

# Bilan RH de Pessac : un employeur humain qui a de la ressource

Enfance, culture, environnement, transports... l'équipe municipale de Pessac, en Gironde, œuvre au quotidien pour la qualité de vie de ses 67000 administrés. Mais la mairie est également un employeur important dont les efforts en matière de ressources humaines, depuis 10 ans, contribuent à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés, à l'accompagnement dans leur carrière, ainsi qu'à l'écoute et à la prise en compte de leur parole. Si le bilan à mi-mandat est un exercice courant, le bilan des ressources humaines à mi-mandat est bien plus inédit, et le gage, surtout, de l'attention que porte la municipalité à ses agents.

« Régulièrement, l'équipe municipale rend-compte de son action auprès des citoyens. Pourquoi n'aurions-nous pas le même devoir de transparence auprès des agents municipaux, sans qui cette action est impossible ? », interroge le maire de Pessac, Frank Raynal. La réponse, c'est la diffusion d'un document original à destination des agents de la Ville, intitulé *2014 - 2024, 10 ans de modernisation des services publics de Pessac*. Cinq pages pour revenir sur une décennie de mesures qui ont changé la vie professionnelle d'un millier d'agents, articulées autour de trois thématiques : l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement des carrières, et la prise en compte de la parole des agents, avec pour fil conducteur le dialogue social.

Ce dialogue a permis, tout d'abord, de concilier les aspirations des agents en matière de conditions de travail avec l'exigence de qualité du service public. Formalisation du télétravail (126 agents bénéficiaires en 2023), abandon des horaires fractionnés des agents d'entretien, contraignants pour leur vie familiale, et mise en place la journée continue, temps de travail aménagé, etc. Si la plupart des mesures s'appliquent à l'ensemble du personnel, tel que l'emploi de badgeuses, l'accès à un régime de prévoyance atténuant l'impact des arrêts maladie, ou la création d'une indemnité encourageant l'écomobilité, les cas particuliers ont également fait l'objet d'une attention - justement - particulière. A l'image des gardiens logés qui bénéficient désormais de la prise en compte de leur temps de travail complet, notamment les soirs et les week-ends lorsqu'ils doivent se rendre disponibles.

## La formation au centre de la carrière

Côté carrière, c'est tout le parcours qui a été revu de A à Z, c'est-à-dire du recrutement à la retraite, en passant par la formation et l'avancement. Annonces d'offres

d'emploi claires, uniformisées, non-genrées, ouverture de nombreux postes en contrat d'insertion, sessions d'accueil facilitant l'intégration des nouveaux venus... Et comme les métiers évoluent continuellement, la formation occupe maintenant une place centrale avec l'élaboration, tous les 3 ans, d'un plan de développement des compétences auquel contribuent les services et les organisations syndicales. A titre individuel, chaque agent souhaitant bénéficier d'une reconversion peut compter sur plusieurs dispositifs : VAE, parcours professionnel, immersion, bilan de compétences, etc. Les ressources humaines de Pessac ont également pris la question de l'avancement - grades, promotion internes - et de la rémunération à bras le corps. On retiendra notamment l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) dont le montant est revalorisé chaque année en fonction de l'inflation, une spécificité pessacaise!

Le dernier volet de cette décennie de mutation, la prise en compte de la parole des agents, a permis une implication plus forte des salariés avec des effets concrets, comme le choix des plannings périscolaires, celui de la semaine de 4 jours dans les écoles, ou encore celui du rythme de travail des agents des médiathèques qui ont opté pour l'ouverture le dimanche à compter de janvier 2025.

**Le document *2014 - 2024, 10 ans de modernisation des services publics de Pessac* en pièce-jointe**

---

*Pour aller plus loin / obtenir des informations complémentaires*

Florian **CORRAL**

*Attaché de presse*

*Direction de la communication*

**06 65 82 19 62**