



Notre identité

Les valeurs essentielles de Limoges Métropole sont portées par l'ensemble des agents qui s'engagent quotiennement au service de l'habitant. Sur le terrain ou au bureau, chacune et chacun contribuent ainsi au bien vivre des habitants du territoire.





Limoges Métropole, ce sont avant tout des femmes et des hommes qui œuvrent au quotidien pour offrir des services de qualité en vue d'améliorer le cadre de vie de l'ensemble des usagers et habitants du territoire.

Ce sont aussi des relais indispensables pour assurer la gestion des services de proximité et contribuer également à la réalisation de grands projets dans des domaines variés (développement économique, insertion professionnelle, aménagement du territoire, habitat, renouvellement urbain, mobilités...).

Nos services publics ont pour vocation de répondre de manière concrète aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques de notre territoire.

Et si vous aussi, vous deveniez un acteur de notre territoire ? Alors, franchissez le pas et rejoignez nos équipes !

Sylvain ROQUES, Directeur Général des services

Les valeurs communes

Notre identité s'articule autour de quatre valeurs communes portées par les agents de Limoges Métropole.

De par ses nombreuses compétences dans le domaine de l'environnement, de la mobilité, du traitement des déchets..., Limoges Métropole mène des actions en faveur du développement durable et se positionne ainsi en territoire engagé auprès de ses habitants actuels et futurs.

Limoges Métropole s'engage en faveur d'un territoire durable

- **Contre le changement climatique** (plan climat air énergie territorial, mobilité décarbonée, transports en commun électriques, énergies renouvelables...).
- **En faveur du développement d'une offre alimentaire locale** (adoption d'un projet alimentaire territorial).
- **En faveur de la prévention et de la valorisation des déchets** (modernisation du centre de recyclage, espaces de réemploi dans les déchèteries, appels à projets régionaux et nationaux comme « territoire zéro déchet zéro gaspillage »).
- **Pour plus de solidarité** (amélioration de l'offre relative aux logements sociaux, pilotage du contrat de ville sur les quartiers prioritaires...).
- **Pour la préservation de l'environnement et de ses ressources** (transition hydrique, milieux naturels et biodiversité, écologie circulaire...).

Limoges Métropole s'engage également en faveur de l'insertion professionnelle

- **Pilotage du Plan local pour l'insertion et l'emploi** : accompagnement sur mesure à toute personne de plus de 26 ans et résidant sur le territoire de Limoges Métropole, à la recherche d'emploi et rencontrant des difficultés à trouver une solution de manière autonome.
- **Clauses sociales dans les marchés publics** : l'objectif est de **réserver un nombre d'heures de travail** générées par le marché à des personnes en parcours de réinsertion professionnelle.
- **Soutien par l'activité économique** : organisation d'ateliers et de chantiers d'insertion proposant un accompagnement et une activité professionnelle, tous secteurs d'activités confondus.
- **Politique volontariste en faveur de l'apprentissage afin de faire découvrir Limoges Métropole et la diversité de ses métiers**, en proposant des offres d'apprentissage.
- **Accueil de stagiaires en immersion dans les services** : conventions individuelles, projets en lien avec des collègues issus de quartiers prioritaires).

Exigence dans le service rendu

Limoges Métropole a adopté en décembre 2021 son projet de territoire. Il est l'expression de la volonté collective des acteurs locaux de donner une ambition et un sens à l'action publique. Son élaboration a mobilisé les énergies, fédérant les citoyens et les acteurs institutionnels, économiques et associatifs

Le projet de territoire fixe désormais, de façon partagée, des priorités qui se traduisent par un panel ciblé d'actions. Suivi et évalué périodiquement, il guide l'action des élus et décideurs territoriaux sur les dix années à venir.

Pour mettre en œuvre ce projet de territoire, Limoges Métropole s'appuie sur un ensemble de services dédiés aux usagers, au travers de ses nombreuses compétences : voirie, développement économique, mobilités, eau, déchets, habitat, assainissement...

À tous niveaux, la notion de service public se décline au regard des besoins de la population, pour lesquels les équipes travaillent en transversalité afin de concrétiser les orientations et projets portés par Limoges Métropole.

Bienveillance dans l'accompagnement des agents

Les agents communautaires sont ainsi au cœur du système, au service de tous et du territoire. C'est la raison pour laquelle Limoges Métropole porte une attention forte et toute particulière à l'accompagnement de ses agents. Elle s'engage et met ainsi en œuvre, depuis plusieurs années, une politique favorisant la qualité de vie au travail.

Elle s'articule autour de plusieurs dimensions :

- La gestion et le développement des compétences, l'accompagnement des parcours professionnels (formation, entretien de parcours...)
- L'amélioration des conditions de travail (horaires variables, télétravail, habillement, politique de santé et de sécurité portée par le réseau des assistants de prévention, accompagnement au maintien et au retour à l'emploi en lien avec le médecin de prévention)
- L'accompagnement psycho social (avec une assistante sociale et un psychologue à disposition des agents)

En 2024, une cellule interne à la DRH, dédiée à l'accompagnement au changement, a été constituée dans le cadre de la marque « Managers de la Métropole ». Elle est mobilisable par l'ensemble des directions concernées par un projet de réorganisation.

Une offre de services spécifiquement dédiée au co-développement est également en cours de définition afin de favoriser l'intelligence collective, la coopération et la transversalité au sein de la communauté de travail.

Limoges Métropole est passée en quelques années du statut d'administration de gestion à une administration de projets. Dans un contexte de changement permanent, la Communauté urbaine s'adapte face aux évolutions de la société et a à cœur d'adapter ses pratiques, ses procédures et ses services à destination des usagers face aux nouveaux défis sociaux, économiques ou encore environnementaux.

La question de l'adaptabilité valant également pour les agents communautaires, Limoges Métropole porte un plan de formation pluriannuel ambitieux.

La formation constitue un vecteur essentiel dans la montée en compétence des agents et la construction de leur parcours professionnel. Elle représente aussi un levier majeur pour accompagner les évolutions des métiers au regard des enjeux émergents.

Marque manager de la métropole :

De nombreuses actions structurantes ont déjà été réalisées, telles que :

- **l'accompagnement des managers dans leurs nouvelles fonctions** (parcours primo-managers semestriel),
- **la formation des équipes** dédiées à la conduite de projet (cycle initial et groupes thématiques)
- **ou encore des interventions auprès d'équipes de proximité** autour des questions de la qualité service rendue à l'utilisateur.

Afin de conduire cette politique volontariste, le budget « formation » est passé de 200 000 € en 2020 à près de 350 000 € en 2024, illustrant l'intérêt que Limoges Métropole porte à cette question

Lutte au quotidien contre toutes formes de discriminations

L'engagement en faveur de l'égalité des droits et la lutte contre toute forme de discrimination est un enjeu de démocratie et de liberté. Limoges Métropole est profondément attachée à ces valeurs et lutte contre toutes formes de discriminations* et agit pour l'égalité de traitement, au sein de ses services mais également dans le cadre de ses procédures de recrutement.

*l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, ethnie, nation, religion... mais aussi l'état de santé, l'identité de genre, la grossesse, la situation familiale, la perte d'autonomie, le handicap, le patronyme, le sexe, l'origine, le lieu de résidence, etc.)

L'accès pour tous aux emplois publics

Dans sa politique de recrutement, Limoges Métropole s'engage à promouvoir l'égalité d'accès de tous

aux emplois publics.

- **C'est pourquoi les postes ouverts au recrutement sont diffusés en interne et en externe selon des procédures analogues et systématiques, avec des modalités de diffusion larges selon le type de profil recherché** (extranet, internet, site de l'Emploi territorial, sites spécialisés...).
- **De plus, les jurys chargés du recrutement sont composés de différentes personnes référentes** - direction des ressources humaines, service recruteur - afin d'étudier les candidatures en toute transparence dans le cadre d'entretiens valorisant l'échange et le partage d'expérience.
- **La compétence, l'expérience, les qualités professionnelles et personnelles sont les seuls critères pris en compte dans les processus de recrutements.** De cette façon, Limoges Métropole contribue à une réelle égalité entre les femmes et les hommes, favorisant une meilleure mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité.

Démarche de sensibilisation

Pour le bon fonctionnement de ses services, il est important que chaque agent de Limoges Métropole s'empare des questions sur la discrimination, le harcèlement et les stéréotypes en tous genres. Tous les agents doivent refuser toutes formes de discriminations et respecter le caractère laïque du service public. **C'est pourquoi différentes démarches de sensibilisation** sont mises en place de manière à favoriser l'avancée de la démarche égalité au travail, diversité et mixité, comme le Guide de l'égalité et de la non-discrimination au travail.

- **Une charte sur «la promotion de l'égalité au travail», validée au Conseil communautaire du 20 septembre 2018 a été adoptée.** Tout agent faisant preuve de discrimination est passible de sanctions disciplinaires, car il s'agit d'une faute professionnelle.
 - **Une cellule d'écoute et de traitement des discriminations et des situations de harcèlement a été mise en place** afin d'être présente au quotidien pour ces questions.
 - **Enfin, des bilans de la démarche égalité au travail, diversité et mixité** sont présentés régulièrement aux assemblées délibérantes et aux instances associant les représentants du personnel.
-