

LE PETIT MÉTROPOLITAIN

HORS
SÉRIE

#41
NOVEMBRE
2019

LE MAGAZINE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE



#41
NOVEMBRE
2019



Les 5 axes de la Feuille de route

03

LA DATA DU MOIS

Feuille de route
Quelques chiffres clés

04

INTERVIEW

Olivier Nys

06

AXE 1

Mettre en œuvre
le projet métropolitain

08

AXE 2

Garantir la qualité
du service et de la
relation à l'utilisateur

10

AXE 3

Renforcer l'efficacité
et la modernisation
de l'administration

12

AXE 4

Fédérer un nouveau
collectif de travail

14

AXE 5

Être une
administration
exemplaire

16

ENQUÊTE

La Feuille de route
vue par les cadres

20

ET LA SUITE ?

21

LES ASSOS

22

EXPRESSIONS SYNDICALES

24

PORTRAITS D'ACTEURS



UN NUMÉRO SPÉCIAL

Ce journal est un numéro particulier du Petit Métropolitain. Il est entièrement consacré à la feuille de route. Depuis son lancement, de nombreux articles ont été publiés dans nos différents supports sur les 56 projets de ce document-cadre de l'administration.

Explications, points d'étape, présentation, sur certaines actions emblématiques ont été très largement diffusés. Des rencontres avec les cadres et des réunions ont été organisées pour partager les avancées de cette feuille de route.

Ce numéro spécial donne à voir les résultats du travail accompli par l'ensemble des agents qui s'y sont investis, mis en œuvre par 36 chefs de projet et porté avec le concours de plus d'une centaine de personnes. Des projets concrétisés, des chiffres clés : découvrez les dernières nouvelles sur les 5 axes qui ont constitué la feuille de route.

Une enquête de perception a été menée auprès des cadres et des directeurs : vous trouverez ici l'essentiel de leurs réponses.

 **Pour aller plus loin, retrouvez un point complet sur tous les projets de cette feuille de route concernant sur l'intranet Comète - rubrique à la Métropole/ feuille de route**



**DTP - SERVICE DE LA COMMUNICATION
INTERNE - HÔTEL DE MÉTROPOLIS**
20, rue du Lac, CS 33569
69505 Lyon Cedex 03
Tél. 04 26 99 37 87
cbarbier@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 / Jennifer Schies

Crédit photos

Eric Soudan / Milène Jallais

Illustrations :

- Portrait : ESAT Image-Arts graphiques

- BD : ESAT Image-Arts graphiques

Conception maquette

In Média Res

Réalisation/Illustration

Atelier Grève-Viallon

Impression

OTT imprimeurs



FEUILLE DE ROUTE

Quelques chiffres clés

56 PROJETS RÉPARTIS EN 5 AXES

AXE 1 : Mettre en œuvre le projet politique

8

PROJETS

AXE 2 : Garantir la qualité du service et de la relation à l'utilisateur

6

PROJETS

AXE 3 : Renforcer l'efficacité et la modernisation de l'administration

20

PROJETS

AXE 4 : Fédérer un nouveau collectif de travail

16

PROJETS

AXE 5 : Être une Métropole exemplaire

6

PROJETS

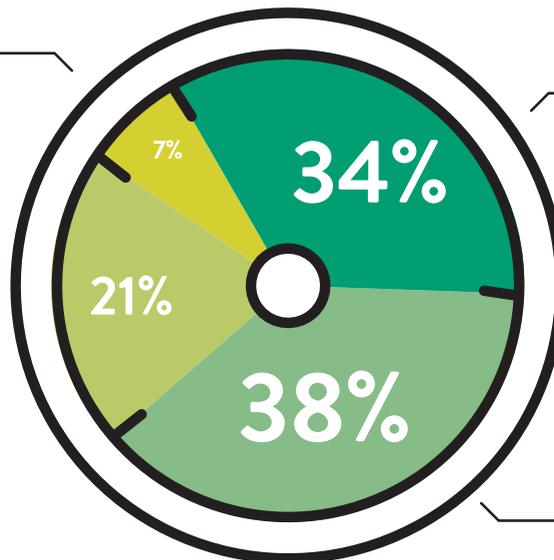
ÉTAT D'AVANCEMENT DES PROJETS

EN VEILLE

TERMINÉS

EN COURS

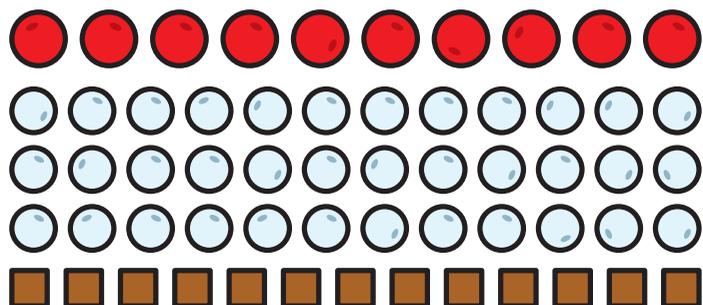
EN VOIE D'ACHÈVEMENT



10 DIRECTEURS RÉFÉRENTS

36 CHEFS DE PROJETS

13 RÉUNIONS DE L'ÉQUIPE
PROJET ET DE PASSAGES EN
RÉUNION DE DIRECTION
GÉNÉRALE



OLIVIER NYS

LE POINT DE VUE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

INTERVIEW

P 4



À son arrivée à la tête de l'administration métropolitaine, Olivier Nys avait ouvert un certain nombre de chantiers, dont celui de la mise en place de la Feuille de route. Il évoque sans réserve ces trois ans de réalisations et trace quelques perspectives.

Selon vous, à quoi sert un projet d'administration ?

Dans l'idéal, il doit porter trois grands objectifs : tracer un cap collectif, prendre en charge les principaux enjeux internes de l'administration et structurer les chantiers transversaux qui dépassent la sphère de responsabilité de chacun.

Pouvez-vous nous rappeler les circonstances du lancement de la Feuille de route à la Métropole ?

Plusieurs éléments convergeaient pour en faire une situation exceptionnelle. La création de la Métropole avait réclamé, durant les deux années précédentes, une mobilisation unique des équipes. Professionnellement,

physiquement, mentalement. L'organisation initiale de la Métropole avait été modifiée à peine un an après sa mise en place, ce qui avait contribué à désorienter un certain nombre de nos collègues. Parallèlement, les collectivités ont été confrontées à une conjoncture financière douloureuse et ont dû s'adapter. Il restait donc encore beaucoup de travail à accomplir pour cueillir les fruits de la fusion.

Comment vous y êtes-vous pris pour construire cette Feuille de route ?

À mon arrivée, j'ai rencontré les élus, les organisations syndicales, des partenaires et beaucoup de collègues pour essayer d'identifier rapidement

les forces et les faiblesses de l'organisation. Nous avons aussi utilisé des enquêtes existantes sur les conditions de vie au travail et sur le moral de nos équipes, en particulier une étude commandée par le CHSCT et réalisée par Secafi.

À l'époque, vous aviez imprimé votre marque avec des partis-pris forts

Je souhaitais surtout que tout le monde puisse rapidement identifier et comprendre la trajectoire que nous nous étions fixée. Nous ne partions pas d'une page blanche, il ne s'agissait pas de tout réinventer. Nous avons donc adopté une démarche résolument pragmatique en identifiant des chantiers concrets en les structurant autour de cinq axes prioritaires pour donner un sens global à notre action.

Au regard de votre propre diagnostic du moment, quels étaient les sujets qui vous semblaient prioritaires ?

Depuis 2013 et le changement de paradigme financier du secteur public local, la gestion des marges de manœuvre était essentielle et il était nécessaire de muscler le projet. Il était aussi important de fédérer un collectif de travail encore en construction, tout en consolidant nos fonctions ressources. Et puis, j'estimais que nous avions du retard sur certains sujets, notamment tout le champ de la responsabilité sociale des organisations, a fortiori publiques.

Trois ans après son lancement, quel bilan faites-vous de cette Feuille de route ?

Si on se place d'un point de vue global, je dirais que ce document cadre a su trouver sa place et qu'il a permis de structurer des projets, de leur affecter des

moyens et, surtout, de les faire avancer dans la direction qui avait été fixée. Dans leur grande majorité, les chantiers ont été lancés et un nombre significatif ont eu des résultats concrets et visibles. Cela nous a aussi permis de garder le cap, dans une période de changements rapides, tout en sachant rester souples pour intégrer des projets qui se sont fait jour au fil de l'eau. Je pense, par exemple, au challenge des initiatives.

C'est toujours difficile d'établir un palmarès. Malgré tout, quelles réussites reprenez-vous en priorité ?

S'il faut distinguer un champ d'action en particulier, il me semble que nous avons bien avancé sur toutes les questions de conditions de travail. Sous ce chapeau, je place tout le travail réalisé dans le cadre de la démarche managériale, toutes les avancées comme le télétravail, les évolutions du régime indemnitaire, les démarches visant à reconnaître et à prendre en compte la diversité des profils des agents, le travail sur la laïcité dans nos services,...

Certains agents ont pu avoir l'impression de vivre un mandat de transition, surtout consacré à la mise en place de nos process et de notre organisation...

C'est pour partie vrai. Pour autant, je crois que nous avons aussi porté de vrais projets de transformation qui préparent l'avenir. Je pense par exemple à tout le travail qui a été fait avec les communes, pour redéfinir et consolider nos relations mais aussi pour créer une réelle offre de service. Dans nos politiques publiques aussi, dont nous avons redessiné la cartographie au croisement des approches urbaines et sociales.

Des regrets sur certains projets ?

Sur le chantier de la simplification, je pense que, si le diagnostic était le bon, nous ne sommes pas allés assez loin. Notre taille reste une difficulté structurelle mais ce sont parfois nos propres habitudes de travail qui génèrent de la lourdeur et de la complexité.

Sur la prise en compte de l'utilisateur, des jalons ont été posés, des projets comme le rapprochement des CCAS et des MDM ont abouti, des outils comme le pass Trabool ou le guichet Toodego sont sortis. Il nous reste à développer de manière encore plus résolue une culture commune de l'utilisateur dans les services. Sur toutes les questions d'écoresponsabilité au sein de l'administration, nous aurions pu aller plus loin. La volonté et la méthode étaient là mais il est vrai que ce type de démarche se heurte parfois à des résistances, en venant réinterroger des manières de fonctionner ancrées dans les pratiques.

À titre plus personnel, qu'avez-vous retiré de cette démarche ?

J'ai vraiment apprécié la dynamique collective générée par la démarche. J'ai trouvé que beaucoup de projets étaient très stimulants et j'ai souvent été impressionné par l'engagement et le professionnalisme de tous ceux qui ont participé à cette Feuille de route.

Si, sur certains sujets, j'ai pu toucher du doigt les limites de la persuasion, de la capacité d'entraînement, cette période aura renforcé ma conviction que, plus que jamais, les grandes organisations doivent être dirigées dans la transparence et dans l'esprit collectif le plus abouti. Dans la confiance aussi, qui est la clef de tout.

axe 1

METTRE EN ŒUVRE LE PROJET MÉTROPOLITAIN

L'axe 1 porte sur les synergies à créer entre politiques publiques ainsi qu'entre la Métropole et les communes sur le territoire, le tout en maintenant la qualité et la quantité des investissements nécessaires au développement et à la cohésion du territoire. Sur ces sujets, des avancées importantes ont été réalisées : les bases d'une nouvelle collaboration avec les communes ont été définies et expérimentées dans le cadre du Pacte. De nouveaux cadres stratégiques ont été posés pour certaines politiques publiques emblématiques de la plus-value de la Métropole : insertion - emploi, habitat-logement, énergie, plan pauvreté, PLU-H,... La Programmation Pluriannuelle des Investissements a été tenue dans son ambition initiale, malgré un lancement un peu retardé par la création de la Métropole. Au total, si des chantiers sont encore à mener, les services ont posé de nombreux jalons pour l'avenir.

AXE 1

P 6

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – NOVEMBRE 2019

PMI'e



Programme emblématique de la plus-value permise par la métropole, le Programme Métropolitain d'Insertion pour l'emploi visait à favoriser un retour à l'activité plus important des personnes en insertion, en conjuguant les leviers du développement économique, de l'insertion et du travail social, tout en restructurant le système partenarial.

Au total, même si cette démarche ne produira ses pleins effets qu'à moyen terme, les premiers résultats sont là. Ils encouragent à poursuivre dans la voie prise jusqu'ici.

12
chargés de liaison
entreprises-emploi

917
entreprises
signataires de la
« charge des 1 000 »
en septembre 2019

2019 :
création de
la Maison
Métropolitaine
d'insertion pour
l'emploi

2018 :
135
Equivalent
Temps Plein
générés par les
clauses d'insertion
des marchés publics
de la Métropole

943
utilisateurs de la
plateforme extranet
mise en place pour
tous les acteurs du
secteur

ÉVALUER POUR PROGRESSER

La Métropole a lancé une démarche d'évaluation de certaines politiques publiques et quelques projets. L'objectif : disposer de retours objectifs et documentés sur des sujets clés pour l'avenir de la Métropole.

La perspective ? Faire entrer dans la culture des services cette logique de l'évaluation dans tous les domaines de notre action.

Les 9 sujets d'évaluation : Pacte de

cohérence métropolitain, PMI'e, Accueil social MDMS, Prévention spécialisée Lyon 9, Visites conseils énergie, Ecoreno'v, Appel des 30, Offre d'accueil sur les zones industrielles, Territoire d'Innovation de Grande Ambition (TIGA).

Sur les 9 projets, en comptant toutes celles interrogées, ce sont au total près de 1 000 personnes qui auront participé aux démarches d'évaluation.



LE RÉSEAU RESSOURCES ET TERRITOIRES



Réseau Ressources
Et Territoires

Issus de la démarche de rapprochement communes / Métropole, répondant au besoin de coopération renforcée entre les collectivités du territoire de la Métropole, ces réseaux permettent une mutualisation des compétences et un partage des

connaissances entre professionnels. Ils se sont fortement développés depuis la création de la Métropole.

Au total, entre 2016 et 2019 :

Plus de **150**
réunions des réseaux
entre 2016 et 2019

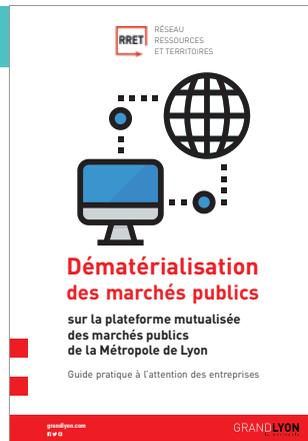
53 communes
ont participé
au RRET tous réseaux
confondus

46 communes
ont adhéré à la
plateforme mutualisée
de dématérialisation
des marchés au
1^{er} octobre 2019

PLATEFORME ACHAT DÉMATÉRIALISÉ

46
communes
ont rejoint la plateforme
de dématérialisation
des marchés publics
lancée en 2018.

Cette démarche apporte une meilleure visibilité des consultations lancées sur le territoire de l'agglomération lyonnaise.



PACTE DE COHÉRENCE MÉTROPOLITAIN



58 sur **59**
communes de la Métropole
ont signé un contrat, après
l'adoption fin 2015 du Pacte.

Parmi les sujets qui ont suscité le plus d'intérêt de la part des communes : la lecture publique, le sport, l'action sociale, la propreté, l'éducation et l'économie de proximité.

Cette démarche a donné lieu à une évaluation qui fait ressortir les points positifs et les points à consolider.

LA PPI 2015-2020 EN PLEINE RÉALISATION

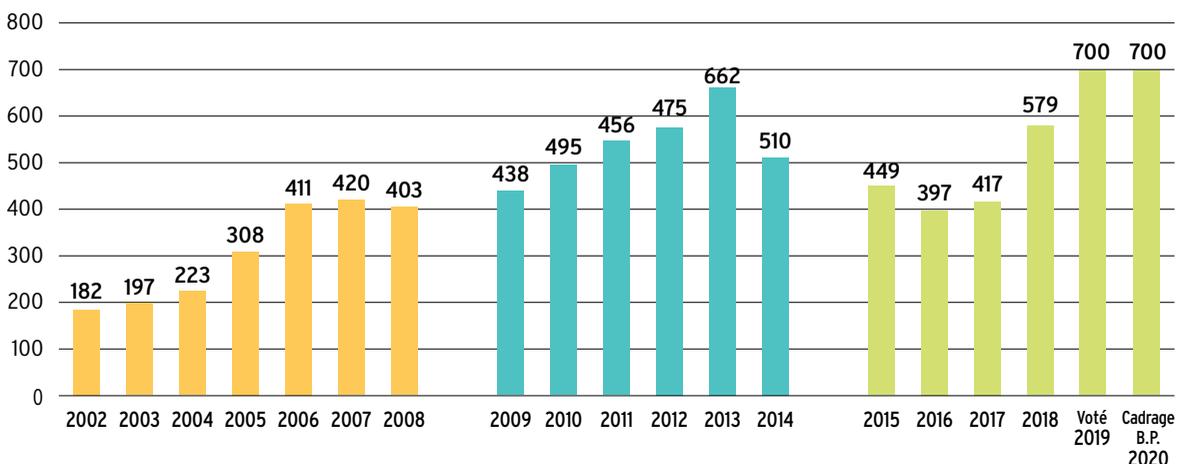
Objectif PPI
2015-2020 :
3 520 M€

Au 29 octobre 2019
les CP 15/20 individualisés
atteignent :
3 051 M€
soit 87%.

Opérations
récurrentes :
1 016 M€

Projets d'aggllo :
1 142 M€

Projets
territorialisés :
873 M€



axe 2

GARANTIR LA QUALITÉ DU SERVICE ET DE LA RELATION À L'USAGER

AXE 2

Cet axe de la Feuille de route rappelle que tous les services de la Métropole poursuivent un objectif commun : assurer un égal accès à tous les usagers à des services publics de qualité.

Un des projets emblématiques de cet axe a été le rapprochement entre le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et les Maisons De la Métropole (MDM) sur le territoire lyonnais, effectif depuis février 2018. D'autres actions se sont développées et ont démontré la plus-value d'associer les compétences des services opérationnels et des services ressources.

La richesse de ces projets témoigne ainsi de la capacité d'innovation des agents, en même temps qu'elle souligne la nécessité de développer plus encore une culture commune de la relation usagers.

SÉMINAIRE DES AGENTS D'ACCUEIL



Cette matinée placée sous le signe du partage a regroupé plus de 200 agents qui accueillent au quotidien les usagers dans plus de 60 sites différents de la Métropole : Maisons De la Métropole, Maison Départementale et Métropolitaine des Personnes Handicapées, et Institut Départemental de l'Enfance et de la Famille. Les agents ont eu l'occasion de participer à un atelier théâtre forum et de déambuler autour de plus de 15 stands invitant à échanger sur la relation aux usagers.

P 8

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – NOVEMBRE 2019

PASS TRABOOL

Le Pass Trabool, lancé début 2019, est un support unique à destination de tous les habitants de la Métropole permettant de profiter des différentes offres d'abonnements et de loisirs du territoire.

- **6 partenaires** : Sytral, Office de Tourisme, Olympique Lyonnais, LPA, Musée Lugdunum, Vélo'V.
- **Près de 1400 pass** distribués et expérimentateurs du Pass Trabool.

L'évènement Thématix Trabool a récemment mobilisé l'écosystème des partenaires sur le territoire et fait émerger 69 concepts pour développer et enrichir le Pass Trabool.

À l'avenir, ce pass pourra permettre d'accéder aux équipements culturels et sportifs de plusieurs communes.



L'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE DANS LES MDM

Pendant plusieurs mois, les agents des MDM et de la DINSI ont mis en commun leurs expertises pour améliorer la qualité de l'accueil téléphonique des usagers tout en préservant les conditions de travail des agents d'accueil. Il résulte de ce travail qui continue de se déployer :

1 outil statistique de pilotage de l'activité téléphonique d'accueil pour chaque MDM

2 guides co-crésés sur l'accueil et l'accompagnement social et sur les postures d'accueil

La formation de près de **200** agents

De nouveaux équipements et des paramétrages techniques plus adaptés



GRECO

Le centre d'information et de contact GRECO recueille et traite les demandes et réclamations des usagers et des communes, pour les services urbains prioritairement.

En 2019 :

75 000 demandes

850 licences

200 partenaires dont 59 communes

MDM REMIX



Des expérimentations ont été menées afin d'adopter dans les MDM une approche par les usages, centrée sur le point de vue, le vécu et le parcours des visiteurs et agents travaillant dans ces lieux.

Le projet MDM Remix incarne cette volonté et résulte d'un travail transversal et créatif.

Au total ce sont :

8 MDM expérimentales

13 projets imaginés

150 agents mobilisés

32 étudiants en Arts Appliqués associés

TOODEGO.COM

La plateforme de services numériques de la Métropole, co-construite avec 4 communes pilotes (Bron, Dardilly, Oullins, et Vaulx-en-Verin), a été officiellement lancée fin juin 2019.



Fréquentation en septembre 2019 :

18 700 visites

9 726 formulaires déposés dont :

4 028 consultations du service de suivi de la prestation de compensation du handicap

3 005 formalités d'urbanisme

1 795 signalements d'anomalies sur l'espace public

8 nouvelles communes ont répondu à un appel à manifestation d'intérêt pour rejoindre le projet

axe 3

RENFORCER L'EFFICIENCE ET LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

Être plus efficace et plus moderne dans son mode de gestion est un horizon sans cesse renouvelé pour les collectivités. Plus encore que sur d'autres territoires, cette question s'est posée avec acuité en 2016 à la Métropole. Dans un cadre financier de plus en plus contraint, avec la nécessité de mieux prendre en compte les demandes des usagers, plusieurs chantiers ont été engagés : l'organisation des services sur les territoires a commencé à se mettre en place, les projets de délégations ont été mis en oeuvre à des rythmes variés tout en déployant des pratiques professionnelles développant la transversalité. Sur le champ de la simplification, des projets ont avancé, mais il reste encore du chemin à parcourir pour notre organisation.

AXE 3

P 10

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – NOVEMBRE 2019

MARGES DE MANŒUVRE

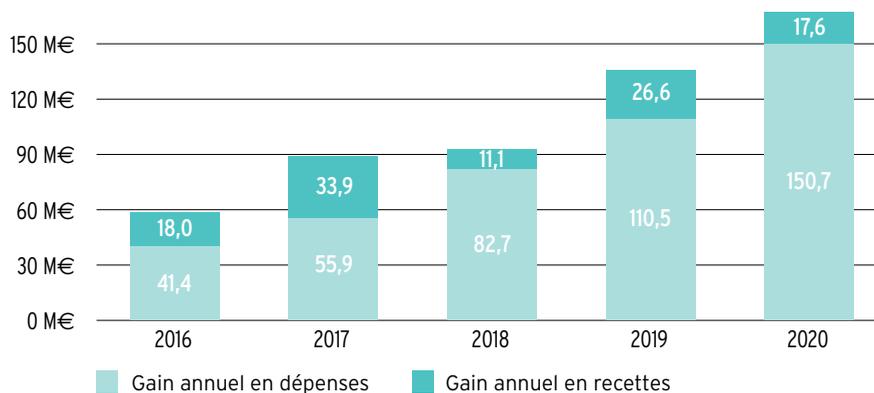
Lancé en 2016, le projet visait à dégager 175M€ de marges de manœuvre d'ici 2020.

Au total, ce sont 104 actions de nature et d'ampleur variées qui ont été lancées, répondant à ces trois grands objectifs :

- réinterroger les politiques publiques portées par la Métropole et leur niveau de prestation
- mieux attribuer/allouer les moyens dont dispose la Métropole
- créer et diffuser une culture de gestion économe en ressources.

La démarche a été profondément ajustée depuis la contractualisation signée avec l'État en 2018, avec une contrainte renforcée sur l'évolution des dépenses de fonctionnement (+1,19% « autorisés » annuellement). De fait, le chantier Marges de

manœuvre est, depuis 2018, totalement lié au respect du contrat (+1,19% par an soit +24M€ environ). Au total, la majorité des gains obtenus a concerné une baisse des dépenses ; néanmoins, une part non négligeable a été liée à l'augmentation des recettes.



CHANTIER DÉMATÉRIALISATION

Obligation réglementaire fixée par la loi MAPTAM, la dématérialisation de la chaîne comptable a été menée à bien depuis 2016, avec différentes étapes de déploiement.

Au 2 octobre 2019 :
86% de factures dématérialisées via le portail chorus,
11% numérisées par l'unité courrier, reste 3% en papier (sur 100 000 factures à traiter annuellement)

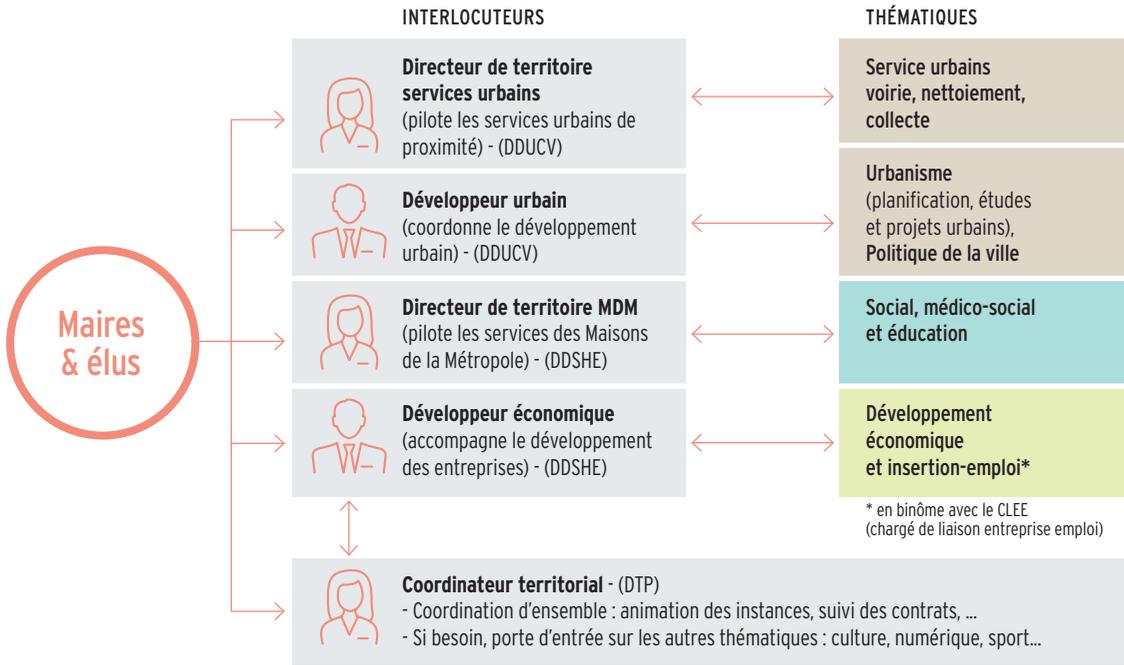
Depuis juin 2019 :
100% des liquidations sont en mode dématérialisés

Gain annuel estimé :
400 000 €

700 opérationnels formés
 au service fait dans l'outil de gestion financière et 280 agents comptables formés et équipés de double-écrans

SCHEMA D'ORGANISATION DES SERVICES DE LA METROPOLE SUR LES TERRITOIRES

Mise en place en 2018, cette organisation vise à établir des liens plus fluides avec les communes et entre les professionnels de la Métropole intervenant sur les territoires.



EN MODE PROJET

Pour travailler ensemble le plus efficacement possible, il est utile de partager une culture sur la manière de conduire les projets.



C'était tout l'objectif du référentiel, produit en 2017. Ce document détaille les étapes, les réflexes et les bonnes pratiques à mettre en application dans tous les projets menés dans les services.

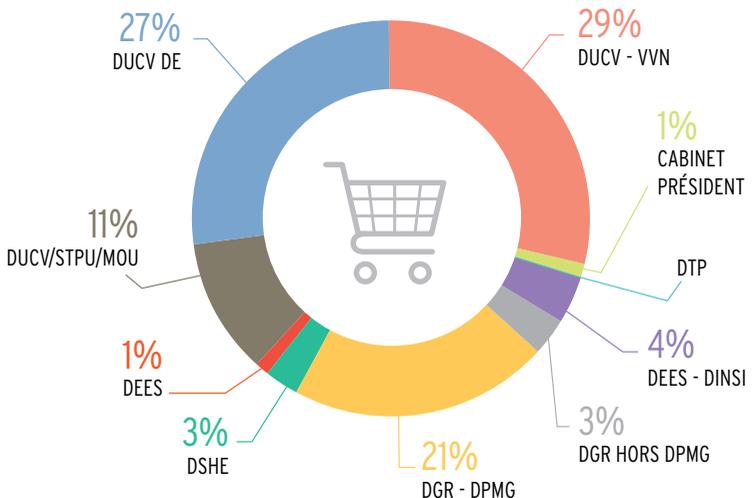
✂ Disponible sur **Comète**
> rubrique Dans les délégations

MISSION ACHAT : UN DÉPLOIEMENT PROGRESSIF

Lancée en 2018, la mission achat a commencé à mettre en place des nouveaux dispositifs pour assurer à la fois l'efficacité et la performance des achats. Une cartographie de l'achat à la Métropole a été réalisée pour envisager un plan d'action pluriannuel ciblant les directions dont les achats représentent une

part significative de l'achat métropolitain. Au total, la démarche vise à développer le métier d'acheteur, à sensibiliser tous les collaborateurs jouant un rôle dans le processus d'achat et à harmoniser les pratiques au sein des services. Par ailleurs, la création d'une centrale d'achat territoriale au service de toutes les communes est lancée.

RÉPARTITION DES ACHATS AU SEIN DE LA MÉTROPOLE



axe 4

FÉDÉRER UN NOUVEAU COLLECTIF DE TRAVAIL

Les actions de cet axe ont visé à faire en sorte que chacun se sente pleinement agent de la collectivité. C'est passé par la réaffirmation du rôle du manager en tant qu'animateur de son collectif de travail, la définition de règles, notamment RH, claires et compréhensibles de tous, mais aussi par la multiplication de projets transverses à même de décloisonner nos manières de travailler.

AXE 4

P 12

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – NOVEMBRE 2019

USAGES NUMÉRIQUES



Pour favoriser un usage raisonné et raisonnable des outils numériques, une charte interne a été éditée sur le bon usage des outils numériques et le droit à la déconnexion. Ce document, en ligne sur Comète (rubrique Feuille de route), rappelle les bonnes pratiques et répond à trois enjeux principaux :

- contribuer à une bonne qualité de vie au travail en conciliant le mieux possible vie professionnelle et vie privée,
- améliorer l'efficacité des process de travail,
- limiter l'impact environnemental de nos activités.

TEMPRO

Tempro est le nouveau logiciel de gestion des temps et activités. Le déploiement de Tempro a débuté le 1^{er} octobre dernier pour les 600 agents des sites pilotes : agents de la délégation Développement Économique, Emploi et Savoirs, agents de la station Pierre Bénite et de l'Usine de traitement et de valorisation énergétique de Gerland.

TEMPRO

CONCIERGERIE

Hôtel de la Métropole

après 7 mois de fonctionnement :

56%
de taux d'adhésion
dont 53% ont déjà utilisé la conciergerie

594
utilisateurs
et 4 778 services cumulés depuis l'ouverture (soit 8 services / utilisateur)

Halle Borie

46%
de taux d'adhésion
dont 84% ont déjà utilisé la conciergerie

230
utilisateurs
pour 3071 services (soit plus de 13 services par utilisateur)



RÉFÉRENTIEL MANAGÉRIAL



Le 6 avril 2018, le référentiel a été présenté à 900 managers au Matmut Stadium.

La démarche managériale, engagée en 2017, visait à impulser une dynamique en affirmant le rôle clef du manager dans la fédération des collectifs de travail. 2018 a vu se concrétiser cette volonté forte grâce à la coproduction par et pour les managers du référentiel « Manager à la Métropole », à la fois outil de culture commune et guide pratique pour tous les managers.

Plus de **250 encadrants** ont été mobilisés pour construire le référentiel.

En 2018, **1 manager sur 2** a participé à au moins un module de formation dédié au management, soit **614 professionnels** et **1330 jours de formation** suivis au total.

8 conférences managériales depuis 2018 et plus de **1300 participants**.

130 managers ont réalisé un test d'autodiagnostic des compétences managériales via la plateforme numérique dédiée.



LE CHALLENGE DES INITIATIVES

Objectif : créer les conditions favorables à l'innovation interne inscrite à la Feuille de route de l'administration.

L'appel à candidature en 2018 a recueilli près de 200 propositions de projets.

9 projets retenus à l'issue d'environ **2000 votes**.

7 projets en cours de développement suite à la phase d'expérimentation :

- Méta-testeurs
- BlaBla Dej
- MDM Vitrites de la Métropole
- ALERTE SMS Consultations PMI
- Manag'up
- Nova, la ferme à outils collaboratifs
- Métrotroc, le bon coin de la Métropole

CHALLENGE DES INITIATIVES

TÉLÉTRAVAIL

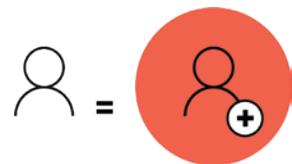


170 agents ont expérimenté le télétravail en 2019.

100% d'entre eux le conseillent à leurs collègues.

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'objectif est que le télétravail soit accessible à tous les agents dont les candidatures déposées avant le 18 octobre 2019 ont été acceptées par les encadrants.

UN AGENT, UN COMPTE



100% des agents métropolitains disposent désormais d'une adresse mail professionnelle et d'un accès individuel à l'intranet Comète. D'ici fin 2019, les accès informatiques seront également possibles depuis smartphones, tablettes et ordinateurs personnels.

axe 5

ÊTRE UNE ADMINISTRATION EXEMPLAIRE

AXE 5

P 14

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – NOVEMBRE 2019

De nombreux projets ont été conduits, à travers cet axe, pour renforcer la responsabilité sociale et sociétale de notre collectivité : des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, le déploiement de la politique handicap ou encore la participation de la Métropole, en tant qu'employeur, à la politique d'insertion dans l'emploi des jeunes et des bénéficiaires du RSA.

Les enjeux environnementaux ont également été intégrés dans le fonctionnement de la Métropole ainsi que dans les pratiques professionnelles et gestes au quotidien des agents. Une démarche itérative qui invite chacun à agir différemment pour emmener la Métropole dans cette dynamique durable et écoresponsable.

CONTRATS AIDÉS

Plus de 500 agents ont bénéficié, depuis 2015, du dispositif « contrats aidés » qui facilite l'emploi de certaines catégories de personnes connaissant des difficultés en matière d'insertion professionnelle.

LAÏCITÉ



Plus de **1000** agents, dont 800 managers, formés ou sensibilisés à la question de la laïcité dans les situations professionnelles
2500 guides pratiques et 4000 flyers « La laïcité à la Métropole » distribués

SERVICE CIVIQUE



10 jeunes ont été accueillis en 2019 en service civique par la Métropole en partenariat avec l'association Unis-Cité. Le service civique a vocation à confier aux 16-25 ans une mission d'intérêt général d'une durée de

6 à 8 mois. C'est dans ce cadre que 2 jeunes sont intervenus dans les services de la Métropole afin de sensibiliser les agents aux éco-gestes liés aux consommations énergétiques sur leurs lieux de travail.

LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Afin de lutter contre l'illettrisme, la Métropole propose, dans le cadre de son plan de formation, un plan d'action visant à développer les formations de « savoirs de base » et de « français langue étrangère (FLE) » et ainsi favoriser l'employabilité de ses agents. Depuis 2017, 23 agents ont été lauréats du DELF Pro (diplôme d'étude en langue française professionnelle).

HANDICAP

La mission Handicap a été créée en juin 2017 pour mieux accueillir le handicap au sein de la Métropole.

514 agents

en situation de handicap en poste au 1^{er} janvier 2018, soit un taux légal d'emploi de 6,04% (contre 3,98% au 1^{er} janvier 2015)

91 recrutements

de personnes en situation de handicap depuis le 1^{er} janvier 2017

1 campagne de sensibilisation/an dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées



TRI DES DÉCHETS

Une centaine de poubelles de tri a été installée dans les lieux de travail de la Métropole, dans le cadre de la campagne « Au bureau, je trie aussi ».



Le plan d'action 2018-2020 Egalité Femmes/Hommes, adopté par le conseil de Métropole, vise à développer la mixité au sein des collectifs de travail, être vigilant sur les écarts de rémunérations, faciliter l'articulation des temps de vie,...

3 axes de travail :

- développer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes
- agir sur la politique RH de la Métropole
- agir dans les politiques publiques déployées par la Métropole

54

actions identifiées (détails sur Comète, rubrique Diversité)

94%

des actions engagées à fin 2019

Plus de

2 000 réponses reçues

à l'enquête en septembre 2019 auprès de l'ensemble des agents sur les questions d'égalité femmes/hommes.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE



Avec le projet Optim, le parc d'imprimantes à la Métropole a été revu à la baisse et modernisé, et de nouvelles règles ont été communiquées privilégiant les impressions en noir&blanc et en recto/verso. Résultats : une consommation moyenne de papier de 2,4 millions de pages, soit 15% d'impressions en moins par rapport à 2017.

MOBILITÉ ÉCORESPONSABLE

Pour faciliter les déplacements professionnels et proposer une alternative à la voiture individuelle, la Métropole met à disposition des agents, sur ses différents sites et sans réservation, un pool composé de 245 véhicules légers (dont 40% « propres »), ainsi qu'une flotte de 90 vélos (dont 80% électriques) et 10 trottinettes !



LA FEUILLE DE ROUTE VUE PAR LES CADRES

ENQUÊTE

Au cours de l'été 2019, une enquête a été menée par l'équipe Feuille de route, auprès d'un panel représentatif de cadres de la collectivité issus des différentes délégations, pour recueillir leur perception globale sur la démarche de la Feuille de route de l'administration et les actions entreprises dans ce cadre. Les agents interrogés, dont près de la moitié sont managers, ont ainsi pu partager leur connaissance, leur appropriation et leur utilisation au quotidien de ce document, et exprimer leurs attentes pour la suite...



CONNAISSANCE ET SOURCE D'INFORMATION

95%

des cadres interrogés connaissent la Feuille de route.

Plus de

50%

des cadres interrogés en ont pris connaissance lors du lancement de la démarche en 2016 à l'occasion de la rencontre annuelle des cadres.

57%

ont eu le sentiment d'avoir été suffisamment ou partiellement informés du suivi de l'avancement des chantiers. **33%** pensent au contraire ne pas avoir eu assez d'informations.

La Feuille de route était évoquée dans les instances managériales, de manière régulière pour **23%** des répondants, et de manière occasionnelle pour **27%** d'entre eux.

D'APRÈS LES CADRES INTERROGÉS

LA FEUILLE DE ROUTE A PERMIS DE :

- Donner du sens et de la cohérence aux projets métropolitains
- Prioriser les actions structurantes pour l'administration
- Renforcer une culture commune entre les agents



LES ACTIONS LES PLUS MARQUANTES DU POINT DE VUE DES CADRES

- Le chantier laïcité
- Le référentiel managérial
- L'amélioration de la qualité de vie au travail (télétravail, plan de prévention des risques psychosociaux...)
- Les actions relevant de la démarche éco-gestes
- Le développement de synergies avec les communes du territoire (projets de mutualisation, pacte de cohérence métropolitain)

50%

DES CADRES INTERROGÉS ONT PARTICIPÉ À AU MOINS UN PROJET DE LA FEUILLE DE ROUTE.

86%

DES CADRES INTERROGÉS SOUHAITENT MENER UN PROJET TRANSVERSAL À L'AVENIR.

LE REGARD DES DIRECTEURS

Ambitieux
Cohérence
Nécessaire
Cible
Pilotage
Sens
Performance
Cadre
Formalisation
Transversal
Cap
Culture
Complexe
commune
Dense
Lourd
Fil rouge

33%

DES DIRECTEURS CONSULTÉS CONSIDÈRENT QUE LA FEUILLE DE ROUTE EST UN OUTIL DE PILOTAGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE.

POUR **27%**

D'ENTRE EUX, IL S'AGIT D'UN DOCUMENT STRATÉGIQUE DE RÉFÉRENCE.

POUR **18%**

ELLE A ÉTÉ L'OPPORTUNITÉ DE DÉVELOPPER, SOUTENIR ET ACCÉLÉRER DES PROJETS.

CE QU'ILS EN PENSENT, CE QU'ILS EN DISENT

DONNER DU SENS ET DE LA COHÉRENCE



« La Feuille de route porte bien son nom, elle indique le sens vers lequel chacun doit travailler. »

« Tout était très flou au début de la Métropole, ce document a donc été rassurant et nous a aidé à clarifier nos orientations. »

« La Feuille de route a été un outil de projection qui nous a aidé à comprendre ce que la Direction générale attendait de nous. »

« Même si on aurait réalisé ces projets sans Feuille de route, elle a permis de les formaliser dans un cadre plus global. »

« On avait besoin d'un document stratégique partagé, c'est essentiel pour le pilotage des actions des cadres de la collectivité. »

RENFORCER UNE CULTURE COMMUNE



« En regardant a posteriori cette démarche, on se rend compte qu'elle a été plus structurante que ce qu'on a pu en percevoir au départ. »

« En faisant le bilan de la Feuille de route, on se rend compte du chemin parcouru et du nombre de chantiers engagés pour solidifier les fondements de la Métropole. »

« C'était une façon de porter le projet métropolitain. La Feuille de route a permis de recentrer les agents sur le sens de leurs missions et de sortir la tête du guidon pour partager un projet commun, revaloriser leurs missions et donner un sentiment d'appartenance à la Métropole. »

« Chacun retient ce qui le concerne directement, mais collectivement cela forme un tout et c'est ça l'important. »

DES IMPACTS ET DES RÉSULTATS PARFOIS DIFFICILES À MESURER

« Il faudra du temps pour atteindre les objectifs fixés. »



« La Feuille de route a été un vrai support, cela reste difficile de mesurer les impacts directs et l'effet escompté n'est pas toujours visible sur le terrain. »

ANIMER ET FAIRE VIVRE LA FEUILLE DE ROUTE

« On a braqué les projecteurs à certains moments, mais ça aurait été bien de le faire de manière plus régulière. »



« Il faut faire vivre la Feuille de route, c'est peut-être ce qui a manqué pour qu'on s'en saisisse plus quotidiennement. »

SOUTENIR UNE DIVERSITÉ DE PROJETS



« L'exhaustivité de la Feuille de route a rendu difficile son appropriation et son exploitation. »

« Le nombre important de projets soutenus par la Feuille de route a donné le sentiment de dynamique et de transformation de notre institution. Nous n'avons pas rempli tous les objectifs, mais ce n'est pas grave, la dynamique est là. »



ET LA SUITE ?







« Starsky et Hutch » à la DRH n'était pas la priorité

L'UNSA a toujours été favorable à la mobilité entre fonctions publiques. Encore faut-il bien s'imprégner de la culture territoriale. Cela n'est visiblement pas le cas dans certains services de la DRH. Les pratiques de l'interrogatoire à charge relèvent d'un mauvais remake de la série « Starsky et Hutch ». D'entrée de jeu, l'administration considère comme présumés coupables, voire accusés d'office, les agents qu'elle reçoit pour de baroques enquêtes administratives. Des méthodes de flics « amis-amis » visant à effrayer l'interviewé, nullement à investiguer la réalité des faits. Alors que le personnel métropolitain malmené par les réorganisations constantes et les objectifs paradoxaux d'une direction générale en recherche constante d'économie, aspire à une écoute bienveillante et un service à visage humain. À quand une administration mieux inspirée ? Pour la qualité au travail de tous, on lui suggère « Joséphine, ange gardien » et « Pause café ». Et vous ?

Rejoignez-nous !

www.unsametropolede lyon.com

04 28 67 56 46



La feuille de route a de quoi déboussoler

Savez-vous quel axe de la feuille de route de l'administration entend fédérer un nouveau collectif de travail ? Qu'est-ce que le projet 3.3 entend « déschmilblicher » ? Où en est la « pair-aidance » ?

Si vous ne savez pas répondre, rien de grave. Personne ne connaît le contenu de cette feuille de déroute, mais tout le monde en constate les incohérences, voire méfaits !

Document fourre-tout et jargonneux, il voulait faire illusion sur l'existence d'un pilote dans l'avion métropolitain. Il n'a pas fait long feu, mais beaucoup de dégâts. Comme par exemple le chantier - quel terme exact ! - marges de manœuvre, qui a dégagé 110 millions d'euros d'excédents au dernier compte administratif et, via une contrainte excessive de la masse salariale, aboutit à des burnouts en masse, en sus d'une désorganisation des directions en pagaille.

Pour l'UNICAT, la seule voie qui vaille est le cap d'un service public efficace car humain, c'est-à-dire réalisé par des agents reconnus et respectés.

Rejoignez-nous sur le site commun

www.unsametropolede lyon.com ou sur le mail de l'UNICAT : unicatmetropole@grandlyon.com ou au 06 62 24 69 39, Bruno COUDRET Secrétaire Général de l'UNICAT.



La revue de presse Comète : peut mieux faire.

La loi de transformation de la fonction publique a été conduite à la hâte et sans trop se préoccuper du point de vue des syndicats. Il faut reconnaître que ce n'est pas du côté de la revue de presse de Comète que les agents auront pu disposer d'une information un peu équilibrée. En confiant ce sujet à des journaux fervents partisans de cette loi tels que le Figaro (propriété de la famille Dassault) ou les Échos (propriété de Monsieur Bernard Arnault) et en s'abstenant de proposer un minimum de pluralisme aux lecteurs, la revue de presse a elle aussi choisi d'aller au plus vite, au plus court et en occultant les propositions alternatives.

Le déshabillage annoncé des Commissions administratives Paritaires a ainsi pu vous être présenté comme « un grand pas en

avant » permettant « la suppression du blocage des CAP en matière de mobilité, d'évaluation des agents et de progression de carrière » (Le Figaro, revue de presse Comète du 30 mars 2019).

Nous dénonçons ces interprétations caricaturales et offensantes. Pour vous rapprocher des réalités, rejoignez la CGT !

CGT Métropole : 04 28 67 56 52 - cgt.metropole@grandlyon.com

CGT UFICT : 04 28 67 56 47 - cgt.ufict.metropole@grandlyon.com

CGT STEPPI : 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)

<http://cgt-metropolede lyon.reference-syndicale.fr/>



La Cfdt défend les agents jusque devant le tribunal administratif.

Depuis la création de la Métropole de Lyon, vos élus **CFDT** se battent à vos côtés pour faire appliquer le droit dans le domaine des ressources humaines et notamment des avancements de grades. À la demande d'agents soutenus par la **CFDT**, trois tableaux d'avancement de grades de catégorie A ont été annulés par le tribunal administratif de Lyon pour les raisons suivantes :

1. Les agents en détachement ont droit à un déroulement de carrière comme les autres.
2. Les encadrants ne disposent pas d'un droit supérieur aux non encadrants pour être promus.
3. Promouvoir des agents sans respecter l'ordre des points du tableau constitue une erreur manifeste d'appréciation.

Suite à ces annulations, la CAP A du mois de septembre a voté à l'unanimité pour ajouter les noms des agents sur les tableaux.

La CFDT espère que la Métropole de Lyon mettra fin aux critères nébuleux. Vous aussi, vous avez peut-être des doutes sur votre situation individuelle ? N'hésitez pas à nous contacter, quelle que soit votre catégorie, A, B ou C, et à nous rejoindre pour être bien défendus.

Contactez la CFDT

Si vous souhaitez plus d'information,

contacter la CFDT au 04 28 67 56 51

Ou par mail cfdt@grandlyon.com



La garde alternée reconnue pour le supplément familial de traitement

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met un terme à un problème resté longtemps sans réponse juridique. Le droit au SFT est ouvert à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) qui a au moins un enfant à charge. En cas de vie commune de deux agents publics (mariés ou concubins), ce complément de rémunération est versé à l'un ou l'autre d'entre eux, désigné d'un commun accord. Avant la loi du 6 août 2019, lorsque deux agents publics mettaient fin à leur vie commune, le SFT était versé uniquement à l'un des deux parents, disposant de la « charge effective et permanente » de l'enfant. Cependant, cette notion de « charge effective et permanente » était inadaptée dans les situations de résidence alternée. L'article 41 de la loi précitée prend désormais en compte ces situations. Le versement du supplément familial de traitement pourra être partagé « par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire ».

Syndicat CFTC - Immeuble Gémellyon 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



Prévoyance = qualité d'une personne qui prévoit les événements

La Métropole a renouvelé son choix d'un contrat collectif à adhésion facultative, effectif dès le 1^{er} janvier 2020.

Le groupe VYV, MNT, MGEN, HARMONIE MUTUELLE a été retenu.

Tous les agents de la collectivité : titulaires, stagiaires, contractuels, contrats aidés, apprentis, assistants familiaux, (hors agents de la fonction publique hospitalière) peuvent adhérer.

Il n'y a aucune condition d'âge ni de conditions médicales. 6 formules possibles. Pour faire son choix, il est conseillé de se rapprocher du prestataire ou des assistants sociaux du personnel.

Rappel, l'agent doit adhérer au nouveau contrat et signer le bulletin d'adhésion. La cotisation (basée sur TBI, NBI, RIG, RIF) sera prélevée sur salaire et la participation mensuelle de 15€ brut sera versée également sur salaire (uniquement pour ce contrat).

Soyez prévoyant, Adhérez !

Syndicat CFE-CGC Métropole de Lyon

Pour venir nous voir : Immeuble Gémellyon Sud, 59 bd Vivier Merle
Adresse postale : Immeuble Porte Sud, 4 rue des Cuirassiers - 69003 LYON - Tél : 04.28.67.56.45 - Email : cgc@grandlyon.com
Blog : cqcmetropolede lyon.blogspot.fr



LOI de la transformation de la fonction publique

« Celle-ci est censée opérer une simplification de la gestion des agents publics... pour améliorer la qualité et l'efficacité des services publics ». Quelle galéjade !

FO est contre cette loi, qui détruit notre statut, nos conditions de travail, notre carrière, et nuit à notre pouvoir d'achat.

Elle remet en cause notre système de société basée sur la liberté, l'égalité, la fraternité et la solidarité.

Cette loi vise à détruire notre conception du service public, où les fonctionnaires ne sont plus au service des usagers mais au service des élus et de leurs politiques avec comme conséquences :

- Augmentation importante du nombre de contractuels et diminution du nombre de fonctionnaires
- Moins de fonctionnaires, donc moins de cotisations retraite pour la CNRACL entraînant son déficit.

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



Le conseil fédéral de SUD CT se prononce contre la réforme des retraites voulue par Emmanuel Macron. Cette réforme, qui se prétend universelle, ne vise qu'à diminuer le montant des pensions, et à nous faire travailler plus longtemps. Pour faire du

5 décembre le début d'un mouvement majeur pour faire reculer le gouvernement sur sa volonté de détruire notre système de retraite, SUD Collectivités Territoriales appelle l'ensemble de ses militantes et des agent.es, fonctionnaires et contractuel.les, à construire dès maintenant les conditions de la grève illimitée. SUD CT appelle également à une convergence de toutes les structures, confédérations syndicales, syndicats professionnels, acteurs du mouvement social (associations, gilets jaunes...) pour organiser ensemble en construisant une mobilisation la plus large possible et faire de la grève illimitée une victoire des salarié.es.

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



La FA est en deuil

Notre collègue, notre ami **Philippe Bailly** notre FIFI nous a quittés le 20 septembre 2019. Après de longs mois passés entre les hôpitaux et les moments d'espoirs, son optimisme légendaire n'a pas stoppé la progression insidieuse de sa maladie. Sa gentillesse, son engagement, son dévouement et même s'il a pu donner l'impression quelquefois d'un côté désinvolte, il n'a laissé personne indifférent. Fifi tu vas beaucoup me manquer... nous manquer !



FA-FPT - Gemelyon Sud - 9 bd Vivier Merle Lyon 3^{ème}
04 28 67 56 50 - fafpt@grandlyon.com



Retrouvez l'ensemble de nos informations sur :
snuter-fsu.fr
Actualités, dossiers, syndicalisation.

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



Il y a quelque mois, la CNT vous parlait des adolescents abrités dans l'ancien collège Maurice Scève. Ils ont vécu le stress d'une procédure d'expulsion. Le 24 septembre, le tribunal leur a donné un an de délai pour trouver une solution. C'est toujours mieux qu'une expulsion sans relogement comme la métropole l'a fait pour l'amphi Z. Cependant, la solution est connue. Les mineurs étrangers isolés doivent être pris en charge par l'ASE sous la responsabilité de la métropole. Un an de plus, la société civile assumera cette responsabilité. Si les pouvoirs publics ne veulent plus assumer leur mandat qu'ils le rendent. Nous préférons tout assumer légalement.

CNT - 44 rue Burdeau 69001 Lyon - 06 76 16 38 17
cnt@grandlyon.com



**QUELQUES CHEFS DE PROJETS PARMIS LES 36 ET LA CENTAINE DE PERSONNES
QUI ONT OEUVRÉ POUR FAIRE VIVRE LA FEUILLE DE ROUTE. MERCI À TOUS !**