

Ville de
PESSAC



2014
2024



10 ans de modernisation
des services publics de Pessac



L'année 2024 marque une décennie de mesures politiques en matière de ressources humaines.

En 10 ans, notre collectivité et nos métiers ont évolué dans le but de répondre au mieux aux besoins de nos usagers.

Par ce document, tel que présenté de manière synthétique, nous avons souhaité revenir sur les principales mesures qui ont impacté votre quotidien de travail. Aussi diverses soient-elles, ces mesures ont un point commun : privilégier un meilleur cadre de vie professionnel, même si parfois les contraintes réglementaires qui régissent notre service public ne nous ont pas permis d'aller aussi loin que nous l'aurions souhaité.

Derrière celles-ci, l'enjeu était à la fois d'accompagner au mieux votre carrière, d'introduire plus de souplesse dans l'aménagement de vos conditions de travail ou encore d'améliorer la prise en compte de votre parole dans les décisions qui vous concernent.

Ce bilan nous donne l'occasion de vous remercier toutes et tous pour votre investissement sans faille au service de nos concitoyens. Très loin d'être une finalité, nous souhaitons bien évidemment poursuivre dans la voie tracée depuis ces dix dernières années.



Franck Raynal
Maire de Pessac



Pascale Pavone
1^{ère} Adjointe au Maire
Ressources humaines,
mutualisation, modernisation
du service public
et administration générale



Yvan Brégeon
Directeur général
des services

Le dialogue social : comment ça marche ?



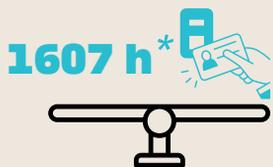
Le dialogue social est une condition indispensable pour la réussite de la politique RH. Il permet la consultation, la négociation, ou le partage de l'information entre la Ville et ses agents. Tout comme le service public, celui-ci a évolué au fil des ans dans le but de le rendre plus efficient.

Dans l'objectif d'apporter une connaissance plus fine des dossiers et de permettre une consultation préalable des agents, des groupes de travail « dits techniques » réunissant les organisations syndicales, la direction des ressources humaines, la direction générale et les autres directions ont été formalisés.

Ils permettent d'aborder en amont des instances telles que le comité technique ou la F3CST (anciennement le CHSCT), les sujets d'actualité, les points statutaires, ou encore les situations individuelles. Ces réunions de préparations constituent ainsi des temps d'échanges et de dialogue chaque semaine, facilitant le dénouement de certaines situations.

Favoriser le dialogue pour une meilleure prise en compte des intérêts de tous.

Une amélioration des conditions de



Création de RTT
mise en place
du TTA

Grâce à la prise en compte du temps de travail réellement effectué, les personnels qui accomplissent des heures au delà de la durée légale peuvent bénéficier de RTT.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose, en son article 47, que les collectivités territoriales respectent la durée légale de travail de leurs agents publics à temps complet, à savoir 1607 heures annuelles.

AVANT
5h30 à 8h30 puis
17h30 à 20h30

MAINTENANT
6h00 - 13h00



En lieu et place des journées fractionnées contraignantes pour une vie familiale épanouie, les agents d'entretien effectuent, depuis le 1^{er} janvier 2017, leurs horaires en journée continue. Une mesure très bien accueillie dans l'ensemble des services, favorisant les échanges entre collègues.

Des vies professionnelle
et personnelle conciliées
en souplesse



126 agents
qui télétravaillent
en 2023



L'ensemble des agents, dont les missions le permettent, peuvent bénéficier du télétravail : fixe jusqu'à 2 jours par semaine ou flottant avec 50 jours dans l'année.



**Semaine
de 4,5 jours ou 4 jours
(une semaine sur deux)**

La mise en place du temps de travail aménagé (TTA) permet de moduler son temps de travail en fonction de sa vie personnelle.

Rien n'est figé, la possibilité est laissée à chaque agent de choisir sa modalité de temps de travail chaque année, selon les contraintes de continuité de service.

Les gardiens logés bénéficient de la prise en compte de leur temps de travail complet lors de la surveillance des équipements sportifs.

Soir et weekend, les heures, pour lesquelles ils doivent se rendre disponible, sont comptabilisées en temps de travail. A la différence de l'astreinte, ces heures ne sont pas rémunérées en prime mais bien comprises dans leur rémunération mensuelle.



travail

Précurseur, la Ville a mis en place, bien avant la réglementation, plusieurs dispositifs pour une meilleure qualité de vie des agents. C'est le cas du **régime de prévoyance** qui permet de réduire les conséquences financières induites par un arrêt maladie, du **forfait mobilités durables** permettant aux agents utilisant des modes de déplacement éco-responsables pour leurs trajets domicile/travail de percevoir une indemnité, ou plus récemment du prêt de vélo électrique pour les trajets domicile-travail.

Anciennement le CHSCT, la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité des agents au travail, à la protection de la santé physique et à la protection de la santé mentale.

- Plusieurs travaux ont été menés entre la DRH et la F3SCT :
- un plan « bruit » auprès des personnel de l'enfance avec une détection du bruit dans les réfectoires, des diagnostics de problèmes auditifs, des prêts de bouchons d'oreille.
 - un travail d'analyse sur les accidents du travail ayant des impacts importants afin de mettre en place des actions correctives ou de prévention. Telles que la mise en place de matériels ou équipements ou des aménagements d'espaces.

Des environnements modernisés



+ de 2000m² réaménagés
La direction de la communication, la DSJVE, la direction de la vie associative et évènementiel, le CCAS, la police municipale ou encore le cabinet ont réaménagé certains espaces de travail, les rendant plus modernes. Ces nouveaux environnements participent à l'amélioration des conditions de travail avec des espaces et du mobilier plus adaptés.

Des dispositifs
au service
des agents



Un binôme de référentes déontologue, alerte et laïcité, juristes de formation, a été mis en place pour mieux répondre aux besoins des agents sur ces questions.

Chaque agent dans l'exercice de ses fonctions peut être soumis à des risques dits professionnels plus ou moins nombreux ou dangereux selon son métier. Afin d'informer, de sensibiliser et d'améliorer la prévention de ces risques, des missions d'assistant de prévention ont été créées.





Recrutement

Formation

Avancement

Évolution professionnelle

Recrutement

- ✓ L'ensemble du process de recrutement a été retravaillé avec des annonces modernisées, uniformisées, non genrées et précisant l'ensemble des avantages sociaux disponibles à la Ville et au CCAS.
- ✓ La réinsertion professionnelle est encouragée par le recrutement des personnes en contrats d'insertion. C'est le cas des agents d'entretien qui sont accompagnés dans leur quotidien par des agents titulaires.
- ✓ Des sessions d'accueil à destination des nouveaux agents sont organisées plusieurs fois dans l'année pour leur permettre de mieux apprivoiser leur nouvel environnement.

Avancement de carrière

- ✓ Durant leur carrière, les agents titulaires peuvent évoluer par le biais d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. Grâce à une bonne maîtrise de la masse salariale, 100% des propositions de la collectivité, dont l'avis est positif, sont validées chaque année.

Des serv
et des mé
qui evol

des carrières pou



Une rémunération plus juste



lan égalité
mes/femmes

services
métiers
sont

Formation

✓ Axe central des ressources humaines, un plan de développement des compétences est élaboré tous les trois ans, avec les directions, les services et les organisations syndicales en tenant compte des besoins individuels et collectifs. La formation permet ainsi de se sentir mieux outiller, plus à l'aise sur son poste, dans la relation à l'utilisateur et d'évoluer professionnellement.

Depuis 2020, la Ville a également intégré dans son plan de formation des sessions « lutte contre les discriminations » et « propos sexistes comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, agir et prévenir », destinées à l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS.

1^{ère} collectivité à l'initier et entièrement créée d'après les besoins pessacais, une formation à la transition écologique a été mise en place à destination de tous les agents.

Évolution professionnelle

✓ Les agents souhaitant bénéficier d'une reconversion professionnelle sont accompagnés individuellement vers un nouveau métier par le biais de plusieurs dispositifs : VAE, parcours professionnels, bilans de compétences ou encore immersion. Cela a été le cas dès 2016, lors de la mutualisation des services avec Bordeaux Métropole où les agents concernés ont bénéficié d'un accompagnement métier lors de leur mutation.

✓ En fonction des situations de la vie ou des situations de handicap particulières, un accompagnement des agents est réalisé soit par le biais d'un aménagement de poste ou d'immersion dans l'objectif d'un maintien dans l'emploi tout en évitant les situations d'instabilité pour les agents

Une rémunération plus juste

✓ Appelé Rifseep, le régime indemnitaire fixe comprend une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA).

Spécificité pessacaise, l'IFSE est revalorisée chaque année en fonction du taux d'inflation (évolution des prix) publié par l'INSEE. Chaque agent perçoit ainsi tous les mois un salaire qui suit l'évolution du taux d'inflation.

✓ L'ensemble des vacataires a bénéficié d'une augmentation du montant des vacances : le montant brut d'une journée de vacation est passé de 75€ à 100€.

✓ Autrefois sur des contrats précaires, les régisseurs et chargés de production présents à la direction de la culture et à Pama ont désormais des postes permanents. Ils bénéficient ainsi de contrats plus longs et d'une rémunération fixe.

Un accompagnement pour répondre aux évolutions

Une prise en compte de la parole des agents



✓ Dans le cadre du projet Maison du Citoyen, **pour le choix des plannings périscolaires** ou plus récemment sur le sujet de l'évaluation professionnelle, les agents ont eu la possibilité de s'impliquer en donnant leur avis, souhaits ou besoins sur des sujets qui les concernent directement, par le biais d'ateliers participatifs

✓ Dans l'objectif de favoriser une meilleure diffusion de l'information aux agents, **la mission communication interne, formalisée en 2017**, anime la communauté des agents tout au long de l'année via Maia, le JIM et des temps forts collectifs.

✓ Pour les animateurs périscolaires, il est désormais possible de leur proposer différents contrats : **temps complet ou temps partiel sur 10 ou 12 mois**.

✓ En 2021, **les personnels technique des écoles ont pu choisir leur planning** en optant pour une semaine de 4 jours par le biais d'un vote entre trois scénarios de plannings. et les équipes d'animation ont pu revoir leur organisation de temps de travail.

Une consultation préalable a permis aux responsables de proximité des écoles d'amender les modalités d'organisation de leur mobilité

✓ Certaines directions, comme la DSJVE **ont choisi à la demande des agents** et selon les nécessités de service, de pouvoir commencer plus tôt le matin et terminer leur journée plus tôt dans l'après-midi.

✓ Dernièrement, les agents de la médiathèque ont voté dans le but de **choisir leur futur rythme de travail** dans le cadre du projet d'ouverture de la médiathèque le dimanche à compter de janvier 2025.

✓ Par la biais d'ateliers, **les modalités d'entretien professionnel ont été repensées collectivement** dans le but de mieux répondre aux besoins de l'ensemble des agents.



VOS CONTACTS

Ressources Humaines
Celine LEBRUN
c.lebrun@mairie-pessac.fr

DRH PT sud
05 57 29 90 83

Communication interne
Emmeline ROUSSEAU
emm.rousseau@mairie-pessac.fr
05 57 93 64 48

Ville de Pessac
Direction de la communication - RH
Edition juillet 2024 ©freepik