherche, on imagine. Et, quand on revient, les souvenirs prolongent le chemin. » Une philosophie qui fait du voyage un fil conducteur de sa vie.

LA PARENTHÈSE THAÏLANDAISE

Parmi toutes ses destinations, la Thaïlande occupe une place particulière. Lors de la crise du Covid, elle se retrouve bloquée sur l'île de Koh Mook, un petit coin de jungle et de pêcheurs. Une expérience inédite : « Nous étions isolés du reste du monde, c'était un moment étrange et un peu angoissant. Mais cette situation a créé une solidarité incroyable entre habitants et voyageurs. »

Depuis, elle y retourne chaque année, fidèle à l'hôtel qui les avait accueillis, son mari et elle. « Koh Mook, c'est devenu un peu comme une deuxième maison. Pas de voitures, seulement 200 habitants, 90 % de nature. On vit au rythme du soleil et de la mer. » Même à Montpellier, Céline garde cet esprit nomade : pas de voiture, des déplacements en transports en commun ou en train, comme en Thaïlande où elle privilégie les trains de nuit, « plus écologiques, plus conviviaux, plus vrais ».

UN ART DE VIVRE

Pour Céline, voyager n'est pas un simple plaisir mais une manière d'être au monde. « On apprend en observant, en partageant un repas, en échangeant quelques mots avec quelqu'un venu d'ailleurs. Autour d'une table, on peut se retrouver avec huit nationalités différentes, on confronte nos visions du monde, de la vie... c'est toujours riche d'enseignement. » Chaque voyage devient alors une expérience humaine, un espace d'ouverture et



de simplicité. Céline ne cherche pas à « voir du pays », elle cherche à le vivre, à travers ceux qui y habitent.

ET DEMAIN ?

Ses ailleurs : poursuivre la route vers d'autres horizons – l'Inde, le Vietnam, ou peut-être le col de Chola au Népal. « Voyager, c'est vivre plusieurs vies à la fois. Et surtout, c'est apprendre à regarder le monde autrement. Cela permet de mettre en perspective sa propre vie et ce qui nous entoure. »

Quand l'hiver est installé, on a envie de plats simples et réconfortants... L'Écolothèque vous propose une recette originale : le crumble aux poireaux, version salée d'un classique sucré, testée et approuvée par les enfants du centre de loisirs !



© Sophie Gallazot - Écolothèque

Crumble aux poireaux

Ingrédients :

- 4 poireaux
- 15 g de moutarde
- 30 ml de citron
- 30 g de beurre
- 100 ml de crème fleurette
- Noix de muscade
- 125 g de farine
- 80 g de beurre
- 40 g de parmesan
- Sel + poivre

Préparation :

1. Couper les poireaux en deux et les recouper en tronçons. Les laver soigneusement.
2. Faire fondre le beurre dans une casserole, ajouter les poireaux, mélanger, couvrir et faire cuire à feu très doux pendant 25 min environ, en remuant de temps en temps.
3. Ajouter le jus de citron, la moutarde et la crème, saler légèrement, poivrer et bien mélanger.
4. Couvrir et laisser cuire encore 10 min à feu doux.
5. Dans un saladier, mélanger à la main la farine, le beurre et le parmesan en effritant la préparation. Assaisonner.
6. Dans un moule à gratin, déposer la sauce aux poireaux. Émietter la pâte à crumble par-dessus. Faire cuire à 210 °C (thermostat 7), pendant 30-40 min. Bon appétit !

ecolothèque.montpellier3m.fr

@ecolothèque

@ecolothèque-3m

CASSC

« Cher.e.s collègues,

Musicien ? Magicienne ? Chanteur ? Slameuse ? Êtes-vous prêt à monter sur scène devant 800 personnes ? Si oui, faites-le-nous savoir en écrivant à cassc@montpellier.fr, et nous vous en dirons plus sur l'événement "surprise" qui aura lieu au printemps prochain. En 2026, de nouvelles permanences se concrétisent pour répondre à vos attentes et améliorer ensemble votre CASSC : en plus des mardis à Garosud et des jeudis à l'hôtel de ville, à partir de 14h, nous assurons une permanence le 1^{er} mercredi de chaque mois à la Cité des Arts et le 2^e jeudi à l'hôtel d'Aurès, à partir de 9h.

Séjours, randonnées, sorties, locations, projets de voyages... n'hésitez pas à consulter, tout au long de l'année, nos propositions sur le site lecassc.fr.

Enfin, vous êtes toujours plus nombreux à apprécier notre soutien à l'économie locale : livraison de paniers de légumes, commandes auprès de la siroterie du Pic, coffret des Compagnons de Maguelone, soirée privée à Sauramps, remboursement d'achats en librairies, développement de la monnaie locale la Graine..., si vous aussi, vous avez des idées de partenariats avec des associations, restaurants et autres acteurs du territoire, n'hésitez pas à nous écrire à cassc@montpellier.fr.

Toute l'équipe du CASSC vous souhaite une très belle année 2026, chaleureuse et solidaire ! »

Fabrice Pagès, président du CASSC

> En pratique :

- **Local situé Coupole sud, à l'hôtel de métropole, ouvert du lundi au vendredi, de 8h30 à 16h30.** Permanence le mardi après-midi à Garosud, le jeudi après-midi à l'hôtel de ville (4^e étage), et désormais le 1^{er} mercredi de chaque mois à la Cité des Arts et le 2^e jeudi à l'hôtel d'Aurès à partir de 9h.
- **Permanence téléphonique :** 04 67 13 60 28 ou 04 67 13 64 52
- **Suivez nos actualités en vous connectant sur le site :** lecassc.fr
- **Pour participer et poser vos questions par mail :** cassc@montpellier.fr
- **Pour rejoindre le groupe Facebook du CASSC :** @CASSC3M

COSC

« L'équipe du COSC est heureuse de pouvoir vous annoncer le succès des week-ends et séjours proposés en 2025, avec des nouveaux partenariats en perspective. En prévision, nous allons vous proposer un week-end au Puy du Fou avec la Cinéscénie et, bien sûr, toujours les journées Perthus ou Figueras... N'oublions pas l'arbre de Noël qui a eu lieu au Parc des expositions, le 17 décembre : toujours une belle journée conviviale et de joie pour les enfants.

La distribution des cartes de Noël, qui a eu lieu en deux fois, a permis aux agents de bénéficier de cartes d'un montant de 60 et 20 euros, et de 33 et 17 euros pour leurs enfants.

Le COSC continuera de vous proposer de nouvelles prestations durant toute l'année 2026 : Rockstore, thalasso, partenariat avec Jeff de Bruges pour Noël... Et nous sommes déjà dans les préparatifs de nouveautés !

Nous avons travaillé sur de nouveaux barèmes de coefficients familiaux. Et nous vous informons des nouveaux horaires du COSC, désormais ouvert le lundi après-midi, à partir de 13h30. Continuez à consulter nos offres et surtout n'hésitez pas à nous contacter pour toutes informations. »

Amparo Deboissy, présidente du COSC

> En pratique :

- **Local ouvert le lundi après-midi, de 13h30 à 16h30, et du mardi au vendredi, de 8h30 à 16h30.**
- **Permanence téléphonique :** 06 60 58 43 44
- **Suivez nos actualités en vous connectant sur le site :** coscmontpellier.fr
- **Pour participer et poser vos questions par mail :** contactcsc@montpellier.fr
- **Pour rejoindre le groupe Facebook du COSC :** @COSCMontpellier
- **Et retrouvez-nous désormais sur Instagram :** @csc.montpellier

RENDEZ-VOUS DE LA COM' INTERNE

NOUVELLE PROGRAMMATION DE FÉVRIER ET MARS !

Gratuits et réservés aux agents, avec un accompagnant⁽¹⁾ de leur choix, les Rendez-vous de la Com' interne sont des temps inédits organisés en petits groupes autour d'une exposition, d'un site ou d'une réalisation. Autant d'occasions de (re)découvrir les offres culturelles ou patrimoniales du moment proposées par nos collectivités, mais aussi de se rencontrer entre collègues et d'échanger ensemble. N'hésitez plus : parenthèses enchantées garanties !



© Ludovic Sévenc

Vendargues

Visite des studios de tournage

Jeudi 12 février, de 17h30 à 18h30



© Christophe Ruiz

Pavillon populaire

Visite guidée de l'exposition « Extrême hôtel » de Raymond Depardon

Jeudi 26 février, de 12h30 à 13h30

Vendredi 27 février, de 12h30 à 13h30



© Franck Aubert

Hôtel de Cabrières-Sabatier d'Espeyran

Visite guidée de l'exposition « Guimet + Chine »

Vendredi 20 février, de 12h30 à 13h30



© DK

MO.CO.

Visite guidée de l'exposition « L'École des Beaux-Arts de Montpellier : une histoire singulière » dans le cadre de SOL ! La biennale du territoire #3

Jeudi 19 février, de 12h30 à 13h30

Jeudi 12 mars, de 12h30 à 13h30

INFOS PRATIQUES

Inscrivez-vous en ligne sur l'intranet rubrique Ma vie d'agent > Les rendez-vous de la Com'interne. Entrée libre et visites guidées.

Visite ouverte à un accompagnant.

⁽¹⁾ Certaines visites sont exceptionnellement proposées en famille, avec la possibilité d'inscrire 3 accompagnants, dont les enfants âgés de 3 à 10 ans.

Contact service Communication interne :

communication.interne@montpellier.fr


Tél. 04 48 18 30 27



Où es-tu ? On te cherche partout !

Complète ton profil sur l'annuaire intranet
En Commun avec 3 infos essentielles !
Grâce à toi, on saura enfin **QUI EST OÙ**.

Comment faire ?

- 1 → Recherche ton nom dans l'annuaire
- 2 → Clique sur le crayon 
- 3 → Ajoute > **Ton bâtiment**
> **Ton étage**
> **Ton n° de bureau**



Managers :
vous pouvez compléter
la localisation des agents
de votre service.

Une question ? Un souci d'accès ?

- Crée un ticket GLPI
- Ou appelle le support informatique :
04 67 13 61 00

Besoin d'un coup de pouce ?
Scanne le QR code
pour voir le **tutoriel vidéo**

