



p.16

REGARDS CROISÉS

Saint-Fons : du LEP
Léon Blum au centre de
formation métropolitain

p.07

DOSSIER

Une fonction RH adaptée
aux enjeux de la Métropole

p.14

HORS LES MURS

Débranchez pour travailler mieux,
cap ou pas cap ?

CÔTÉ
INSTITUTION

03

LA DATA DU MOIS

La création d'un réseau de randonnées

04

ACTUS

Actualités et agenda d'avril 2018

06

DOSSIER

Une fonction RH adaptée aux enjeux de la Métropole

11

D'HIER À AUJOURD'HUI

Aide sociale à l'enfance : le long chemin pour que protection et prévention travaillent de concert

CÔTÉ
RÉALISATIONS

12

EN ACTION

Les travailleurs sociaux, acteurs à part entière de l'évolution de leurs missions

14

HORS LES MURS

Débranchez pour travailler mieux, cap ou pas cap ?

15

POINT D'INTERROGATION

Comment ? Lutter contre le spam téléphonique

16

REGARDS CROISÉS

Saint-Fons : du LEP Léon Blum au centre de formation métropolitain

18

C'EST PRATIQUE

L'entretien professionnel : moment privilégié de dialogue avec sa hiérarchie

19

EN PERSONNE

« Avec la diversité, envisager l'autre comme semblable et différent »

20

INFOS DU PERSONNEL

21

LES ASSOS

22

EXPRESSIONS SYNDICALES

CONTRIBUTEURS

**Direction Prospective et dialogue public**

Camille Pantano

Délégation Développement**solidaire et habitat**

Madeleine Aufrand

Thomas Lalire

Direction ressources DDUCV**Communication eau**

Laure-Anne De Biasi

Blandine Lubineau

Communication développement

Vérène Saint-André

Communication/marketing propreté

Cécile Bracco

Communication/documentation voirie

Karine Lalo

Direction de la Culture

Michèle Dempuré

DINSI

Laura Perrot

Direction Patrimoine et moyens généraux

Aurélie Giron

Direction Attractivité**et relations internationales**

Anne-Laure Beaudoin

Service Documentation

Cécile Lardet

Geneviève Vazette

Direction Finances

Isabelle Durif

Direction Ressources humaines

Bénédicte Mouton

Comité social du personnel

Nicole Albinana

Lyon Sport Métropole

Marina Debiesse

DTP - SERVICE DE LA COMMUNICATION INTERNE - HÔTEL DE MÉTROPOLE

20, rue du Lac, CS 33569

69505 Lyon Cedex 03

Tél. 04 26 99 37 87

vriffault@grandlyon.comcbarbier@grandlyon.com**Directeur de la publication**

Olivier Nys

Rédacteur en chef

Pierre-Yves Collaud

Rédactrice en chef adjointe

Anne-Sophie Peyret-Rosà

Coordination et rédaction

Christian Barbier - Véronique Riffault

Crédit photos

Emma Arbogast

Bande dessinée

Grégoire Berquin

Conception maquette

In Média Res

Réalisation/Illustration

Atelier Grève-Viallon

Impression

OTT imprimeurs

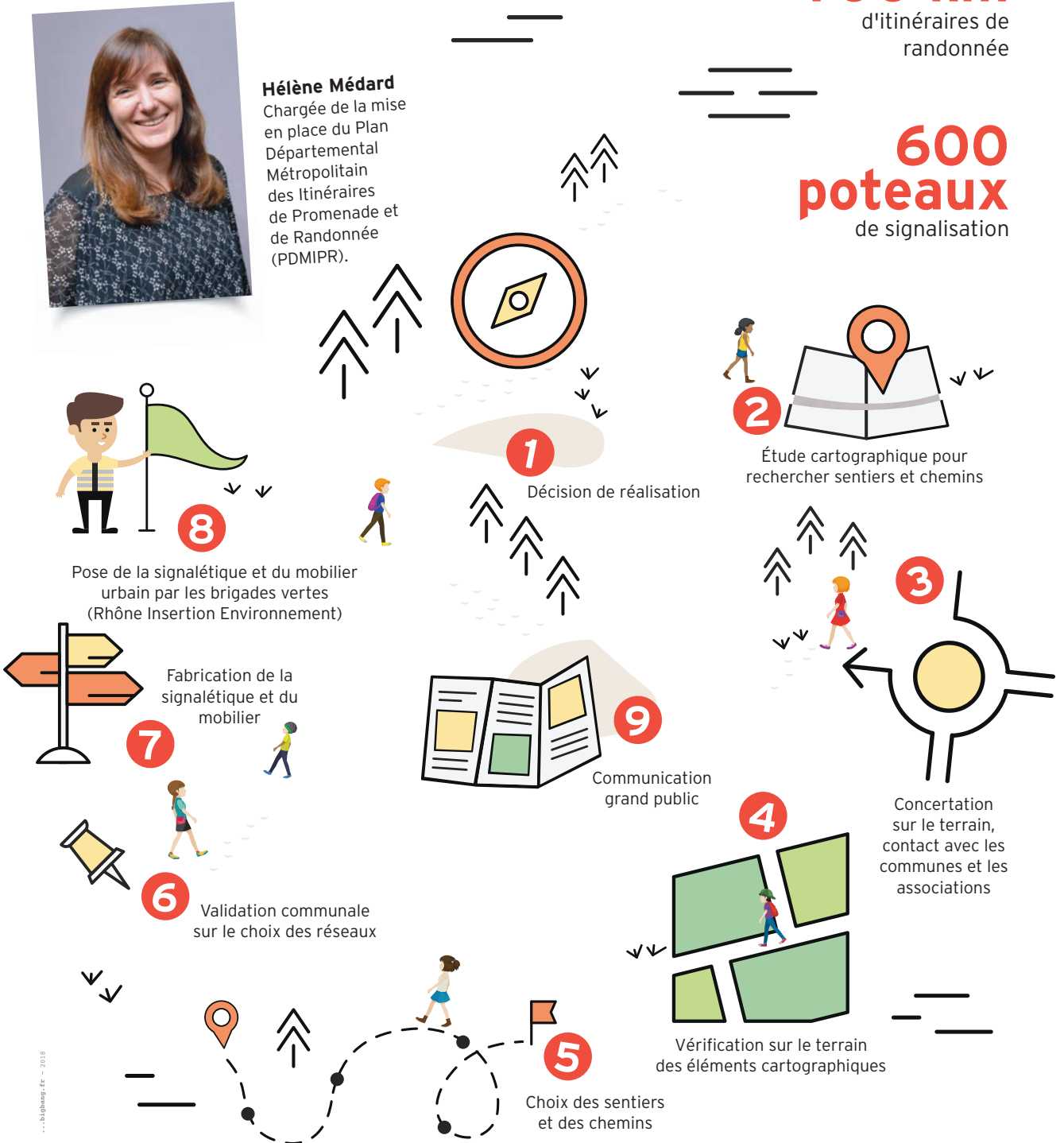
La création d'un réseau DE RANDONNÉES



Hélène Médard
Chargée de la mise en place du Plan Départemental Métropolitain des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDMIPR).

700 km
d'itinéraires de randonnée

600 poteaux
de signalisation



Un « subditour » pour rappeler les bons gestes face au végétal spontané

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'usage des produits phytosanitaires sur l'espace public est interdit. C'est donc pour rappeler aux équipes de terrain la politique métropolitaine et les moyens mis en place pour gérer efficacement le végétal spontané que se déroule en ce moment un « subditour ».

Au cours de réunions rassemblant l'encadrement intermédiaire de proximité, Paul Nougaret, chargé de mission Végétation spontanée à la direction adjointe Patrimoine végétal, et Ingrid Mourier, chargée de communication à la direction Ressources de la DUCV, présentent les bonnes pratiques au moyen d'une exposition pédagogique et mobile. « Face au faux trèfle, au séneçon commun, à la pâquerette ou au pissenlit, la Métropole, en concertation avec les communes, a mis en place un plan de désherbage respectant trois niveaux », explique Hervé Lebrigand, responsable pôle exploitation à Net S.O. « il y a les secteurs prioritaires de centre-ville où toute végétation est retirée, les lieux où l'on procède à un entretien à intervalles espacés



Réunion de sensibilisation le 16 mars à la subdivision Nettoyement Sud-Ouest (Sainte-Foy-Lès-Lyon)

car supportant l'installation temporaire de végétal spontané et, enfin, les endroits où des fauchages ne seront réalisés qu'une à deux fois par an ». Et Yannis Houdoul, responsable de secteur, de préciser : « Pour cette gestion différenciée, nous nous adaptons en permanence. On utilise soit le désherbeur thermique à gaz, soit le coupe-bordures, soit l'arrachage manuel, ce dernier s'effectuant avec une binette ou un sarcloir ». Outre ces nécessaires piqûres de rappel puisque le printemps

pointe le bout de ses floraisons, ce subditour est aussi l'occasion de sensibiliser sur l'enjeu de santé publique du « zéro-phyto » et de préparer les esprits à l'échéance de 2019 où tous les particuliers devront désherber sans polluer en misant sur la biodiversité. Un jardinage responsable et respectueux de la terre, donc de la planète !

➔ Pour découvrir les panneaux de la campagne interne « zéro-phyto », consultez Grand Lyon Territoires

ÉCONOMIE : LES CHIFFRES CLÉS 2018

Chaque année, la direction de l'attractivité et des relations internationales publie un petit mémento rassemblant les chiffres clés de l'écosystème économique, démographique, culturel... métropolitain. Maxime Ray, chargé de mission Stratégie et partenariat les a collectés. La version 2018 de ce document vient de sortir. « Nous le publions avant le salon du Marché International des Professionnels de l'Immobilier (MIPIM) où nous le diffusons largement », explique Maxime Ray. « Ce document a un double usage : en interne il sert à acculturer l'ensemble de nos collègues de la DEES afin de communiquer sur les mêmes données et, en externe, nous le distribuons à nos partenaires (par exemple l'ADERLY), sur les salons et aux délégations internationales ».

✂️ A consulter sur Comète rubrique développement économique et international

PROSPECTIVE 2017 : RETOUR SUR 6 CHANTIERS DE PROSPECTIVE QUI ONT MARQUÉ LA MÉTROPOLE

Laïcité / Lieux d'innovation ouverts / Logement & vieillesse / Le Grand Rendez-vous / Modélisation urbaine / Modèles économiques de la culture.

La prospective permet à la Métropole de penser l'action publique en même temps qu'elle l'accomplit. Les nombreuses réflexions conduites pour et avec les directions ont pour finalité d'améliorer le service et de l'adapter aux évolutions de la société. Visions politiques et action publique sont ainsi réunies dans ce document pour donner à voir le chemin parcouru, les suites, les nouveaux questionnements.

✂️ La compilation annuelle ou chaque dossier sont téléchargeables sur Comète, rubrique En commun>Territoires et partenariats Prospective et dialogue public



SOUS LES PAVÉS, DU SABLE, DE L'ENROBÉ... ET UNE VILLE CITOYENNE !

Dans le cadre des « ateliers du cadre de vie », pour que les urbanistes en herbe comprennent mieux les mécanismes et la construction de l'espace public, Abderazag Azzouz, chargé des actions éducatives voirie et Fabrice Muscedere, assistant technique de travaux au service Ressources techniques et méthodes de la direction Maîtrise d'ouvrage DDUCV, ont conçu une maquette 3D. Elle a été étreignée le 28 février dernier avec les élèves de CM2 de l'école Simone de Beauvoir à Saint-Fons, dans le cadre des travaux de requalification de l'allée de l'Arsenal menés par la cheffe de projet Christine Petorin.

Élaborée totalement en interne, elle est l'aboutissement d'un an de travail transverse entre plusieurs directions de la DDUCV. Sans oublier la direction Patrimoine et moyens généraux sur les volets menuiserie, peinture, reprographie (Antonia Martins s'est brillamment occupée de l'habillage du kit et de la réalisation des magnets) et même le pool de véhicules, la maquette ayant été dimensionnée pour être facilement transportable en Kangoo. « *En matière de conception comme de fonctionnement de la ville, rien de plus efficace avec les enfants que la visualisation. Elle apporte des clés de lecture pédagogiques concrètes sur les transformations en cours d'un quartier* » indique Abderazag. Objectif atteint car, en sus d'une visite de terrain préalable, cet outil fait désormais toucher du doigt - au sens propre comme au figuré- les enjeux citoyens de la Métropole. Que cela soit avec le détail de la composition durable d'une voie publique, la pose des



réseaux, l'accessibilité, la sécurité des cheminements, la signalisation horizontale comme verticale ou encore l'indispensable végétal dans la ville par rapport au réchauffement climatique. Aucun doute, cette maquette 3D est vraiment D...idactique, D...ynamique, D...étonante !

Challenge des initiatives : 181 idées proposées

Durant deux mois, les agents ont pu proposer leurs idées pour améliorer le fonctionnement des services ou la vie dans la Métropole.

Au total, 1 517 utilisateurs se sont connectés à la plateforme « Challenge des initiatives » et 181 initiatives ont été proposées. Plus d'une vingtaine de directions et services se sont mobilisés, avec une forte mobilisation de la DSHE (19 personnes) et la DUCV (13 personnes).

Certains sujets ont particulièrement inspiré les agents comme améliorer

la qualité de vie au travail, la préservation de l'environnement, la réduction du stress, la culture commune.

> Et après ?

• Un jury va se réunir en avril et en mai pour sélectionner une dizaine d'initiatives dont la mise en œuvre nécessite des moyens dédiés (accompagnement personnalisé, budget, temps, etc.). Ces différents projets seront soumis au vote des agents et les trois initiatives ayant recueilli le plus de voix seront

mis en œuvre de façon concrète au second semestre 2018.

- Seront également expérimentées une quinzaine d'autres initiatives ne nécessitant pas de moyens importants pour leur mise en œuvre, au sein des directions.



ERRATUM : à quel prénom se vouer ?

Dans l'article paru sous le titre « 3,5 milliards d'Euros pour la PPI » page 5 du Petit Métropolitain du mois de mars, Manon Boyer, responsable du pilotage de la PPI à la DDUCV, s'était vue rebaptiser Maria. Nous lui présentons nos excuses et lui rendons bien volontiers son véritable prénom : Manon... de source vérifiée !



PHASE 2 2016 - 2017

Amorce des 1^{ères} politiques RH métropolitaines (diversité, handicap, formation...), mise en œuvre des évolutions réglementaires (PPCR, loi déontologie...) et accompagnement des réorganisations des délégations

PHASE 1 2015 - 2016

Assurer les « indispensables » (paies, affectations, formations obligatoires, mise en place des instances RH, des réseaux, définitions des 1^{ères} règles RH (temps de travail, régime indemnitaire....)...))

PHASE 3

2017 - 2020

Construction et déploiement de la feuille de route RH : pour une fonction RH adaptée aux enjeux de la Métropole

ÉDITO



Michel Soulas
Directeur Général Adjoint,
Délégué Général Aux Ressources

Dans le cadre du projet métropolitain, un des axes fort (l'axe 3) porte sur le renfort de l'efficacité et la modernisation de l'administration, garante des grands équilibres. Cette mutation passe par un travail en profondeur sur les fonctions supports dont la vocation est de « rendre possible » l'exercice des politiques publiques. La fonction RH (direction des ressources humaines et services RH de proximité) joue un rôle particulier dans la construction du collectif métropolitain par son action quotidienne auprès des agents.

Pour contribuer activement à cet objectif, la fonction RH s'est emparée des conclusions d'une enquête interne Métropole auprès d'un panel de bénéficiaires (élus, organisations syndicales, managers et agents). À l'appui, elle a construit sa feuille de route pour les trois prochaines années.

Cette feuille de route ambitieuse, constitue sur le volet ressources humaines, une déclinaison de la feuille de route de l'administration. Elle identifie et organise une trentaine de projets à conduire répartis en 6 axes, pour faire face aux enjeux de la métropole.

Cette démarche de modernisation va être conduite de manière progressive, avec un objectif de simplification et de lisibilité de son offre de service pour que chaque agent identifie clairement qui est sous interlocuteur et quelle réponse peut être apportée à son besoin.

La feuille de route RH :

une réponse aux attentes internes exprimées par les bénéficiaires.



UNE FONCTION RH ADAPTÉE AUX ENJEUX DE LA MÉTROPOLE

CONSTRUCTION ET DÉPLOIEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE RH

AXE 1 : ASSURER LES FONDAMENTAUX EN MATIÈRE DE RÈGLES DE GESTION

Plusieurs projets visent à **finaliser la construction des règles RH** relevant de la gestion administrative et statutaire (régime indemnitaire, avancement de grade, promotion interne...) dans un objectif de respect du règlementaire et de convergence. Ces règles ont vocation à être expliquées au fur et à mesure de leur déploiement avec la **production et l'actualisation de guides** de références à l'instar du guide du temps de travail qui fait partie des documents les plus consultés sous Comète.

La fonction RH, au-delà de son offre de service en la matière, engagé une réflexion sur ces processus internes de travail. Après une phase de diagnostic qui s'est achevé début mars, des propositions vont être faites par les gestionnaires RH pour mieux répondre aux attentes des agents.



Séminaire du 1^{er} mars - 120 agents de la fonction RH réunis autour du rôle du gestionnaire RH.

LES ATTENTES DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES S'ARTICULENT AUTOUR DE 5 THÉMATIQUES CLÉS



AXE 2 : ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS

Cet axe concerne particulièrement le développement d'outils destinés à piloter les politiques internes en matière d'emploi. Il s'agit de

développer une approche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) : mise en place de tableaux

de bord RH de suivis, pyramide des âges, structuration des fiches de postes...

AXE 3 : ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Nous avons déjà évoqué dans le Petit Métropolitain la publication sous Comète de deux guides : **le guide de la formation** et **le guide de la mobilité et des parcours professionnels**.

Ces documents de référence visent à aider les agents à bâtir un projet professionnel. Ils peuvent servir de référence aux agents en questionnement, afin que les projets d'évolutions professionnelles puissent par exemple être évoqués dans **la campagne annuelle d'entretien professionnel** qui se déroulera cette année de fin avril à mi-juillet.

UN COUP DE POUCE POUR BOOSTER VOTRE MOBILITÉ : PARTICIPEZ À UN PROCHAIN ATELIER DE LA MOBILITÉ !

Animé par des collègues de la fonction RH, un atelier est un moment dédié, d'1/2 journée pour faire avancer votre projet professionnel en vous apportant des infos clés pour réussir votre mobilité. Inscrivez-vous via votre SRH au minimum

10 jours avant les ateliers qui se déroulent 2 fois par mois, de 9H à 12H à l'hôtel de Métropole. 12 agents par groupe - 1^{er} niveau d'information pour rédiger CV, lettre de motivation, préparer un entretien.

Jeudi 17 mai
Jeudi 31 mai
Jeudi 14 juin
Mardi 26 juin
Jeudi 12 juillet

Lundi 27 août
Lundi 10 septembre
Vendredi 21 septembre
Jeudi 4 octobre
Jeudi 18 octobre

Jeudi 8 novembre
Jeudi 22 novembre
Lundi 10 décembre
Jeudi 20 décembre

AXE 4 : ACCOMPAGNER LES MANAGERS ET COLLECTIFS DE TRAVAIL

AFFIRMER LE RÔLE DU MANAGER ET L'ACCOMPAGNER DANS SES MISSIONS

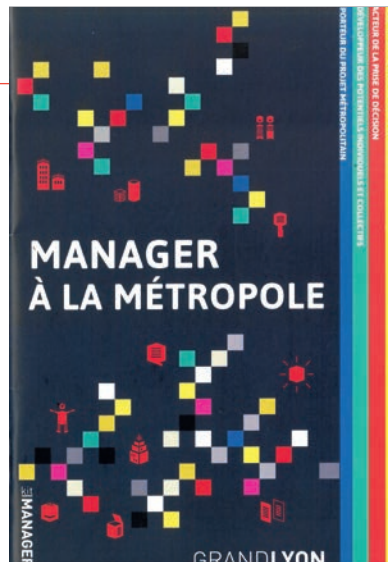
DOSSIER

Référentiel managérial : un outil commun pour manager à la Métropole

Ce référentiel, socle commun à tous les managers de la Métropole, a été officiellement présenté le 6 avril dernier lors d'une réunion de travail à laquelle étaient conviés plus de 1000 managers. Issu d'une démarche participative d'un an, ce référentiel est désormais la pièce centrale du management métropolitain. Il pose les principes, rôles et actes attendus de tous les managers. Plusieurs déclinaisons opérationnelles sont prévues :

intégration des compétences managériales dans les fiches de postes, déploiement de dispositifs de formations pour favoriser le développement de compétences managériales, échanges à l'occasion de l'entretien annuel pour fixer des objectifs managériaux aux encadrants de la Métropole.

✂️ Consulter l'espace managérial de Comète



AXE 5 : METTRE EN ŒUVRE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR ET VEILLER À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

P 8

Élaboration d'un plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux & d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (plan RPS QVT)

Suite à l'adoption du plan de prévention RPS QVT (CHSCT de novembre 2017), la collectivité prévoit le déploiement de 18 actions principales en faveur de l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

« Santé-vous bien ! »

Sous cet intitulé en écho à « Sentez-vous sport », plusieurs actions à compter d'avril 2018 en faveur de la promotion de la santé :



des ateliers méridiens innovants à l'Hôtel de Métropole et à la Halle Borie en partenariat avec DSHE.

Santé-vous bien

GRAND LYON

ZOOM SUR LES PRINCIPALES ACTIONS ENGAGÉES :

Les dispositifs d'alerte retravaillés

Plusieurs dispositifs d'alerte sont en train d'être actualisés et enrichis pour épauler les managers dans la conduite à tenir pour faire face à des situations exceptionnelles : accident grave, manifestation de violence ou détresse au travail, comportement dangereux (agressions) ou encore conduites addictives.

Un passage en CHSCT est prévu le 26 avril prochain et fera l'objet d'une communication spécifique.

Organisation de la fonction prévention : un référent par délégation

Ces référents permettront de mieux assurer l'évaluation des risques, de mieux accompagner et prévenir des situations individuelles ou collectives nécessitant un accompagnement.

Charte des usages numériques

D'ici juin 2018, une charte sera disponible pour promouvoir une approche et un usage harmonieux et vertueux des outils numériques. (Cf article page 14)

La mise en place d'une conciergerie sociale et solidaire

Il s'agit là, de rendre un service personnel permettant d'améliorer le bien-être au travail et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Quant au périmètre de cette conciergerie, les agents seront consultés pour définir les attentes et les besoins et bâtir une offre prochainement.

Action de soutien et d'information à destination des aidants familiaux

Un travail est engagé entre le service social de la DRH et la délégation Développement social habitat et éducation pour venir en appui aux aidants familiaux de la Métropole et à leur famille (20% des agents de la Métropole).

Les principales actions envisagées : organiser les dons de congés en faveur des aidants familiaux, accéder à une plateforme d'information...

LE TÉLÉTRAVAIL À LA MÉTROPOLE : UNE FORME D'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI SE STRUCTURE

ENTRETIEN AVEC **LAURENT BERNIER**,
DIRECTEUR ADJOINT CONDITIONS & QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À LA DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES

Annoncé comme un chantier important par le Président de la Métropole lors de la cérémonie des vœux du 16 janvier dernier, le télétravail est un projet piloté par la direction des Ressources humaines. Les modalités d'expérimentation sont prévues d'ici la fin de l'année.

Qu'est-ce que le télétravail ?

C'est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication, et dans laquelle les fonctions qui auraient pu être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire. Au niveau de la Métropole, nous prévoyons donc la possibilité de travailler à domicile ou dans des tiers-lieux (MDM ou autres).

Qu'est-ce qu'une collectivité peut gagner avec la mise en place du télétravail ?

Les études nationales montrent que le télétravail comporte de nombreux avantages. Côté agents : une réduction du stress généré par les transports (avec une moyenne de 40 minutes de trajet domicile-travail), une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée, etc. Pour l'employeur : une amélioration de l'image de la collectivité (contribution à la lutte contre le réchauf-

fement climatique, modernité), la mise en place d'un management centré sur la responsabilisation des agents, le contrôle des résultats et le respect des délais convenus ou encore un gain de productivité par une plus grande concentration des agents sur des tâches exigeantes. Toutefois, des limites existent aussi : dynamique de groupe moindre, difficulté du management à distance, etc... Pour cette raison, la Métropole ne brûle pas les étapes et entend proposer un dispositif sécurisé.

La collectivité pratique-t-elle déjà le télétravail ?

La collectivité ne part pas d'une feuille blanche. Le télétravail se met en place aujourd'hui pour des raisons de santé. Toutefois, cette pratique reste minoritaire (une dizaine d'agents) et il convient d'élargir le dispositif en l'encadrant.

Comment y travaillez-vous ?

Ce chantier nécessite de définir préalablement les tâches dites « télétravaillables » ; certains métiers de bureau s'y prêtent plus que d'autres fonctions. Nous sommes aussi en train de préciser les contraintes techniques au regard du matériel utilisé par l'agent chez lui ou encore les aspects juridiques définissant la responsabilité de l'employeur et de l'agent quand cette forme d'organisation est mise en place. À cet



égard, nous rédigeons les bases d'une convention tripartite de télétravail qui fixera les droits et obligations entre l'agent et son manager et qui sera cosignée par le SRH de rattachement.

Un planning peut-il être avancé ?

Nous espérons finaliser le projet d'ici l'été afin de procéder à un appel à candidature de binôme agent/manager pour expérimenter le télétravail en fin d'année. En effet, et c'est un point crucial pour la réussite du télétravail, il faut que le manager et l'agent soient tous les deux volontaires pour travailler différemment. Mais les choses avancent à grands pas, nous serons sans doute à même de communiquer d'autres éléments sur ce sujet d'ici l'été 2018.

ÊTRE UN ACTEUR DU TERRITOIRE DANS L'INSERTION PAR L'EMPLOI



À l'image de la politique conduite sur son territoire, la Métropole est engagée en faveur de l'insertion des jeunes au sein de la collectivité et l'apprentissage dynamique s'étoffe encore : de 35 apprentis à la création de la Métropole, on en compte désormais 80 en 2017-2018. Dans les prochains mois, il sera également possible d'accueillir des agents en service civique : dix jeunes expérimenteront ce nouveau dispositif.

L'équipe en charge de l'apprentissage et des stagiaires école à la DRH - Dana Grosjean, Isabelle Curtil, Ophélie Offredi, Chérinne Ouali

Les chantiers prioritaires de cette nouvelle mission Diversité sont : la mise en place d'une instance paritaire de pilotage de la démarche, la construction d'un dispositif

d'alerte et le traitement des discriminations. En outre, un plan d'actions sur l'égalité entre les hommes et les femmes est également à l'ordre du jour.

ZOOM SUR PLUSIEURS ACTIONS EN COURS

Le déploiement du Guide pratique de la laïcité auprès des managers

Fruit d'un travail collectif engagé depuis janvier 2017, ce guide a vocation à insuffler une culture métropolitaine partagée de la laïcité, pour en faire un outil à la fois au service des collectifs de travail de la Métropole et aussi pour accompagner les agents dans leurs relations aux usagers.

Les managers de la Métropole vont être les premiers formés, par délégation, entre mai et novembre 2018. Des facilitateurs internes membres du groupe de travail, issus de toutes les délégations interviendront dans l'animation. Cette formation incontournable

d'1/2 journée est prévue au centre de formation à St Fons et permettra d'une part, de partager une compréhension commune du cadre juridique de la laïcité ; elle sera d'autre part l'occasion de faciliter sa prise en mains à travers des « ateliers pratiques ».

À l'issue, les managers se verront remettre le guide ainsi que des documents complémentaires, notamment s'ils sont en lien avec les usagers.

Une campagne de communication interne pour promouvoir la diversité

Détachable dans ce numéro du Petit Métropolitain, vous trouverez l'affiche de la campagne interne « Différents comme nous

tous » réalisée avec la contribution de plusieurs collègues qui ont accepté de prêter leur image pour incarner la diversité au sein de la Métropole. Dans l'interview page 19, Antoine, Benyebka, Dominique, Marianne, Pélégie et Sarah nous livrent leur propos sur la diversité.

Au dos de l'affiche, retrouvez une bande dessinée sur les stéréotypes afin d'apprendre à les limiter !

➔ Contact :

cdelachapelle@grandlyon.com
04 69 64 59 61

et **Comète rubrique En commun**
>Grands dossiers >Diversité

AXE 6 : MODERNISER LA FONCTION RH

Pour appuyer l'ensemble de son offre de service, 2 leviers sont activés : la modernisation des outils informatiques RH et la refonte de la rubrique RH sous Comète.

RENOUVELLEMENT DES OUTILS INFORMATIQUES RH ENGAGÉ

Depuis la mise en œuvre de la Métropole et dans la préoccupation de moderniser la fonction RH, des outils métiers plus performants, adaptés à la taille et à la diversité de notre collectivité sont devenus indispensables. Fruit d'un travail de longue haleine, les différents chantiers mobilisent conjointement et fortement la fonction RH et la DINSI.

Dans cet objectif de modernisation, 3 évolutions majeures avec 3 nouveaux outils sont en cours :

1) Un nouveau logiciel pour le volet emploi-formation : Foederis

Ce nouvel outil à disposition des agents disposant d'un poste informatique sera opérationnel dès le mois de mai. Il va notamment permettre

aux agents de consulter et de postuler en ligne sur les offres d'emploi internes, de demander des formations et de suivre leur traitement. Les managers quant à eux pourront suivre leurs recrutements en cours et valider les demandes de formations de leurs équipes.

Des tutoriels et manuels utilisateurs présentant les principales fonctionnalités du logiciel seront accessibles sur Comète.

Les agents sans compte informatique continueront de consulter les offres d'emploi sur Comète et candidateront par mail ou papier, demanderont des formations papier jusqu'à la mise à disposition d'un compte utilisateur et d'un accès direct à Foederis, prévu en fin d'année.

2) Un second logiciel pour la gestion des temps et activités

La modernisation du SIRH prévoit également le déploiement d'un outil de gestion et des activités permettant notamment de consulter son planning et de gérer de façon dématérialisée tous ses congés et autorisations d'absences. Ce logiciel sera totalement déployé en 2019.

3) Dernier outil en renouvellement : outil de gestion administrative.

Cet outil est le logiciel central des ressources humaines puisqu'il permettra à la fois de gérer les affectations, les postes, les carrières, la maladie et la paie. Il s'adresse essentiellement aux gestionnaires RH et devrait voir le jour début 2020.

L'équipe SIRH - DINSI sur le plateau dédié au projet, à la DINSI
A gauche : Olivier Lapp, Magalie Fresco, Marlène Dussardier, Audrey Sauvan - A droite : Romain Marcon, Bernard Chaud, Réjane Arpin, Stéphanie Lioger, Romain Leraille (Absente sur la photo : Béatrice Arsac)



✂ Refonte de la rubrique RH sous Comète

Les pages RH étant les plus consultées de l'intranet, une refonte s'impose dans le cadre d'un chantier plus global d'évolution de l'intranet conduit par le service Communication interne.

AIDE SOCIALE À L'ENFANCE :

LE LONG CHEMIN POUR QUE PROTECTION ET PRÉVENTION TRAVAILLENT DE CONCERT

La Métropole de Lyon est chef de file des missions d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). À ce titre, elle s'occupe de la protection de l'enfance, mais aussi de la prévention. Un mot qui, suite au passage en Comité Technique à l'automne dernier figure explicitement dans le nom de la direction en charge de cette activité au sein du pôle Enfance et famille de la DSHE. Une occasion de revenir sur l'évolution à travers l'histoire de l'ASE.



Certes, cet article aurait pu débuter par la louve qui recueillit les deux orphelins Romulus et Remus, fondateurs de Rome. Toutefois, faute de preuves, nous ne remonterons pas si loin. Avant les Trente Glorieuses, de nombreuses démarches sont déjà menées par les pouvoirs publics pour secourir les enfants abandonnés qui constituaient la préoccupation majeure, compte tenu de la difficulté à nourrir des bouches supplémentaires ou encore l'opprobre social que subissaient les enfants nés hors-mariage. La Révolution avait proclamé un droit au secours instituant une ébauche d'assistance publique et un décret du 17 octobre 1801 met à la charge des départements les dépenses liées à l'entretien des enfants

abandonnés sur leur territoire. Il convient également de souligner que la promulgation du code de la famille et de l'aide sociale en 1956 fait émerger l'idée que l'enfant a des besoins spécifiques. Qu'il ne s'agit pas seulement de le réprimer ou de le suppléer, mais aussi de l'aider.

STRUCTURATION DU PAYSAGE INSTITUTIONNEL AU NIVEAU LOCAL

Avec la mise en place au tournant des années soixante des Directions Départementales de l'Action Sanitaire et Sociale, devenues en 1977, les Directions Départementales des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS), le paysage institutionnel de l'enfance s'organise entre ses différents acteurs : protection maternelle, aide sociale à l'enfance, santé scolaire... À cette même période, le rapport Dupont-Fauville propose de nouvelles organisations d'équipes pluridisciplinaires autour de la continuité, prévention et action déconcentrée et la création du statut des assistantes maternelles qui témoignent d'une d'amélioration des placements familiaux. « À travers une prise en charge plus précoce et globale, l'ASE devient un service d'aide à la famille, et non plus uniquement un service de protection de l'enfance. D'où la mise en place de lieux de rencontre et d'écoute de la parole des parents en difficulté » indique Hervé Diaite, directeur de la Prévention et de la protection de l'enfance.

ENFANTS ET FAMILLES, ACTEURS À PART ENTIÈRE DE L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE

Dans les années quatre-vingt, l'État transfère la compétence « enfance » aux départements et, pour sortir d'une logique d'assistance et d'exclusion, sont instaurés le droit d'être informé



1^{er} rang : **Christiane Perrin-Niquet**, responsable pôle Enfance et famille, **Hervé Diaite**, directeur de la Prévention et protection de l'enfance, 2^e rang : **Françoise Paquet**, chef de service Placement familial, **Françoise Penet**, responsable du service Placement en établissement.

sur les conditions et les conséquences des interventions sociales, tout comme le droit, pour les parents, de participer aux décisions concernant leur enfant. Un texte de 1986 précise qu'il ne s'agit pas seulement pour les départements d'accorder des prestations, mais aussi de soutenir le développement de chaque enfant en difficulté. Pour augmenter l'efficacité des services, la loi de 2007 qui positionne le département en chef de file de l'ASE, renforce le dispositif d'alerte et d'évaluation des risques de danger, diversifie le mode d'intervention et surtout développe le volet prévention. C'est donc dans le respect de l'esprit des lois, cher à Montesquieu, que le dernier projet de service de la DPPE a mis en avant la prévention un point mode d'action privilégié à tous les stades du parcours de l'enfant réaffirmé dans le projet métropolitain des solidarités.

UNE « PASSERELLE « POUR S'ÉPANOUIR AU QUOTIDIEN, PRÉSENTATION DES PROJETS ORGANISÉS POUR LES ENFANTS ET ADOLESCENTS DE L'IDEF

L'unité Passerelle de l'Institut Départemental de l'Enfance et de la Famille (IDEF) permet aux enfants et adolescents accueillis, placés par L'aide Sociale à l'Enfance, de participer à des ateliers, activités et projets favorisant l'accès à la culture, aux activités sportives, l'insertion professionnelle et la scolarité. Cette année quatre projets ont été proposés aux enfants autour de la thématique « des modes d'expression différents ».

4 projets - 1 thématique : des modes d'expression différents

Cette année, l'unité de la Passerelle, a choisi d'articuler les activités proposées aux enfants et adolescents accueillis autour de la thématique « des modes d'expression différents ». À travers 4 projets (Symbiose, Maison des artistes, Laisser une trace et la rédaction d'une nouvelle pour les Quais du polar), les enfants ont pu expérimenter les différents modes de communication que sont la photo, le théâtre, la peinture et l'écriture.

PROJET SYMBIOSE : UN SENTIMENT AU BOUT DE L'OBJECTIF

Ce projet, mené en partenariat avec la commission « entr'aide » du club Hervé spectacle et l'association Anti-rouille, a pour objectif de travailler sur l'expression d'un sentiment à travers la photographie. Animés par 2 photographes, les ateliers ont démarré fin mars et ont permis d'échanger sur les basiques de la photographie : le cadrage, la lumière, le format,... Les 8 jeunes participants devront lors du prochain

atelier choisir le sentiment qu'ils souhaitent exprimer et en fonction programmer des prises de vue.

MAISON DES ARTISTES : CHANGEMENT DE SCÈNE, CHANGEMENT DE DÉCOR

Ce projet est une véritable résidence d'artiste au sein de l'IDEF. Durant les vacances de février 2018, 4 artistes sont venus régulièrement à l'IDEF pour travailler avec un groupe de 14 enfants âgés de 5 à 16 ans à l'écriture et réalisation d'une pièce de théâtre : « Les extraordinaires contre les revengers ». Les enfants, accompagnés des artistes et des éducateurs, ont écrit, construit les décors, réalisé les costumes et joué cette pièce à l'IDEF devant l'ensemble des agents et enfants accueillis. Le point fort de ce projet, souligne Corine Roux, cheffe de service de la Passerelle, est que chaque enfant a pu participer à son niveau, en tant qu'acteur, à la réalisation des décors, la fabrication des costumes et à la technique.

LAISSER UNE TRACE : UN PROJET D'EXPRESSION PAR LE DESSIN

8 enfants ont participé à ce projet d'expression par le dessin, la peinture et le collage. L'objectif de ces ateliers, animés par une plasticienne, était de réaliser une œuvre pour décorer l'espace d'accueil de l'établissement. Au fil des 4 ateliers, les enfants ont réalisé une fresque sur laquelle ils ont écrit « BONJOUR » en plusieurs langues. D'autres ateliers artistiques sont programmés pour finaliser la décoration et l'aménagement des espaces d'accueil.



C'EST QUOI LE SERVICE DE LA PASSERELLE ?

Unité d'accueil de jour, transversale à l'ensemble des unités de vie de l'IDEF (9 unités de vie accueillant des enfants âgés de 3 à 18 ans) et de l'accueil mère-enfant (AME), la Passerelle intervient sur la prévention et la prise en charge des enfants présents sur le site durant la journée. Elle propose des activités pour tous les enfants et plus particulièrement pour ceux présentant des problématiques fortes et non scolarisés. Les 4 axes d'intervention de la passerelle sont l'accès à la culture, aux activités sportives, l'insertion professionnelle et la scolarité. À travers les activités proposées, l'objectif est de permettre aux jeunes de sortir de leur quotidien en participant à différents projets et sorties.

L'unité de la passerelle est composée de deux moniteurs éducateurs, d'un éducateur sportif, de deux éducateurs spécialisés et d'un chargé d'enseignement.

PARTICIPATION AU FESTIVAL QUAIS DU POLAR : L'ÉCRITURE ET L'IMAGINATION AU POUVOIR

15 jeunes de l'IDEF, âgés de 8 à 13 ans, ont participé au festival Quais du polar par la réalisation d'une nouvelle illustrée. Accompagnés par un écrivain et une plasticienne de la compagnie des arTpeuteurs ainsi que des éducateurs de l'IDEF, les enfants



ont réalisé ensemble la nouvelle « La perruque était blonde ». Ce projet leur a permis de partager leur imagination débordante et de faire émerger leurs talents d'écriture et d'illustration. Vendredi 6 avril, ils ont reçu, en présence de leurs proches, des agents de l'IDEF et du Pôle Enfance et Famille, le prix de la nouvelle - mention solidarité. Cette remise de prix a été suivie d'une lecture publique de la nouvelle à l'Hôtel de Ville.

Des bénéfiques pour les enfants et adolescents

À travers les activités proposées par l'unité de la Passerelle, l'IDEF souhaite favoriser la construction et l'épanouissement des jeunes accueillis au sein de l'établissement. S'adressant particulièrement aux enfants présentant de fortes difficultés, ces activités doivent permettre aux jeunes de sortir de leur quotidien, d'apprendre à mener un projet et surtout de prendre confiance en eux pour construire une estime d'eux-mêmes. Chaque jeune est libre de s'inscrire ou non dans une des activités proposées par l'unité. Pour favoriser l'adhésion de chacun, les éducateurs sont attentifs à laisser une certaine souplesse dans l'implication des jeunes pour que chacun puisse participer en fonction de son niveau et de ses souhaits. Par ailleurs, chaque projet est présenté, au sein de l'IDEF ou à l'extérieur, pour concrétiser le travail réalisé et valoriser l'engagement des jeunes. Ces projets permettent à chaque enfant de retirer une réelle satisfaction et fierté face au travail réalisé.

Des points d'appuis pour les éducateurs dans la construction du projet éducatif de l'enfant

Pour les éducateurs et moniteurs, les projets organisés par l'unité passerelle sont un outil de rencontre avec les jeunes qu'ils accompagnent. C'est pour eux le moyen de mettre en œuvre une autre pratique éducative et un support pour développer leurs échanges avec les enfants. En ce sens, les éducateurs sont très largement impliqués dans chacun des projets. Ils participent aux ateliers et sont parfois même mis à contribution pour les représentations et expositions.

INTERVIEW CORINE ROUX



Quelles sont vos missions à l'IDEF ?

Je suis cheffe de service de l'unité Passerelle. À ce titre, j'ai élaboré avec l'équipe de professionnels, la programmation des activités de cette année pour les enfants et adolescents accueillis à l'IDEF autour de la thématique des modes de communication. Je suis aussi en charge de la scolarité des enfants en lien avec les écoles et référente pour ceux qui sont en situation de handicap. Je gère également une unité verticale accueillant 11 enfants et adolescents de 10 à 17 ans.

Comment faites-vous pour mobiliser les jeunes sur les activités proposées ?

Pour susciter l'adhésion des enfants afin qu'ils s'inscrivent aux différentes activités, nous ne pouvons pas simplement leur proposer le programme mais nous devons aller vers eux. Les éducateurs vont à leur rencontre, créent du lien avec les enfants et en fonction de ce qu'ils expriment, leur proposent de s'inscrire aux ateliers.

Quel bilan faites-vous des différents ateliers organisés avec les enfants ?

Nous sommes toujours étonnés de la capacité des enfants à s'impliquer et à mener à bien les différents projets. L'apport des enfants est très riche et ils sont fiers de leur travail. Cela répond parfaitement à notre objectif : les valoriser et leur permettre de découvrir leur potentiel dans la construction de projets.

Quels sont pour vous les éléments qui font que ces activités fonctionnent ?

C'est la pluralité des intervenants qui fait la richesse des activités. Nous travaillons avec plusieurs partenaires et services de la Métropole tels que le Musée gallo-romain ou encore la Direction des Sports de la Métropole. Ces collaborations permettent aux enfants de participer à des activités variées mais surtout de rencontrer de nouvelles personnes en dehors des agents de l'IDEF.

DÉBRANCHEZ POUR TRAVAILLER MIEUX, CAP OU PAS CAP ?

La Métropole travaille sur la mise en place du droit à la déconnexion. A cette fin, la direction des Ressources humaines et la direction de l'Innovation numérique et des systèmes d'information élaborent, en collaboration avec un panel de cadres volontaires, une charte interne de bons usages des outils numériques. Pour saisir les avantages de la « digital détox »,

nous avons interrogé Eric Goata, directeur associé chez Eléas, cabinet spécialisé dans la gestion et la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Entretien avec un expert du domaine convaincu que la régulation numérique peut favoriser l'instauration de conditions de travail plus humaines, plus responsables et plus efficaces.

Pourquoi se déconnecter est essentiel à la santé... DONC au travail ?

Pour recharger ses batteries et être performant, notre cerveau a besoin de repos. Or, des outils de communication tels que les courriels et SMS augmentent le volume comme la vitesse de traitement de l'information. Ils font, par ailleurs, exploser les repères spatio-temporels (unité de lieu et de temps), créant une porosité entre vie professionnelle et privée. Bilan : au saut du lit, dans les transports, en déjeunant, le soir, le week-end et même pendant leurs congés, nombre de salariés pianotent des messages professionnels. Ne débranchant jamais complètement du bureau, ils s'épuisent. Sous tension permanente, ils sont moins en capacité de tenir correctement leurs postes.

Comment expliquer cette « addiction » aux outils numériques ?

L'enfer étant pavé de bonnes intentions, on pourrait l'attribuer à une volonté de bien faire. Mais cela peut relever aussi d'un manque d'organisation dans le travail. Sans oublier parfois des comportements de surinvestissement professionnel au détriment du ressourcement que doit permettre la vie privée. Cependant, à l'heure du numérique, le salarié performant n'est pas celui qui répond à tout, immédiatement, n'importe où et n'importe quand. C'est celui qui dispose de la meilleure attention lorsqu'il réalise ses

tâches. Malheureusement, qui n'a jamais vu en réunion ses collègues consulter leur smartphone pour finaliser un dossier ou répondre à un mail personnel ? Outre une attitude oublieuse du plus élémentaire savoir-vivre, personne ne s'emploie à un travail de qualité et efficace !

Alors, qu'est-ce qu'un usage raisonné et raisonnable du numérique ?

Un parallèle avec la sécurité routière vaudra mieux qu'un long discours ! La circulation en voiture est sans danger quand les automobilistes font preuve de comportements responsables sur la base d'un code de la route connu et appliqué par tous. D'un point de vue numérique, cela se traduit par des salariés auto disciplinés ayant appris à réguler leur communication en s'appuyant sur une charte co-construite avec toutes les parties prenantes, et invitant à des pratiques favorisant le travail d'équipe, l'optimisation du temps et le non empiètement sur la



Eric Goata, directeur associé chez Eléas.

sphère privée. Et, puisque l'exemplarité est une bonne façon de changer les comportements, l'encadrement, accompagné par la fonction Ressources humaines, est à considérer comme cheville ouvrière de toute déconnexion vertueuse.

Deux conseils de bon usage numérique pour conclure ?

S'efforcer de minimiser les copies de courriels servant plus à « se couvrir » qu'à solliciter une réponse. Aux proses prolifiques, privilégier les contacts physiques ou téléphoniques. Deux exemples parmi cent, mille... et plus.

➔ Pour aller plus loin : consultez l'enquête sur les pratiques numériques sur www.eleas.fr

AVIEZ-VOUS
CONSCIENCE
QU'À LA
MÉTROPOLE ?



¼ des SMS échangés sur les téléphones professionnels, soit 50 000 par mois, le sont entre 20h et 6H

50 000 courriels par jour émis, dont 1 000 les jours fériés (2%) et entre 50 à 100 la nuit (0, 15%)

COMMENT ?

LUTTER CONTRE LE SPAM TÉLÉPHONIQUE

L'usage des moyens de communication modernes comme les smartphones est pollué par le spam, qu'il soit écrit (SMS/MMS) ou vocal. Comment s'en préserver ?

Le spam par SMS/MMS est un message électronique anonyme, envoyé en masse de manière aléatoire et réceptionné sans votre accord préalable. Ce type de message peut solliciter de votre part une réponse sous divers prétextes : gain, urgence, message à consulter, colis en attente...

Le but est de vous soutirer de l'argent soit en vous faisant consommer des SMS soit en vous demandant de rappeler un numéro surtaxé.

COMMENT RECONNAÎTRE UN SPAM SMS ?

Lorsque vous recevez un SMS d'un interlocuteur que vous ne connaissez pas, plusieurs éléments doivent vous mettre la puce à l'oreille.

Un indice fort : le message vous invite à composer un numéro de téléphone payant (numéro à 10 chiffres commençant par 08 ou numéro à 4 chiffres commençant par 3), à envoyer un message par SMS à un numéro payant (numéro à 5 chiffres commençant par 6, 7 ou 8) ou à cliquer sur un lien Internet.

Attention cependant, la plupart des spams SMS sont émis par des numéros de téléphone mobile (généralement commençant par 06 ou 07, ou encore +336 ou +337), comme s'il s'agissait de SMS provenant d'une personne physique.

Certains spammeurs, pour vous mettre en confiance, prennent l'identité de marques connues, de services publics, de votre opérateur mobile, ou encore de sociétés de transport de colis.

ATTENTION AUX MESSAGES VOCAUX

Autre version du spam, le spam vocal qui est différent du démarchage commercial téléphonique.

Le spam vocal a également pour but de vous soutirer de l'argent de façon frauduleuse.

Les spams vocaux présentent de multiples visages. Il peut s'agir d'un appel d'un numéro apparemment normal (commençant par 01, 02, 03, 04, 05 ou 09) qui ne sonne qu'une fois ou qui est intentionnellement interrompu au bout de quelques secondes. Un message vocal vous incite alors à rappeler un numéro surtaxé.

Il peut s'agir aussi d'un appel vous invitant à rappeler et, quand vous exécutez, vous tombez sur un répondeur qui vous demande de rappeler un numéro surtaxé.

Il peut encore s'agir d'un appel d'un numéro surtaxé s'affichant sur votre téléphone et raccrochant sans vous laisser le temps de décrocher. L'objectif de cette démarche est encore de vous inciter à rappeler.

Bref, si vous composez les numéros surtaxés que l'on vous incite à rappeler, cela vous fera perdre de l'argent.

Les numéros surtaxés sont reconnaissables, il s'agit des numéros à 10 chiffres commençant par 08, des numéros à 6 chiffres commençant par 118 et des numéros à 4 chiffres commençant par 3 ou 1.

CHASSER LE SPAM

Comment lutter contre ce fléau ? Il faut tout d'abord identifier l'origine du SPAM par SMS/MMS en mémorisant le numéro émetteur s'affichant lors de la réception du message ; cela vous permettra d'agir en conséquence. La première méthode pour stopper la réception des messages est d'envoyer le mot clé «STOP» en réponse au SMS (coût d'un SMS).

La seconde méthode, valable à la fois pour le spam par SMS/MMS ou vocal est le signalement sur la plate-



forme mise en place par le gouvernement au numéro 33 700 (gratuit). La manipulation est simplissime :

- Étape 1 : Vous avez reçu par SMS un message indésirable : transférez-le au numéro 33 700.

Pour faciliter le traitement de ce message, il est recommandé de ne pas ajouter de commentaire.

- Étape 2 : Vous recevez un message du 33 700 pour compléter votre signalement, renvoyez au 33 700 le numéro qui vous a envoyé le message indésirable. Un dernier message du 33 700 vous informera que le signalement est terminé.

Lorsque les charges et le nombre de signalements seront suffisants pour démontrer l'activité frauduleuse d'un spammeur, des mesures seront prises pour faire couper sa ligne voire donner des suites judiciaires à son activité répréhensible. En tout état de cause restez vigilant et lorsque l'origine d'un appel vous semble douteuse, le plus simple est de ne pas répondre.

 Retrouvez sur **Comète** les conseils de la **DINSI** pour lutter contre le spam en tapant SMS dans le moteur de recherche

SAINT-FONS : DU LEP LÉON BLUM AU CENTRE DE FORMATION MÉTROPOLITAIN

Au bout d'une route en cul-de-sac, perché sur le plateau des clochettes à Saint Fons, se dresse le centre de formation de la Métropole qui... ne l'a pas toujours été. Ce bâtiment était en effet, autrefois, le lycée d'enseignement professionnel Léon Blum.



MARIANNE FAUQUEMBERGUE

Titulaire d'un BTS gestion des établissements hôteliers, et plus particulièrement gestion d'un économat, Marianne a commencé sa vie professionnelle dans la restauration et l'hôtellerie, au début des années 90.

Il y a presque 25 ans, elle a été recrutée à la Communauté urbaine où elle a occupé divers postes dans les ressources humaines : recrutement, insertion-apprentissage, responsable RH au sein de la direction logistique et bâtiments, chargée de formation à la direction de l'Eau.

Depuis le mois de janvier elle est de retour à la direction des Ressources humaines dans le service Emploi, développement des compétences, dirigé par David Peyret.



ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE PENDANT DOUZE ANS SEULEMENT

Le LEP Léon Blum a été construit par la Communauté urbaine à partir de 1984 -la première pierre fut posée en présence d'Alain Savary, ministre de l'éducation- et livré pour la rentrée scolaire 1985. Cependant, ce LEP s'avéra difficile à entretenir et subit de nombreuses dégradations. Il fut alors fermé par le rectorat en 1997 et désaffecté.

Les bâtiments intégreront alors le domaine privé de la Communauté urbaine qui va, après quelques rénovations en 1999, louer une partie des locaux à l'INRP et à l'association humanitaire de formation BIOFORCE. En 2000 elle ouvre sur place son centre de formation, et en 2010, une partie des locaux est mise à disposition du service Archives pour entreposer quelques-uns de ses fonds.



LES IMPRESSIONS ?

GILLIAN CLAUZEL :

« Ce qui m'a surpris lors de ma visite du centre de formation de Saint Fons, souligne Gillian, c'est le nombre de stagiaires qui sont accueillis chaque année : c'est considérable. Autre étonnement devant le vrai/faux égout : « je trouve très intéressant de pouvoir faire des exercices réels et pratiques, « en 3D » en quelques sortes ! ».

6100 STAGIAIRES

C'est ici, dans le centre de formation de la Métropole, que Marianne Fauquembergue, notamment référente du centre et qui travaille sur place, accueille Gillian Clauzel, surveillante de travaux Arbres et paysages, pour partager avec elle quelques heures de sa vie quotidienne. « L'année passée, explique Marianne, nous avons dispensé ici 401 formations, soit 524 journées de formation, et accueilli 6100 stagiaires. Nous disposons en tout d'une douzaine de salles de formation plus ou moins grandes ».

- « Combien êtes-vous pour faire fonctionner le centre ? », interroge Gillian.

« Nous sommes cinq, placés sous la responsabilité de Fabienne Delhomme qui dirige à la fois ce centre et celui de Bron dédié à l'informatique.

Concernant cette mission, mon rôle est de faire vivre et animer le centre afin qu'il soit agréable et adapté pour tous ceux qui le fréquentent ».

ATELIER PRATIQUE

En entraînant Gillian faire un tour du propriétaire, Marianne poursuit : « Je suis coordinatrice du réseau des formateurs internes, soit environ 200 agents qui, actuellement, interviennent dans de nombreux domaines : métiers de terrains comme ceux de l'école de la voirie, risques psychosociaux, métiers liés aux finances, achats...

Certains assurent aussi des formations pour préparer les stagiaires à l'écrit du concours de technicien, par exemple ».

Tout au fond du centre, au rez-de-chaussée, elle pousse la porte qui donne sur l'atelier.

C'est une salle dans laquelle il est possible de faire des travaux pratiques : gestes et postures dans un grand bac à sable, avec de vrais outils, par exemple.

Mais ce qui frappe surtout ici, c'est la reconstitution d'un égout grandeur nature, avec trappe d'accès, dans lequel les stagiaires peuvent effectuer des exercices.

DES SALLES SPÉCIFIQUES ET DÉDIÉES

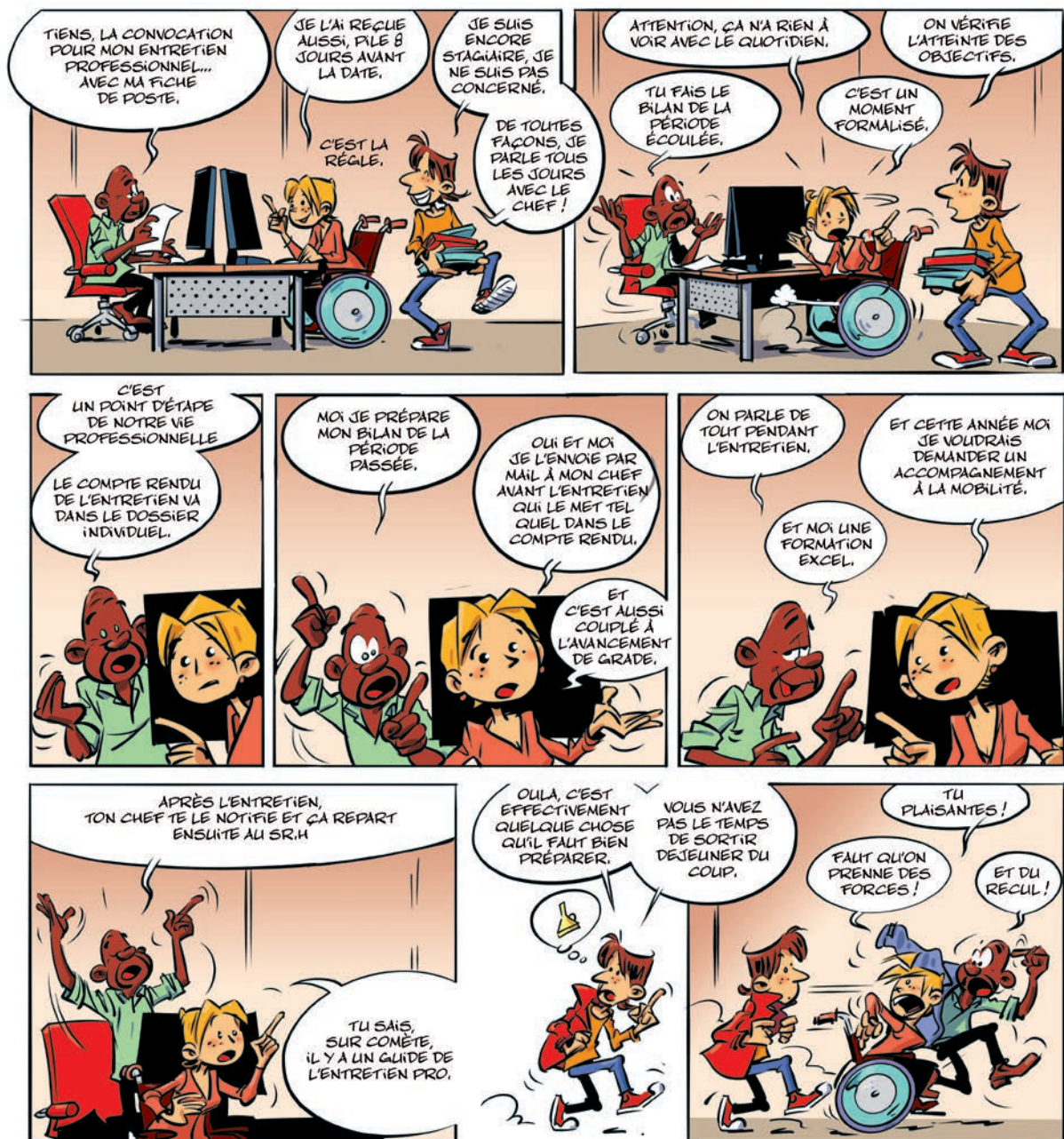
Détour par la très grande salle de conférence, puis visite de celle qui est dédiée au secourisme et où l'on découvre tout le matériel nécessaire à son apprentissage. Bustes en matière synthétique pour s'exercer au bouche-à-bouche, fausses plaies et tubes de faux sang, sans doute pour donner plus de réalisme aux exercices, etc.

Cinq formations différentes se déroulant ce jour-là à Saint-Fons, dès 8h Marianne était sur le pont pour accueillir intervenants et stagiaires !

Ces derniers disposent, au milieu des salles de cours, d'une grande pièce cafétéria, espace de convivialité où leur sont servies les pauses café.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : MOMENT PRIVILÉGIÉ DE DIALOGUE AVEC SA HIÉRARCHIE

La période des entretiens professionnels revient. Il convient de le préparer sérieusement car comme le disait Louis Pasteur « *la chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés* ». Petit vade-mecum de ce qu'il est convenu d'avoir en tête pour le réussir.



« AVEC LA DIVERSITÉ, ENVISAGER L'AUTRE COMME SEMBLABLE ET DIFFÉRENT »

Le Petit Métropolitain a profité des séances photos de la campagne « Différents comme nous tous » pour interroger les modèles de l'affiche sur leur vécu de la diversité à la Métropole. Leurs réponses nous ressemblent.



Portrait d'Antoine, Benyebka, Dominique, Marianne, Pélégie et Sarah

Pourquoi a-t-on tous à y gagner avec la diversité ?

Au sein d'une équipe, des profils issus d'horizons, d'univers différents démultiplient les manières d'appréhender une question. De ces regards non clonés, en phase avec la population, sortent des solutions répondant mieux aux attentes des usagers. La diversité est gage d'un service public pertinent.

Au travail, faut-il gommer sa différence ou la mettre en avant ?

Avant de lister ce qui distingue, soulignons d'abord ce qui rassemble : un collectif solidaire exerçant une mission d'intérêt général. Cela étant posé, il ne peut être question de masquer sa différence ou d'en faire une revendication. Elle existe de fait. Une forme de respect s'impose. Toutefois, ce qui compte, ce sont les compétences professionnelles et humaines. Les anciens transmettent une expérience aux nouveaux recrutés et les personnes récentes apportent un regard neuf et décalé. Les partages sont mutuels.

Un exemple de diversité au travail ?

Au sein de mon service, un agent a un handicap non visible. Son poste est aménagé pour atténuer la fatigue qu'il rencontre dans l'exercice de sa fonction. Même si ses missions ne sont pas modifiées, les difficultés auxquelles il fait face au quotidien font prendre conscience combien nous sommes tous potentiellement fragiles face à un accident de la vie. Cela rend humble.

En quoi cette affiche peut-elle en dire plus qu'un long discours ?

Elle montre qu'au-delà du diplôme, du grade, du positionnement hiérarchique, des hobbies, etc., l'important est le faire et le vivre ensemble. Cela rappelle la campagne « United Colors of Benetton »⁽¹⁾ qui invitait à passer outre les différences. Et cela se vit tous les jours. « Mon collègue de bureau est supporter de l'OL ; moi, je suis pour l'OM, mais ce n'est pas grave. L'essentiel est que l'on aime le foot tous les deux pour en parler ensemble ».

⁽¹⁾ « United colors of Benetton » (toutes les couleurs de Benetton), pastiche de « United states of America » (les Etats-Unis d'Amérique), évocateur du melting-pot.

« Revendiquer la richesse des différences »

Quel message avez-vous voulu faire passer à travers cette affiche ?

L'atout qu'est en soi la différence par la complémentarité des profils humains qu'elle apporte à la collectivité. Mais aussi le respect de cette différence via la mise en avant des principes d'égalité, de fraternité et de solidarité.

Comment vous y êtes-vous pris ?

J'ai imaginé le portrait d'un agent de

la Métropole composé de plusieurs femmes et hommes d'âge, sexe et origine différents. Réprimer les visions manichéennes nourries par des stéréotypes (jeune, vieux, handicapé, noir, blanc,...) au profit d'un collectif harmonieux. Puisqu'« *il n'y a de richesse que d'hommes* »⁽²⁾, c'est toute l'ouverture d'esprit qu'entend promouvoir la collectivité à travers cette campagne.



ANNE THOMÉ,
INFOGRAPHISTE AU SERVICE
COMMUNICATION INTERNE

⁽²⁾ Jean Bodin dans « Les Six Livres de la République » - 1576

DÉJÀ PLUS DE 40 BOÎTES À LIRE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE !

Fabriquées par les menuisiers du Centre Technique de Maintenance de Vaulx-en-Velin (DPMG), les boîtes à lire de la Métropole rencontrent un franc succès. Basées sur le libre-échange et la bienveillance, elles permettent à chacun de prendre un livre et d'en déposer un... qui fera le bonheur d'un futur lecteur. Au printemps 2018, en partenariat avec deux manifestations soutenues par la Métropole (Fête du Livre de Bron et Quai du polar), des livres issus de ces événements seront distribués dans les boîtes à lire métropolitaines. Une occasion au sein des services d'organiser des temps conviviaux pour parler littérature, BD et autres bouquins.

→ Pour plus d'informations : communicationinterne@grandlyon.com



6 DÉCEMBRE 2018 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : PRENEZ DATE !

Le 6 décembre prochain, les élections professionnelles auront lieu pour la Métropole comme pour l'ensemble des fonctions publiques (territoriale, hospitalière et État).

Mobilisant l'ensemble des services de la Métropole, ces élections compteront 23 scrutins, à savoir :

- Comité technique Métropole
- Comité technique d'établissement IDEF
- CAP Métropole : une CAP A, une CAP B et une CAP C
- IDEF : 7 CAP locales et 7 départementales (par corps)
- Commissions Consultatives Paritaires Métropole : une CCP A, une CCP B, une CCP C
- Commission Consultative Paritaire Départementale IDEF
- Comité des Œuvres Sociales

Le vote sera possible à l'urne et par correspondance. Trois nouveautés réglementaires sont à retenir :

- Les contractuels seront représentés pour la 1^{ère} fois à travers les commissions consultatives paritaires : sont électeurs et éligibles les contractuels d'un contrat minimum de 6 mois, ou d'un contrat renouvelé depuis au moins 6 mois sans interruption.
- La parité dans les listes des candidats : les organisations syndicales doivent consulter leurs listes en respectant la répartition femmes/hommes existante dans chaque liste des électeurs.
- Les assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants seront électeurs et éligibles en commissions administratives paritaires de catégorie A.



La Gourquillonaise, l'association culturelle de la Métropole, souhaite avoir le ressenti et les attentes des agents sur les activités proposées.

N'hésitez pas à répondre à l'enquête avant le 4 mai, sur **Comète**, rubrique A la pause > La Gourquillonaise



LES RENDEZ-VOUS RESSOURCES HUMAINES D'ICI LE DÉBUT DE L'ÉTÉ



26 avril : « ateliers bien-être » promotion de la santé à la Halle Borie- pause méridienne

Fin avril : campagne 2018 évaluation professionnelle/avancement de grade

Début mai : ouverture du logiciel Fœderis permettant de candidater en ligne et de solliciter une formation

17 mai : démarrage des formations « laïcité » destinées aux managers

Du 11 au 18 juin : plusieurs évènements à l'occasion de la semaine régionale de la qualité de vie au travail

19 juin : rencontre des lauréats de concours et examens avec le service Emploi et le Centre de gestion

27 juin : Cérémonie des retraites, organisée par le service Communication interne en début de soirée

NOUVEAUX ARRIVANTS



Mélessandre BELILTY	DSHE	MDM Lyon 3
Ilyes BENDIB	DUCV	Propreté
Isabelle BIZOUARNE	DSHE	MDM St Priest
Julien BONNIN	DEES	DINSI
Didier CHAPOT	DR	DPMG
Nadège De MURAT	DUCV	Propreté
Nadjib DRIDI	DUCV	Propreté
Pierre DUGLOU	DR	DRH
Arnaldo ESTEVES	DR	DPMG
Romain FONTAINE	DSHE	DPPE/MNA
Thomas IGLESIS	DEES	DCVA
Love M POVI	DSHE	PMI/MG
Clara PETIT	DR	DPMG
Emma REZALLE	DR	DRH
Florian RICCOBENE	DUCV	Propreté
Marie-Nôelle RIVAT	DSHE	MDM Oullins
Lydie RODERBEL	DUCV	Propreté
Abdarahman SOUMARE	DUCV	Propreté
Liïa YACOUBI	DSHE	MDM Oullins
Mohamed OULDARDISSÉ	DGR	DPMG



MARS 2018 - Ouvert les lundis, mercredis et vendredis de 8 h 30 à 16 h 00
Fermé les mardis et jeudis - Contact : Nicole Albinana : 04 78 63 41 76

SPECTACLES

AUDITORIUM

- **Beethoven Symphonie n° 9**
- **Amadeus** (ciné-concert)
- **Héros et Légendes** (spectacle enfants)
- **Héros et Légendes** (concert expresso)

BOURSE DU TRAVAIL

- **Lenni Kim**
- **Franck Dubosc**
- **I Muvrini**

HALLE TONY GARNIER

- **Maître Gims**
- **Ary Abittan**

MAISON DE LA DANSE

- **Eduardo Guerrero**
- **Tutu - Chicos Manbo**

OPÉRA

- **Don Giovanni** (opéra)

SALLE 3000

- **Dany Brillant**

CIRQUE

- **Cirque Arlette Gruss**

CARTE MY TOC :

- **Carte valable pour 6 spectacles, renseignements auprès du COS**

SPORTS

- **Abonnements OL et LOU RUGBY au tarif préférentiel CE :** renseignements auprès du COS



FESTIVAL

Printemps de Pérouge:

Greg Zlap, San Severino, Scorpions, Nekfeu, Santana, Martin Solveig/ Before Ibiza

Les Musicales du Parc des oiseaux :

Barbara Hendricks, Marina Kaye, Camille, Calypso Rose, Asaf Avidan

Jazz à Vienne : Imany, Selah Sue, Marcus Miller, Youssou N'Dour, et d'autres encore.

Nuits de Fourvière :

inscriptions jusqu'au 23 avril 2018

A venir :

Woodstower, Biennale de la Danse, etc.

BILLETTERIE DISNEY

Prolongation de la billetterie Disney : billet 1 jour / 2 parcs au tarif unique de 62 € par personne (à partir de 3 ans), pour une visite jusqu'au 26 septembre 2018 inclus.

Pour les inscriptions, s'adresser au COS ou consulter les promotions sur Comète. Date limite d'inscription jusqu'au 15/06/18 date d'arrivée au COS.

SÉJOURS MOTO OU QUAD

Juillet/août 2018

Le comité social propose des séjours moto ou quad avec hébergement en collaboration avec Loisirs Motorsport (www.loisirs-motorsport.fr) pour les enfants de 6 à 14 ans pendant les vacances d'été.

Les enfants devront être amenés sur place (avenue Jean Vacher 69480 ANSE)

Prix de la semaine

(du dimanche au samedi) :

- 599 € séjour moto

- 549 € séjour quad

Participation possible du comité social

Contactez le siège : 33 bis cours Général Giraud - 69001 LYON - Ouvert de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30 - Tél. 04 78 28 95 42 - Mail : contact@lyonsportmetropole.org
 Comète : Rubrique "A la pause" - Le site : www.lyonsportmetropole.org



SECTION PÊCHE

Le Lac des BRUYERES se situe au village de DIEMOZ dans l'Isère à 40km du centre de Lyon. Ce lac est en dessous du Poney Club des Bruyères (suivre le fléchage jusqu'au bout du chemin vicinal). C'est un endroit magique et reposant, l'ambiance est familiale et conviviale.



La carte de pêche pour les agents de la Métropole est de 50€ à l'année et les invités de 80€. Vous pouvez pratiquer toutes les pêches : au coup, le carnassier, la carpe et 3 à 4 fois par an des SAFARIS truites sont organisés sur des weekends de 4 jours. Vous pouvez venir en famille et une restauration sur place est possible. A bientôt, nous serons heureux de vous accueillir.
Renseignements et inscriptions auprès de :
 Christian 06 71 37 77 61, Rémy 06 95 51 83 92 ou Cristina 07 71 14 14 13.

SECTION VTT

Ouvert aux vététistes de tout âges et de tout horizons pour une pratique en groupe qui n'a qu'une devise « plaisir et convivialité ». Les sorties s'effectuent le week-end sur tous les massifs environnant pour varier les plaisirs.



Nous proposons dans ce but des sorties hebdomadaires, tous les dimanche matin au printemps / été et l'après midi en hiver, encadrées par des bénévoles du club afin de randonner dans les collines de notre région. D'autres manifestations sont également au programme telles que des séjours VTT ou des randonnées, voir des compétitions organisées par d'autres clubs. Pour se tenir informé des lieux de rdv des prochaines sorties, il vous suffit de contacter Julien LAVERAN au 06 51 29 54 08
Tarif : ayant droit 50€ extérieur 64€



Aidants familiaux : un traitement « humain » s'impose à la Métropole de Lyon

Accompagner un proche en perte d'autonomie, en situation de handicap ou en fin de vie, constitue une démarche d'investissement social importante.

Des mécanismes réglementaires existent :

- > **Congé de solidarité familiale** : pour les personnes accompagnées atteinte d'une maladie engageant le pronostic vital ou en phase avancée d'une affection grave et incurable (Durée 3 mois renouvelable 1 fois, en continu - allocation 55,37 €/ jour pendant 21 jours - ou de façon fractionnée - allocation 27, 68 €/jour pendant 42 jours)
- > **Don de jours de repos** : limité pour les parents d'enfants malades, la loi du 13 février 2018 étend cette possibilité pour des proches d'une personne en perte d'autonomie grave ou handicapée. Le bénéficiaire conserve sa rémunération. (**Attente du décret pour les agents publics**).
- > **Aménagements du temps de travail** : l'aidant familial peut demander à réduire son temps de travail (temps partiel « à la

carte » = rémunération au prorata) ou à bénéficier d'horaires de travail individualisés (plages fixes/plages mobiles = rémunération conservée).

L'accompagnement d'un proche constituant un facteur de risque psycho-social pour l'aidant familial, **la CGT demande un recensement et un traitement bienveillant de la part de la DRH et des encadrants, en favorisant les aménagements souples des temps de travail.**

CGT Métropole : 04 28 67 56 52

cgt.metropole@grandlyon.com

CGT UFICT : 04 28 67 56 47

cgt.ufict.metropole@grandlyon.com

CGT STEP CI : 04 28 67 56 54

cgtstepci@yahoo.fr

Adresse postale : 4, rue des cuirassiers 69003 Lyon

Adresse d'accueil : 59, Boulevard Vivier Merle 69003 Lyon (Immeuble Gémellyon Sud)



Quel avenir pour les cadres à la Métropole ?

Force est de constater le malaise d'une partie des cadres. Le modèle proposé reste l'hyper travail et la flexibilité maximum pour accepter les contraintes d'un management hiérarchique basé sur un vieux modèle privilégiant la présence et la réunionite.

Au moment où le brouillage des critères de réussite et des parcours de professionnels est maximum, aucune réponse moderne n'est proposée. Ni le télétravail, ni un partage des temps familiaux et de travail facilitant la carrière des femmes, ni une orientation vers les priorités sur les missions consistant à apporter des services à la population.

Nous constatons l'échec de ce modèle qui déresponsabilise une bonne partie des cadres et qui crée un désenchantement très démotivant.

La CFDT va porter tout au long de cette année les préoccupations des cadres en essayant de faire comprendre à la Direction que son intérêt est de réussir à les intéresser en les respectant par :

Le partage des valeurs et du sens,
L'écoute des besoins et attentes des cadres,
L'expérimentation de pratiques modernes de communication et d'organisation du temps de travail,
L'élaboration en commun des bonnes conditions pour accueillir et rendre service au public.

Pour débattre de toutes ces propositions rejoignez la CFDT.

CFDT - Adresse postale : 4 rue des Cuirassiers 69003 Lyon - 04 28 67 56 51 - **Adresse d'accueil** : 59, boulevard Vivier Merle 69003 Lyon (immeuble Gémellyon Sud) cfdtmetropoledeleyon.com - www.facebook.com/cfdtmetropoledeleyon



TELETRAVAIL A LA METROPOLE DE LYON Où en sommes-nous ?

Vous avez été près de 200 agents à répondre favorablement, en moins de 3 semaines, entre le 8 février et fin février, **au questionnaire de l'UNSA et de l'UNICAT, pour tester la mise en place du télétravail, par la Métropole de Lyon.**

Cela prouve votre forte attente et la nécessité d'aller vite dans la mise en place du télétravail.

Nos deux syndicats ont remis un rapport d'analyse de vos réponses et de vos attentes au Président et à l'administration. Ce rapport a été envoyé à toutes celles et ceux qui souhaitent expérimenter le télétravail. Si vous souhaitez le recevoir contactez-nous.

Notre objectif commun est de présenter en Comité Technique de mai 2018 le dispositif expérimental de télétravail, de le faire adopter en juin par le conseil métropolitain, pour une mise en œuvre en septembre prochain.

Votre mobilisation reste essentielle. Ensemble nous ferons avancer ce dossier essentiel pour l'équilibre vie familiale-vie professionnelle.

unsa@grandlyon.com - tél : 04 28 67 56 46

unicatmetropole@grandlyon.com - tél : 06 62 24 69 39

Bruno Coudret Secrétaire Général



Handicap : attention à la communication !

Vous avez lu les guides sur Comète ? Stigmatisation ? Ex : dys = handicap mental ! Le FIPHP, ce n'est pas tout, on s'en moque ! Nous, les handicapés, nous sommes normaux, nous ne sommes pas une classification. Nous adaptons

notre vie pour la vivre ; mêmes buts que tous : être heureux, moins souffrir, équilibre entre vies professionnelle et privée... Il est normal de recruter aussi les personnes porteuses d'un handicap, mais la Métropole gagnerait déjà à donner suffisamment confiance à ses propres employés qui cachent leur handicap. Nous sommes nombreux à avoir peur des conséquences sur nos carrières, sur nos mobilités ; pourtant, ce « hic » ne nous empêche pas d'exprimer nos compétences. Personne n'est obligé de se déclarer mais à partir d'un certain impact du handicap sur notre vie professionnelle, il est dans notre intérêt de se déclarer afin de ne pas aggraver notre situation. Pour nous motiver ? Nous attendons de la mission handicap un vrai service d'appui : procédure claire et pragmatique, respect de nos pathologies, formation de sensibilisation de tous les managers.

Syndicat CFE-CGC Métropole de Lyon

Pour venir nous voir : Immeuble Gémellyon Sud, 59 boulevard Vivier Merle - **Adresse postale** : Immeuble Porte Sud, 4 rue des Cuirassiers - 69003 LYON - Tél : 04.28.67.56.45

Email : cgc@grandlyon.com

Blog : cgcmetropoledeleyon.blogspot.fr



Osons la semaine à 4 jours !

La Métropole de Lyon doit être moderne et adaptée à son temps. Les coûts importants de l'immobilier poussent les classes moyennes en dehors de la Métropole. Les temps de trajet augmentent à travers les

pertes de performance des transports publics et les restrictions de circulation provoquées par le « bridage » de la Métropole.

Beaucoup trop d'agents passent plus de 2h par jour dans les transports pour le trajet domicile-travail.

C'est anormal pour une collectivité de cette taille !

La solution intéressante est de reprendre une formule à 4j.

Certains directeurs doivent réviser leur conception du travail d'un agent.

Certaines bonnes idées ne viennent pas du Grand Lyon. Et alors ?!

En acceptant de façon encadrée la semaine de 4 j, cela va permettre à beaucoup d'agents de récupérer des fatigues du travail et supprimer un aller et retour par semaine.

De plus, des parents reprendront le travail à 100%.

Arrêtez de détourner les yeux sur un besoin évident qui n'empêche pas le respect des 1607h !

Syndicat CFTC - Immeuble Gémillyon Sud

Local : 59 bld Vivier Merle - Lyon 3

Boîte Postale : 4 rue des Cuirassiers - Lyon 3

Tél : 04 28 67 56 49 - Courriel : cftc@grandlyon.com



Après le PPCR, le statut dans le caniveau !

Vous avez aimé la fonction publique ; vous regretterez de ne pas vous être mobilisés pour sa cause !

La journée de grève et de mobilisation du 22 mars 2018 à l'appel de 7 fédérations de fonctionnaires a été une 1ère réponse aux attaques sans précédent que connaissent les agents de la fonction publique.

C'est la première fois sous la cinquième République qu'un gouvernement « en marche » concentre autant de décisions négatives contre les personnels et leurs statuts en un temps record !

Alors que de nombreuses actions sectorielles légitimes se poursuivent dans l'éducation nationale, le secteur hospitalier, les transports, la distribution, nous devons restés mobilisés pour la défense du statut. C'est l'urgence vitale !

Nous devons tous être en mouvement, avec FORCE OUVRIERE.

FO - Porte Sud - 4 rue des Cuirassiers 69003 Lyon
04 28 67 56 48 - fo@grandlyon.com



Nous avons revu le Président, En septembre 2017, Monsieur le Président nous avait invité en bilatérale. Ce 26 février 2018, il a souhaité nous revoir en intersyndicale.

La FA-FPT n'a pas hésité à insister sur certains points loin d'être traités et même pas inscrits

à l'ordre du jour d'un futur dialogue social. Pour la FA-FPT il est inconcevable de ne pas pouvoir assister aux réunions de pré-CT. Tout syndicat statutairement reconnu a droit à connaître l'évolution de sa collectivité et à s'exprimer au nom des agents qu'il représente.

Cette expression passe par :

- qu'est-il envisagé pour compenser la journée de carence à compter du 1^{er} mars ?
- Les primes pour tous et notamment l'intéressement, un droit pour tous depuis mai 2012.
- L'annualisation des tickets restaurant
- Le don de congés et l'organisation rapide d'un groupe de négociation pour accompagner au mieux les agents aidants.

FA-FPT - Gemelyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3^{ème}
04 28 67 56 50 - fafpt@grandlyon.com



MdMS

Pour SUD, ce projet poursuit son déploiement dans les pires conditions envisageables pour les agents et les usagers ! Nous n'acceptons pas la casse organisée de ce service public incontournable et vital

pour les usagers en difficulté : NON au plan social déguisé, **OUI** pour une efficacité du service rendu **avec des effectifs à la hauteur des besoins réels**. NON à un accueil déshumanisé et insécure, **OUI** pour améliorer l'accueil des usagers **dans des locaux et avec des moyens techniques adaptés aux publics**. NON au taylorisme et à l'abattage, **OUI**, pour **une organisation du travail qui permet l'écoute, la construction d'une relation d'aide et le respect des rythmes des agents**. NON aux marges de manœuvre uniquement basées sur le personnel et sa rémunération, **OUI** à **une reconnaissance du travail quotidien réalisé par ces agents**, notamment en leur allouant **une prime de risques bien méritée !**

SUD - 3 rue des Cuirassiers 69003 Lyon - 04 28 67 56 57
sud@grandlyon.com



La métropole nous refuse toujours à ce jour l'envoi de messages sur vos messageries par contre elle diffuse largement sa propagande. Nous jugeons cette façon de faire anti-démocratique !!! Bien sûr il ne s'agit nullement de vous inonder de tracts

et celles et ceux qui ne voudraient en recevoir, libre à eux de refuser. Que craint la métropole ? Que font les « grandes OS ? »

Retrouvez nous sur :

www.snuter-fsu.fr

FSU - 3 rue des Cuirassiers 69003 Lyon - 04 28 67 56 55
Port. 07 63 07 86 85 - FSU@grandlyon.com



TELETRAVAIL A LA METROPOLE DE LYON Où en sommes-nous ?

Vous avez été près de 200 agents à répondre favorablement, en moins de 3 semaines, **au questionnaire de l'UNSA et de l'UNICAT, pour tester la mise en place du télétravail, par la Métropole de Lyon.**

Cela prouve votre forte attente.

Nos deux syndicats ont remis un rapport d'analyse de vos réponses et de vos attentes au Président et à l'administration. Si vous souhaitez le recevoir contactez-nous.

Notre objectif commun est de présenter en Comité Technique de mai 2018 le dispositif expérimental de télétravail, de le faire adopter en juin par le conseil métropolitain, pour une mise en œuvre en septembre prochain.

Votre mobilisation reste essentielle. Ensemble nous ferons avancer ce dossier essentiel pour l'équilibre vie familiale-vie professionnelle.

unsa@grandlyon.com - tél : 04 28 67 56 46
unicatmetropole@grandlyon.com - tél : 06 62 24 69 39
Bruno Coudret Secrétaire Général



TEMPS FORTS DE LA MÉTROPOLE

DU 13 AU 16 MARS,

MIPIM (MARCHÉ INTERNATIONAL DES PROFESSIONNELS DE L'IMMOBILIER) À CANNES

Pendant ces 4 jours, la Métropole a pu promouvoir auprès d'acteurs internationaux clés du secteur (investisseurs, promoteurs, consultants) les projets phares du territoire que sont la Part-Dieu, Gerland, Confluence, Carré de Soie, Vallée de Chimie et Lyon Vénissieux Industrie.



LE 20 MARS SUR LE TEMPS MÉRIDIEEN. LES NUITS DE FOURVIÈRE S'INVITENT À LA MÉTROPOLE

Une occasion pour le COS de diffuser son offre de places.



LA 13È ÉDITION DU SALON DU RANDONNEUR LES 23, 24 ET 25 MARS - CITÉ INTERNATIONALE - CENTRE DES CONGRÈS - LYON

Le stand de la Métropole présentant deux nouvelles cartes sentiers a rencontré un franc succès.