

LE PETIT MÉTROPOLITAIN

EN ENCART
LES DÉLÉGATIONS DES
VICE-PRÉSIDENTS

#48
SEPTEMBRE
OCTOBRE
2020

LE MAGAZINE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE



LA NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA MÉTROPOLE

p.08

Entretien avec **Anne Jestin**, nouvelle Directrice Générale des Services



Retrouvez le Petit métropolitain sur comete.grandlyon.fr

GRANDLYON
la métropole

#48
SEPTEMBRE
OCTOBRE
2020



03

LA DATA DU MOIS

Confinement,
reprise :
vos impressions

04

ACTUS

08

DOSSIER

Entretien avec
Anne Jestin,
nouvelle Directrice
Générale des
Services

13

HORS LES MURS

L'évolution
du recrutement
à l'ère digitale

14

EN ACTION

Faire du numérique
une chance
pour tous

16

**REGARDS
CROISÉS**

Mieux vaut prévenir
que guérir

18

**POINT
D'INTERROGATION**

Qu'est-ce que la ville
du quart d'heure ?

19

EN PERSONNE

La littérature
fait bon ménage

20

C'EST PRATIQUE

Les éco-gestes,
juste une habitude
à prendre !

21

LES ASSOS

22

**EXPRESSIONS
SYNDICALES**

24

TEMPS FORTS

CONTRIBUTEURS

**Délégation Développement
solidaire et habitat**

Marine Mayans

Direction ressources DDUCV**Communication eau**

Blandine Lubineau

Communication développement

Vérène Saint-André

Communication/marketing propreté

Ingrid Mourier

Communication/documentation voirie

Karine Lalo

Direction de la Culture

Céline Migliore

**Direction Innovation numérique
et systèmes d'information**

Julien Veaux

Direction Patrimoine**et moyens généraux**

Aurélie Giron

Direction Attractivité**et relations internationales**

Anne-Laure Beaudoin

Service Documentation

Geneviève Vazette

Direction Ressources humaines

Bénédicte Mouton

Comité social du personnel

Alix Lobato

**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

cbarbier@grandlyon.com

Directrice de la publication

Anne Jestin

Rédactrice en chef

Dominique Yoyo

Coordination et rédaction

Christian Barbier / Jennifer Schies

Véronique Riffault

Crédit photos

Eric Soudan / Anne Thomé

Thierry Fournier / Jérémy Cuenin

Conception maquette

In Média Res

Réalisation

Atelier Grève-Viallon

Impression

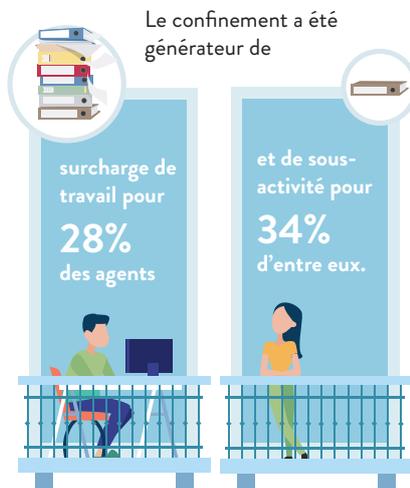
OTT imprimeurs



Confinement, reprise : VOS IMPRESSIONS

Après des semaines de confinement et pendant la période de reprise d'activités, il vous a été proposé, courant juin, de répondre à un questionnaire pour partager votre ressenti quant à cette crise et la façon dont la collectivité l'a gérée. Vous êtes 1926 agents (soit 20%) à avoir répondu à l'enquête. Quelques résultats...

CHARGE DE TRAVAIL & CONFINEMENT



ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO & CONFINEMENT

Dégradé pour **29%** des agents

Amélioré pour **31%** des agents



ÉTAT D'ESPRIT & REPRISE D'ACTIVITÉ

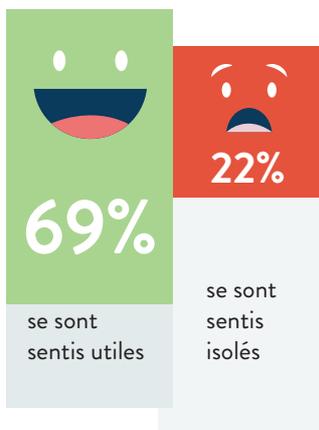


38% se déclarent plutôt en forme



25% sont épuisés

RESSENTI & CONFINEMENT



PLUS DE **82%** DES RÉPONDANTS

sont satisfaits ou très satisfaits de la façon dont la collectivité a géré et gère encore la crise.



DU POINT DE VUE DES MANAGERS

85%

estiment que leurs équipes ont fait preuve d'adaptabilité.



LA RD342 EN PLEIN CHANTIER

ACTUS



Dans la continuité des travaux d'élargissement de la rivière Yzeron menés par le Syndicat Mixte d'Aménagement de Gestion de l'Yzeron, du Ratier et du Charbonnières (SAGYRC), la Métropole de Lyon engage des travaux de requalification de la RD342 (avenue Paul Daily) et du carrefour avec la RD50 (avenue Aqueduc Beunant). Les travaux de voirie ont démarré à la fin du printemps, pour une durée de 14 mois. Ils visent à améliorer le cadre de

vie, diminuer l'aspect routier en amenant une qualité paysagère et soulager le trafic routier rue de la Libération qui traverse la ville d'Oullins. Cela comprend la création d'une voie verte avec l'installation de pistes cyclables séparées par des bandes végétalisées. Les piétons pourront, par ailleurs, bénéficier de trottoirs élargis. À chaque phase importante (réalisation du carrefour RD342/RD50 et requalification de la RD342) est prévu un soutien de

communication pour informer les riverains de l'avancée du chantier mais aussi les automobilistes de la gêne éventuelle occasionnée. Des totems sont installés et des flyers distribués à cet effet. Une animation vidéo a été produite afin de garder en mémoire la démolition impressionnante de l'ouvrage du carrefour entre la RD342 et la RD50. Un suivi photographique régulier va, par ailleurs, être opéré pour mettre en valeur l'avancement du projet..

P 4

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – SEPTEMBRE / OCTOBRE 2020

Testé pour vous

La Métropole a repris la gestion de 16 km de voies entre l'échangeur de La Garde à Limonest et Dardilly au nord et l'échangeur de l'A450 à Pierre-Bénite au sud en novembre 2017. Parmi les nouveaux aménagements, celui du prolongement de la piste cyclable du quai Perrache avec un itinéraire sécurisé qui emprunte le pont de La Mulatière, rejoint la station du métro B de la gare d'Oullins et se poursuit jusqu'à Pierre-Bénite (3 km). Sur une suggestion de la cheffe de projet Anne-Marie Maugirard, une partie du comité technique qui travaille sur les évolutions de l'axe M6/M7 (ex autoroute A6/A7) a donc enfourché les vélos électriques mis à disposition par le pool pour observer les réalisations et emprunter l'itinéraire cyclable en service depuis le mois de juin.



BENNE À ORDURES MÉNAGÈRES ÉLECTRIQUE : UN AN D'EXPÉRIMENTATION



Depuis un an, un véhicule électrique de collecte des ordures ménagères est mis à la disposition de la Métropole de Lyon par Renault Trucks. Il a été testé sur le territoire de deux subdivisions : COL Est/Meyzieu ; COL NO/Rillieux-Sathonay.

Quatre chauffeurs et une dizaine de ripeurs se sont succédés à bord de cette benne à ordures ménagères d'un nouveau type. Doté d'une autonomie comprise entre 60 et 80 km (consommation 1,8KWh/km) grâce à des batteries lithium-ion chargées lentement durant 8 heures, ce véhicule peut embarquer 11 tonnes de déchets par rotation.

« Cette période d'essai, explique Olivier Aznar responsable de l'unité Logistique Véhicules Industriels (ULVI), a permis de tester ce véhicule à carburation électrique dans des conditions réelles et opérationnelles, de vérifier son adéquation à la tâche et d'identifier les points d'amélioration possibles. Ces derniers ont d'ailleurs été pris en compte de façon continue par Renault Trucks et des solutions techniques ont été proposées, puis testées immédiatement. L'amélioration future de l'autonomie des batteries devrait aboutir à un véhicule adapté aux différents parcours urbains ».

L'AVIS DE L'ÉQUIPAGE

Pour savoir ce que pense un équipage à propos de cette BOM (benne à ordures ménagères), il faut se lever de bonne heure pour le rencontrer à la prise de poste, avant que les premières lueurs du jour n'éclairant la ville.

Ce matin-là, dès potron-minet*, c'est Bilal Laachmi, conducteur Poids Lourds depuis 2018, qui, au volant du véhicule, vient récupérer à la subdivision COL/NO (route de Strasbourg) ses deux ripeurs Olivier Cantatore et Marwen Toudjine.

« Je conduis ce camion depuis environ un mois et demi, explique-t-il. Notre ronde fait environ 50 km J'apprécie sa maniabilité et le système de caméra plus simple que sur les camions traditionnels. Les gens sont surpris par ce camion. Ils nous interpellent souvent dans la rue pour nous demander des renseignements sur ce nouveau type de véhicules. Et, ils écoutent... le bruit même s'il y en a pas », sourit-il. « Côté logistique, c'est l'atelier qui s'occupe de recharger les batteries ».

Olivier Cantatore, ripeur depuis 18 ans, travaille sur cette BOM depuis deux mois et demi et il apprécie : « C'est pas mal du tout, on n'a pas les gaz d'échappement dans le nez quand on est à l'arrière. On n'a bien sûr aucun bruit de moteur. C'est silencieux et efficace. Sur une benne traditionnelle, selon le conteneur que l'on doit charger, bac de 500 litres et bac de moindre contenance, il faut régler le basculement avec un bouton. Sur ce camion, la commutation est automatique. Il n'y a pas besoin de faire une manipulation. Quand on approche le bac, il est reconnu par le chargeur ».

DÉFAUTS ET QUALITÉS

Grâce à ce camion, l'équipage peut réaliser deux rotations jusqu'à l'usine de traitement de Rillieux-la-Pape. Lorsque le camion recule, on s'attend à entendre le bip-bip traditionnel qui prévient ceux qui pourraient se trouver sur la trajectoire. À la place on entend un bruit d'air comprimé qui s'échappe. Olivier Cantatore précise que le volume de ce signal d'alerte s'adapte en fonction du bruit ambiant. Pour lui « ce n'est pas terrible et ce serait un point à améliorer ». Au bout d'un an, Olivier Aznar, est en mesure de faire un constat favorable : « on apprécie la maniabilité et le confort de conduite de cette BOM qui est particulièrement adaptée à la collecte en milieu urbain dense ou pavillonnaire. De plus, nous avons un excellent retour des habitants.



Certains points d'améliorations constatés durant le test ont été soit pris en compte par Renault Truck soit le seront ultérieurement : pompe hydraulique qui faisait du bruit, chauffage insuffisant, autonomie des batteries insuffisante pour certains parcours... On évalue aussi si l'on aurait besoin d'un klaxon supplémentaire, type bus, pour prévenir les piétons en milieu urbain dense ».

Alors, va-t-on acquérir d'autres camions ?

« À ce stade, répond Olivier, il convient de poursuivre l'expérimentation en cours et d'accompagner Renault Trucks dans l'évolution de ce prototype qui ne nous appartient pas. Nous évaluerons dans les prochains mois et années si l'ensemble des conditions sont réunies pour envisager de futurs achats ».

*Dès l'aube ; dès le petit matin ; dès les premières lueurs du jour ; de bon matin ; au saut du lit.

Programme d'animations des parcs : édition 2020



Pour la deuxième année, Abderazag Azzouz, chargé d'animations à l'unité Voirie/Végétal du service Communication de la délégation Développement urbain et cadre de vie (DDUCV), coordonne la découverte pour les grands lyonnais du patrimoine végétal des parcs.

Ateliers participatifs, balades découvertes d'observations... 50 animations composent l'édition 2020 du programme qui s'étale de septembre à décembre. La nouveauté cette année : les ateliers au parc technologique de Saint-Priest ! Ils rejoignent Parilly et le Domaine de Lacroix-Laval, espaces naturels sensibles offrant une continuité végétale favorable à la biodiversité et un cadre d'une qualité exceptionnelle. Pour mémoire, les parcs sont gérés par la

direction Patrimoine végétal, service Parcs et jardins et service Nature et fleuves.

« Ce programme initié au service communication de la DDUCV, s'adresse autant aux enfants qu'aux adultes. Il est le résultat d'un important travail transversal : Jacqueline Canu, chargée de communication, a piloté la rédaction et le plan de communication ; Dorian Notturmo, chef de projet communication digitale et Virginie Mami, responsable patrimoine web et numérique à la direction Innovation numérique et système d'information, ont construit la plateforme d'inscription. Le travail d'infographie a été également assuré en interne par Béatrice Navoret. Le service Parcs et jardins, unité Exploitation maintenance a, quant à lui, confectionné les modules en bois des panneaux d'information installés sur chaque site. Le service Reprographie de la direction Patrimoine et moyens généraux nous a aussi aidés » ajoute Abderazag Azzouz.



Deux horaires par jour sont prévus pour des groupes de neuf personnes, respect de la distanciation physique oblige. Ces animations, qui se tiennent de septembre à décembre, sont assurées par Elodie Poyet, Louan Guenole, Anthony Kettler, agents métropolitains. Pour en profiter, rendez-vous sur le site grandlyon/une Métropole à vivre/Parcs et jardins. Les inscriptions ont débuté le 15 juillet, 780 places gratuites sont mises à disposition.

LA VILLE-FORÊT

Comment ne pas être attentifs aux solutions offertes par la nature en un temps où changement climatique, perte de la biodiversité et pollution de l'air sont au cœur de nos préoccupations ? Imaginer une ville réconciliée avec le monde végétal, accueillante pour le vivant et s'inspirant de l'écosystème forestier : telle est la piste proposée par le Conseil d'Architecture d'urbanisme et de l'Environnement (CAUE Rhône-Alpes) dans l'exposition qu'elle a conçue avec l'Agence d'Urbanisme de l'aire métropolitaine Lyonnaise et la Métropole de Lyon sur « la ville forêt ». Une contribution intéressante pour répondre aux maux de nos espaces urbains et repenser ensemble notre cadre de vie de demain. Du 15 septembre au 18 décembre 2020 CAUE Rhône Métropole 6bis Quai Saint-Vincent, 69001 Lyon Entrée libre côté place

→ Visites commentées gratuites ouvertes à tous les samedis. Si vous êtes en groupe, merci de réserver auprès du CAUE Rhône Métropole : caue69@caue69.fr

QUAND LES DÉCHÈTERIES DEVIENNENT MOBILES

La Métropole de Lyon a mis en place un service de proximité: neuf déchèteries mobiles réparties à Lyon et Villeurbanne. Ces déchèteries s'installent sur des lieux fixes, le même jour de chaque mois et avec des horaires identiques. Elles permettent aux personnes non motorisées de bénéficier des mêmes services (ou presque) que ceux proposés dans les déchèteries de la Métropole. Ce service gratuit est réservé aux particuliers. Les dépôts professionnels ne sont pas autorisés. Les véhicules et remorques de grand gabarit (assimilés à du véhicule utilitaire ou professionnel) ne sont pas acceptés. Un agent, présent sur place, aide les usagers à trier leurs déchets et réceptionner les dons. En effet, cette année, les objets en bon état ou réparables peuvent y être déposés. Ils sont remis aux associations partenaires de la Métropole qui les redistribuent.



CONTRAT DE PRÉVOYANCE, C'EST LE MOMENT D'ADHÉRER !

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Métropole a signé une convention avec le groupe VYV et propose à tous les agents*, quel que soit leur statut, d'adhérer à un contrat de prévoyance. Essentiel pour prévenir les risques d'accidents de la vie et les gros soucis de santé, ce contrat complémentaire vous garantit un maintien de revenus en cas d'incapacité de travailler temporairement ou définitivement. La cotisation individuelle, dont le montant varie suivant les options souscrites, est directement prélevée sur votre salaire. Et la Métropole participe à hauteur de 15 euros brut par mois.

Aucune condition n'est exigée si vous souscrivez avant le 31 décembre 2020 ou dans l'année qui suit votre recrutement à la Métropole ou votre retour dans la collectivité. Au-delà de cette date, un délai de carence de 6 mois est appliqué avant que vous ne puissiez bénéficier des garanties souscrites.



Pour adhérer, deux solutions :

- directement en ligne via <https://prevoyance.sofaxis.com/prevoyanceagent/#/connexion>, en indiquant le code d'accès : 5JM6V086V3

- ou en remplissant le bulletin d'adhésion disponible sur Comète, rubrique Ressources humaines > Santé, social, sécurité, prévention

➔ Pour toute question : prevoyance@grandlyon.com

*Les agents relevant de la FPH bénéficient d'un autre dispositif géré par le CGOS ainsi que les vacataires.

Emploi & handicap et si on formait un duo ?



Dans une volonté d'exemplarité et de solidarité, la Métropole participe, pour la seconde année, au DuoDay. Cette opération, qui se tiendra le 19 novembre 2020, consiste à former des duos entre des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi et des professionnels volontaires. Au programme : découverte d'un métier, immersion en collectivité, partage d'expériences. Cette journée

représente une opportunité de rencontres pour changer de regard sur le handicap et, ensemble, dépasser nos préjugés. C'est également l'occasion de faire découvrir les perspectives d'emploi dans la fonction publique territoriale.

✂ Vous êtes intéressé.e ? Rendez-vous sur **Comète** pour proposer votre participation.

➔ Informations complémentaires : www.duoday.fr

ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2020

La campagne d'entretien professionnel a débuté avec vos managers. Si vous n'avez pas encore été reçu en entretien, il devra se tenir en présentiel dans les prochaines semaines. Le compte-rendu d'entretien professionnel finalisé et signé par le manager, l'agent et le N+2 devra être transmis aux services ressources humaines au plus tard le 31 décembre 2020. L'ensemble des supports de la campagne est disponible sur Comète.

MISE À JOUR DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) DANS VOTRE BULLETIN DE PAIE

Élément obligatoire de la paie, vos droits à percevoir le SFT sont à mettre à jour annuellement. Vous avez reçu dans votre bulletin de paie de septembre, un document recto-verso concernant la mise à jour de votre situation familiale (sauf si vous êtes en contrat de droit privé -assistants familiaux ou contrats aidés, apprentis). Ce document est à compléter et à retourner impérativement à votre contact RH habituel (antenne de gestion, relai RH ou SRH directement) pour le 30 octobre. Sans cette mise à jour, votre SFT pourrait être supprimé. Pensez-y !

IMPRIME TON AFFICHE COVID-19

Depuis le 1^{er} septembre, pour notre sécurité, tout agent ou usager entrant dans un espace clos de la collectivité doit porter un masque. Celui-ci est obligatoire dans tous les espaces partagés et lors des déplacements au sein des bâtiments. Au-delà de cette règle sanitaire, la prévention la plus efficace reste l'application des gestes barrière : lavage régulier des mains et maintien des distances physiques d'au moins 1 mètre.



Des affiches présentant les consignes et les règles de bonne conduite à adopter sont téléchargeables sur Comète. Chaque agent peut imprimer et afficher celles qu'il juge pertinentes pour son lieu de travail. Pour tout besoin de conseil et d'accompagnement, les services de prévention de proximité, ainsi que le service de santé au travail sont à votre disposition.

➔ Contact service Santé au travail :
Tél : 04 78 63 47 15
04 78 63 47 16 - 04 78 63 48 60
medecinedeprevention@grandlyon.com

✂ Bon à savoir : Toutes les consignes sanitaires applicables à la Métropole sont mises à jour sur **Comète** !

Bio expresso

Après son diplôme d'architecte obtenu à Paris, Anne Jestin entre à l'École de Chaillot*. Parallèlement à ses études, elle contribue à des chantiers conduits par l'Architecte des Monuments Historiques en charge des départements du Calvados et de la Seine Saint-Denis. Son parcours l'amène ensuite en Isère, à la Conservation du Patrimoine (service patrimonial du Conseil Général), pour un recensement des édifices inscrits aux Monuments Historiques. Elle obtient son concours d'Architecte Urbaniste de l'État et devient Directrice adjointe du Service Départemental de l'Architecture et du Patrimoine (SDAP) de l'Isère puis Directrice de celui de la Drôme. Après 5 ans comme chef de service « logement et construction » à la DDE de l'Isère, elle est nommée Conseillère « renouvellement urbain et ville durable » au Secrétariat d'État à la Ville puis au Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Les quatre dernières années précédant sa nomination à la tête des services de la Métropole, Anne Jestin était Directrice Générale Adjointe à la Ville de Lyon en charge de l'urbanisme et des services techniques. Dans cette fonction, elle a notamment conduit un projet de réorganisation pour faire travailler ensemble les services en charge de l'immobilier, du foncier et les services techniques urbains (9 directions regroupant 1300 agents).

Ses différentes expériences lui ont donné une bonne connaissance tant de la fonction publique d'État que de la fonction publique territoriale et ce dans des domaines aussi variés que l'aménagement urbain, le logement, l'habitat ou l'action sociale à travers la politique de la ville.

*L'École de Chaillot, créée en 1887 (aujourd'hui département formation de la Cité de l'architecture et du patrimoine), délivre des formations post-diplômes dans un domaine allant des monuments et centres historiques jusqu'au patrimoine ordinaire. Elle forme les architectes du patrimoine, spécialisés dans la conservation et la restauration architecturales, urbaines et paysagères. (Source : Cité de l'Architecture et du Patrimoine)

Le Petit Métropolitain a rencontré Anne Jestin, la nouvelle Directrice Générale des Services (DGS) de la Métropole.

Qui est-elle ? Quelles sont ses priorités ? Comment envisage-t-elle son action à la tête de cette administration ?

ENTRETIEN AVEC ANNE JESTIN, NOUVELLE DIRECTRICE GÉNÉRALE DES SERVICES

Le Petit Métropolitain :
Le Président Bruno Bernard vous a confié la direction générale des services de la Métropole. Pouvez-vous nous dire ce que votre parcours professionnel vous a appris et dans quel état d'esprit vous abordez votre mission et ce renouvellement pour notre collectivité ?

Anne Jestin : D'abord, j'ai conscience que les femmes sont très peu représentées à ce type de poste et je suis à la fois très heureuse et très honorée de la confiance que m'a accordée le Président.

Mon parcours professionnel témoigne, je crois, de ma curiosité, de mon envie de découvrir de nouveaux univers, tout autant que de ma volonté d'être utile en partici-

pant à de nouveaux projets, en relevant de nouveaux défis. J'aurais pu faire toute ma carrière au sein des Bâtiments de France ; cela n'a pas été mon choix.

L.P.M. : Pourtant « Architecte des Bâtiments de France », « Architecte du Patrimoine » sont des titres assez prestigieux, et vous auriez aussi pu entrer dans le secteur privé...

A.J. : Mais justement, je ne suis pas attachée au prestige. Ce qui m'anime c'est à la fois la volonté d'être utile et un attachement profond au service public ; pour moi c'est essentiel de faire partie d'un collectif qui défend l'intérêt général.

Pour répondre complètement à la première question, en ce qui



« Pour moi
c'est essentiel
de faire partie d'un
collectif qui défend
l'intérêt général. »

concerne mon état d'esprit, je suis sereine, pour plusieurs raisons. D'abord parce que je ressens une réelle continuité par rapport à ce que j'ai fait à la Ville de Lyon, même si l'échelle et la portée ne sont pas les mêmes. Ensuite parce que j'ai la conviction que pour accomplir la mission qui m'est confiée, je ne suis pas seule :

il y a ici une structuration qui est très rassurante. Je sais que je suis entourée de femmes et d'hommes qui ont de précieuses compétences et de vrais savoir-faire en matière de gestion de projets. Et puis enfin, ce qui me porte, c'est l'enjeu bien sûr. La Métropole de Lyon est un modèle unique en France et c'est la première fois que son Président est élu au suffrage universel : j'ai le devoir de réussir à fédérer les équipes autour du projet politique choisi par les habitants de ce territoire.

Je suis donc déterminée à mener à bien la mission qui m'a été confiée par le nouveau Président. J'ai l'intention de la mener, comme je l'ai fait dans mes postes précédents,

en prenant en compte l'existant, en m'appuyant sur les atouts actuels de l'organisation mais aussi en faisant preuve parfois d'audace. Pour moi le secret de la réussite d'un projet est de savoir s'entourer et de travailler en équipe. En ce qui me concerne, je privilégierai le travail collectif, la transversalité et la solidarité.

L.P.M. : Que représentent pour vous la Métropole et ses agents, quelle image en avez-vous ?

A.J. : Ce qui me plaît d'emblée, c'est la très grande diversité des métiers au sein de cette administration. J'ai déjà eu l'occasion de me rendre sur le terrain, en subdivision, à la collecte, dans une Maison de la Métropole, ou encore à l'IDEF (l'Institut départemental de l'enfance et de la

famille). Partout j'ai senti la passion des agents lorsqu'ils parlent de leur métier et ça, ça me porte.

Ma volonté, c'est de les embarquer avec enthousiasme dans un nouveau projet, et les convaincre d'y adhérer en les associant - par leurs services, leurs directions - à sa construction. Il y a ici de nombreux atouts et de nombreux talents pour réaliser les évolutions nécessaires et renforcer la collectivité.

L.P.M. : Quelle priorité vous a fixée l'exécutif ?

A.J. : La première des priorités est de créer davantage de transversalité entre les grandes délégations et une solidarité forte entre leurs directeurs ; c'est l'objet de la réorganisation en cours de la direction générale que j'ai annoncée aux agents la semaine de ma nomination.

Ma volonté au sein de ce collectif, c'est d'insuffler un véritable esprit d'équipe : chacune, chacun doit savoir exprimer ses besoins, ses difficultés, mais aussi comprendre celles des autres et être capable de réfléchir avec eux aux solutions.

Cet esprit d'équipe passe par le regroupement en un même lieu des directeurs généraux adjoints : ils sont désormais tous rassemblés à mes côtés, au niveau O1 de l'Hôtel de Métropole.

Il se traduit aussi bien sûr par la constitution de groupes de travail transversaux, dont plusieurs ont commencé. Pour ne citer que quelques exemples, je pourrais évoquer :

- la nature en ville dans toutes ses déclinaisons ;
- le projet REV (Réseau Express Vélo) qui doit permettre de disposer d'un réseau de pistes cyclables séparées et continues, un réseau lisible, jalonné et relié au maillage cyclable de proximité pour rouler en sécurité ;
- le projet jeunesse à destination des collégiés pour y développer des passerelles avec le monde de la culture, diffuser auprès des jeunes les valeurs du sport et du collectif ;

- l'insertion, bien sûr ;
- en interne, le plan numérique informatique...

L.P.M. : Et quels seront les autres chantiers qui mobiliseront les services à moyen terme ?

A.J. : Vous l'avez compris, on part d'un constat : la Métropole est encore une jeune administration et notre volonté est d'aller au bout de sa construction. La transversalité sera l'un des leviers de ce parachèvement de l'organisation. Il en est un autre, majeur, c'est la territorialisation : on doit redéfinir les relations entre la Métropole centrale et les territoires concernés par son action.

Nous allons donc travailler à

« La Métropole est encore une jeune administration et notre volonté est d'aller au bout de sa construction. »



améliorer la visibilité de la Métropole dans toutes ses politiques publiques au sein des territoires et parfaire l'organisation entre « Métropole centrale » et « Métropole décentralisée ».

Je suis consciente de l'enjeu que représente l'évolution de cette collectivité, unique en France, et qui est particulièrement scrutée au niveau national.

Et puis au-delà de ce qui concerne la structuration de notre administration, les agents seront bien sûr mobilisés par la mise en œuvre du projet politique de l'exécutif. Chacun sait l'ambition du projet porté par la nouvelle majorité. Ce projet sera traduit en objectifs précis dans un document détaillé, le plan de mandat. Ce que je veux dire aujourd'hui aux agents, c'est qu'il s'agit d'un travail collectif. Ce travail a commencé et il mobilise à la fois le président, les 23 vice-présidents, la direction générale et l'ensemble des directeurs. Nous souhaitons aboutir d'ici la fin de l'année à des feuilles de route, pour que chaque service puisse planifier son activité.

L.P.M. : Comment appréhendez-vous le contexte de crise sanitaire que nous connaissons depuis six mois et quel message souhaitez-vous adresser aux agents ?

A.J. : Je veux d'abord remercier chaque agent, chaleureusement. Cette crise et la période de confinement que nous avons vécue a été un moment difficile à vivre pour tout le monde. Je sais qu'à la Métropole, comme à la Ville de Lyon où j'étais en poste durant cette période, la mobilisation a été totale. J'ai été très émue de voir toutes les manifestations de solidarité, qui traduisaient un véritable esprit d'entraide, qui révélaient, au-delà des fonctions, les qualités humaines de chacune, de chacun. J'ai pu mesurer à quel point on peut compter sur les agents pour assurer la continuité du service public. Cet état d'esprit m'inspire dans les missions que j'ai à conduire.

Ma préoccupation aujourd'hui est de savoir apprendre de cette crise qui est majeure et j'ai à cœur de mettre en place à la fois un cadre de travail sécurisé pour les agents et de faire de la Métropole une Métropole protectrice, qui sache anticiper et mieux appréhender les prochains pics.

La cellule de crise mise en œuvre lors du confinement est désormais une cellule de veille active que je réunis chaque semaine. Nous y suivons l'évolution de l'épidémie grâce aux données transmises par l'ARS et, quotidiennement, par la préfecture ; nous faisons le point sur le suivi de nos stocks en équipements de protection individuelle et les ajustements nécessaires de nos dispositifs. Notre objectif est de tirer les enseignements de la crise pour être moins dans l'urgence et davantage dans l'anticipation, pour un pilotage de l'action qui soit meilleur.

L.P.M. : Ce moi-ci, une page du dossier est consacrée aux évolutions institutionnelles. Pouvez-vous dire quel est l'objectif de ces changements (notamment les nouvelles prérogatives de la commission permanente par rapport à celles du Conseil) ?

A.J. : La composition de la Commission permanente a été élargie. Désormais des membres de l'opposition y siègent, pour une plus juste représentation. En fait il s'agit moins d'élargir ou de réduire les attributions de telle ou telle instance politique que de laisser plus de place et de temps au débat démocratique.

L.P.M. : Vous avez déjà un peu répondu à cette question, mais nous vous la posons quand même en la reformulant : Le Président s'est exprimé sur la nécessité de la transversalité des actions et projets, quelle sera la méthode pour atteindre cet objectif dans votre fonctionnement quotidien ?

A.J. : Oui, en effet, j'ai évoqué l'organisation de l'espace de travail commun de l'Hôtel de Métropole et



« Je suis consciente des enjeux énormes pour faire progresser cette collectivité qui est unique en France et qui est particulièrement scrutée au niveau national. »

les projets transversaux lancés, mais je peux évoquer plus précisément la méthode.

Côté politique, nous avons une équipe d'élus qui travaille en collectif comme l'a souhaité le Président. Ainsi, rien ne lui parvient qui ne soit passé par les Vice-présidents.

Désormais, l'exécutif se réunit tous les mardis matins. Les délibérations structurantes y sont débattues. Avec cette manière de faire, on améliore la concertation.

De plus, l'ensemble des membres de la Direction générale assiste à cette réunion hebdomadaire et entend ainsi, les réactions suscitées sur tel ou tel sujet. Ce

type de fonctionnement favorise la transversalité puisque chacun dispose de la même information en même temps.

Comme je vous le disais, cette transversalité va être mise à l'épreuve à court terme, puisque nous sommes mobilisés sur la rédaction du plan de mandat que nous devons produire avant la fin de l'année. Tout comme nous devons produire, ensemble et dans les mêmes délais, la nouvelle programmation pluriannuelle des investissements (PPI) et un nouveau pacte de cohésion.

L.P.M. : Quelles valeurs professionnelles vous tiennent particulièrement à cœur ?

A.J. : L'intérêt général et un profond sens du service public. Et puis, les valeurs humaines : l'écoute, la confiance, le respect, la responsabilité, la cohésion et la solidarité.

L.P.M. : Une question plus personnelle pour terminer : avez-vous une passion ou une activité que vous aimez exercer lorsque vous ne travaillez pas ?

A.J. : D'abord et avant tout j'aime pouvoir profiter de ma famille, de mes enfants.

Pour ce qui est de mes activités, outre la lecture, je pratique le sport dès que je peux : particulièrement la course à pied, le ski l'hiver, de piste, et de rando'. Je skie souvent aux Arcs parce que je suis une incondionnelle de l'architecte et designer Charlotte Perriand. J'aime particulièrement la montagne mais d'une manière générale ce que j'apprécie et recherche, c'est le contact avec la nature.

L.P.M. : Si le marathon de Lyon était à nouveau organisé l'année prochaine, vous seriez d'accord pour participer à la course avec une équipe de la Métropole ?

A.J. : Le marathon peut-être pas... Mais le semi-marathon, oui, je serais volontiers partante ; c'est une expérience que je serais heureuse de vivre en équipe.

LA NOUVELLE GOUVERNANCE POLITIQUE DE LA MÉTROPOLE



À l'orée du nouveau mandat, les instances politiques de gouvernance de la Métropole ont fait l'objet de quelques ajustements. Explications de **Pablo Gomez**, chargé de mission évolutions institutionnelles au sein de la Direction des assemblées et de la vie de l'institution (DAVI).

LE CONSEIL DE LA MÉTROPOLE

C'est l'organe délibérant de la collectivité qui règle, par ses délibérations, les affaires de la Métropole. 150 élu-es y siègent et représentent les 14 circonscriptions du territoire. Ses séances sont publiques.

Le code général des collectivités territoriales prévoit que le Conseil peut déléguer certaines de ses compétences au Président. Concernant les délégations à la Commission permanente, le principe est que tout peut être délégué, à l'exception des compétences budgétaires et ce qui doit être soumis à la conférence métropolitaine.

LA COMMISSION PERMANENTE

La composition de la Commission permanente a changé et elle est désormais calquée sur celle des départements. Auparavant seuls les membres de la majorité y siégeaient. Aujourd'hui, la composition de cette instance est pluraliste. L'opposition y est représentée proportionnellement. Mais elle continue à se tenir à huis clos.



COMPOSITION DE LA CP (MANDAT 2014-2020) :

53 MEMBRES

- Président du Conseil,
- Président de la Commission permanente,
- 25 Vice-Présidents,
- 27 autres Conseillers métropolitains élus en son sein par le Conseil de la Métropole.

COMPOSITION DE LA CP (MANDAT 2020-2026) :

66 MEMBRES

- Président du Conseil,
- Président de la Commission permanente,
- 23 Vice-Présidents,
- 42 autres Conseillers élus en son sein par le Conseil de la Métropole (scrutin de liste à la plus forte moyenne).

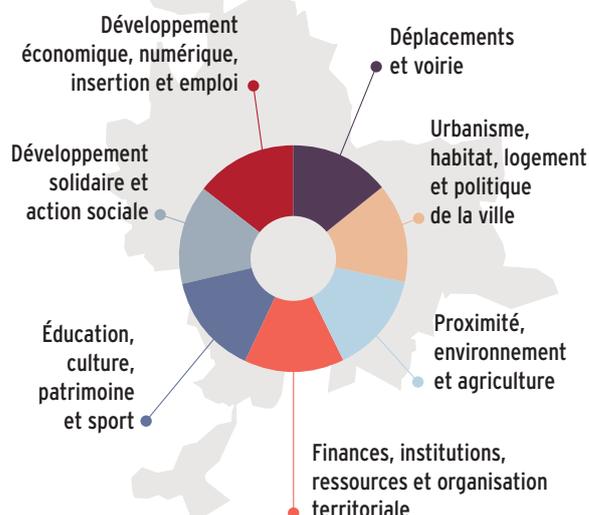
LA CONFÉRENCE MÉTROPOLITAINE

La loi reconnaît l'existence d'une instance présidée de droit par le président du Conseil et qui comprend les maires des 59 communes de la Métropole, dénommée conférence métropolitaine. C'est une instance de concertation et de coordination sur des sujets d'intérêts métropolitains. La conférence métropolitaine élabore et adopte au début de chaque mandat le pacte de cohérence métropolitain. La loi engagement et proximité de 2019 a modifié le statut de cette instance. Elle doit, désormais, obligatoirement être saisie, pour avis, en ce qui concerne les décisions ayant trait aux grandes orientations de la collectivité l'engageant sur la durée du mandat : plan local d'urbanisme (PLU), programme local pour le logement, tous les schémas directeurs, etc.

LES COMMISSIONS THÉMATIQUES

Les sept commissions thématiques restent inchangées. Leurs dénominations sont les mêmes que sous le mandat précédent. Ces commissions sont non délibératives. Elles travaillent désormais sur les projets de délibération en amont de la Commission permanente et du Conseil. La représentation au sein de ces commissions est pluraliste.

LES 7 COMMISSIONS THÉMATIQUES





Nicolas Grobost,
conseiller emploi à la
direction des ressources
humaines.

Il n'y a encore pas si longtemps, certains métiers, comme celui de cantonnier, se transmettaient de père en fils ; les annonces d'emploi placardées sur les murs ou transmises de bouche à oreille... Mais ça, c'était avant...

Les évolutions technologiques et sociétales de ces dernières années ont complètement bouleversé les métiers des ressources humaines et les techniques de recrutement.

De la plume au clic

Dans les années 80, une personne en recherche d'emploi achetait son journal avec le supplément emploi. Elle sélectionnait avec attention les annonces, puis prenait sa plume pour rédiger sa lettre de motivation. Le service recrutement faisait un tri manuel de tous les courriers reçus avant de les conserver dans de grandes armoires. L'arrivée d'internet, au début des années 2000, modifie en profondeur ces pratiques. Exit la belle plume, place au clic... le CV numérique remplace le papier. Les employeurs ont accès à des centaines de milliers de candidatures. Les réseaux sociaux professionnels leur donnent la possibilité de publier leurs offres d'emploi, mais aussi d'identifier des candidats -en recherche active ou non- correspondant aux profils souhaités. C'est le « sourcing », processus qui consiste à sélectionner les talents en leur « poussant » de manière proactive les offres correspondant à leurs compétences et centres d'intérêt.

Renforcer l'attractivité pour optimiser le recrutement

Pour recruter des profils « pénuriques » - profils rares dont les compétences sont peu représentées sur le marché -, la Métropole de Lyon fait face à une forte concurrence, aussi bien avec d'autres collectivités qu'avec des employeurs privés. Comme le fait remarquer Nicolas Grobost, conseiller emploi à la direc-

tion des ressources humaines : « *Notre collectivité ne peut plus compter uniquement sur sa notoriété spontanée pour attirer des candidats. On constate d'ailleurs souvent en entretien qu'ils connaissent peu nos métiers* ». Il est donc indispensable de réinterroger les pratiques de recrutement pour gagner en visibilité et en attractivité. Et pour ce faire, la Métropole doit développer sa marque employeur. Cela veut dire communiquer sur ses métiers et valoriser son image en mettant en avant tout ce qu'elle peut offrir à ses agents en termes de qualité de vie au travail, d'action sociale, de nouvelles pratiques, d'environnement professionnel, de diversité, d'accès à la formation... À l'ère du recrutement 2.0, l'utilisation des réseaux sociaux professionnels est incontournable de toute stratégie de communication RH. Une tendance largement accentuée par la crise Covid-19. « *Notre collectivité dispose d'un compte LinkedIn qui compte à ce jour 12 000 abonnés, précise Nicolas. Notre objectif est de développer et faire vivre ce réseau, grâce à une présence active. LinkedIn est un excellent outil pour faire découvrir nos métiers, mettre en lumière nos savoir-faire, promouvoir nos offres d'emploi...* ». Autre avantage, ces réseaux sociaux permettent de s'adresser à une cible de professionnels beaucoup plus large, et pas uniquement à des candidats en recherche active. Les talents sont à portée de clic...

FAIRE DU NUMÉRIQUE UNE CHANCE POUR TOUS

Via un accompagnement personnalisé des agents et usagers éloignés du numérique, la Métropole fait le choix de l'action solidaire et citoyenne. Un chantier ambitieux de montée en compétences pour gagner en autonomie dans la vie professionnelle et quotidienne.



Solène Berthon, Chargée de formation et Fabienne Delhomme, Responsable Centre de formation et adjointe au responsable du service Développement des compétences à la direction des Ressources humaines (délégation Ressources).

Avec la perspective de l'administration publique pleinement dématérialisée en 2022, de plus en plus de démarches (déclaration de revenus, demande de permis de construire...) s'effectuent en ligne. Il en est de même à la Métropole. Pour poser ses congés, s'inscrire à une formation, feu de la demande papier remise à l'antenne de gestion ressources humaines ! L'agent doit se rendre sur les logiciels Tempro et Foederis, via Comète. Or, si cette digitalisation des services entend moderniser les prestations et favoriser l'autonomie de chacun, elle s'avère pour nombre de personnes un facteur d'exclusion. Tout le monde n'est pas comme un poisson dans l'eau avec internet, et certains se tournent vers des collègues, des assistantes sociales ou des proches pour effectuer leurs démarches en ligne. Ils sont ainsi parfois dépendants d'autrui pour

connaître leurs droits, remplir leurs obligations sociales et perdent, de fait, toute confidentialité. C'est pour mettre fin à ces situations que la Métropole se veut solidaire et accompagne usagers et agents vers l'autonomie digitale.

UN COMBAT SUR TOUS LES FRONTS

Pour ce qui est des publics fragiles, âgés et peu diplômés, comme évoqué dans le dossier du Petit Métropolitain de janvier 2020, les Maisons de la Métropole vont distribuer dès cet automne aux personnes identifiées par leurs interlocuteurs sociaux habituels des Pass numériques. Sorte de carnets de chèque donnant accès à des formations personnalisées dans des lieux de médiation agréés. Pour les agents, un dispositif similaire, piloté par Fabienne Delhomme, Responsable Centre de formation et adjointe au Responsable du service

Développement des compétences, à la direction des Ressources humaines (délégation Ressources), sera opérationnel à la rentrée d'automne. Destiné prioritairement aux agents de catégorie C peu habitués à l'utilisation des outils numériques, il entend offrir un égal accès au droit, favoriser la confiance en soi et l'autonomie tant sur le plan professionnel que personnel. « Pour identifier les agents à accompagner, nous nous appuyons sur les managers, les services Ressources humaines de proximité, mais aussi les assistantes sociales du personnel » confie Solène Berthon, Chargée de formation. Et Fabienne de poursuivre « un diagnostic des compétences individuel sera réalisé par notre prestataire préalablement à l'entrée en formation. Il est essentiel que l'agent s'exprime librement sur ses attentes et besoins. Pour déculpabiliser de ne pas être



geek*, mais surtout être rassuré sur ses capacités à effectuer seul ses démarches digitalisées. Cette aspiration personnelle à décomplexer l'emploi d'internet constitue la clé de la réussite».

DU SUR-MESURE

Les sessions s'adresseront à des groupes de cinq agents, pas plus. Une alternance d'exercices pratiques (commander en ligne un billet de train ou - plus sioux ! - trouver le tutoriel de fonctionnement de Foederis sur Comète) et d'apprentissage des « basiques » d'internet (qu'est-ce qu'un identifiant ou un bon mot de passe ?) scanderont les temps pédagogiques hebdomadaires qui se tiendront sur une durée d'au moins cinq semaines. « La respiration entre les sessions et la fréquence choisie favorisent une acquisition progressive des outils, que cela soit l'ordinateur, le smartphone ou la tablette et assurent la pratique en intersessions pour une meilleure mémorisation » souligne Fabienne. Quant à ceux qui « bidouillent » avec les usages numériques et aimeraient bien ne plus soupirer quand une démarche dématérialisée leur est imposée, ils peuvent se référer aux fiches pratiques ou tutoriels mis à disposition sur Comète ou jouer la carte de la collaboration intergénérationnelle au sein de leur équipe. Et à force de pratique, la contrainte du numérique deviendra une opportunité libératrice.

* Geek : passionné d'informatique



BENOIT MORELLET,
CHARGÉ DE MISSION DIRECTION
DÉVELOPPEMENT SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL

**« LES MAISONS DE
LA MÉTROPOLE (MDM)
SONT RECONNUES COMME
LES LIEUX D'IDENTIFICATION
DES PUBLICS ÉLOIGNÉS
DU NUMÉRIQUE »**

Quelles MDM expérimentent depuis la rentrée le « Pass numérique » ?

Lyon7 et 8, Ecully-Limonest-Tassin, Decines-Meyzieu-Saint-Priest et Irigny-Givors-Oullins-Saint Genis-Laval. Les autres MDM leur emboîteront le pas au fil des mois.

Quelle préparation a été dispensée aux agents pour orienter au mieux les publics vers l'apprentissage de l'autonomie numérique ?

Le dispositif s'adressant aux usagers déjà accompagnés par la Métropole, des sessions d'information pour les personnels sociaux et agents d'accueil des MDM pilotes ont été programmées sur septembre. Cette sensibilisation au panel des difficultés digitales les plus courantes leur permettra d'orienter ces personnes vers les référents numériques qui, eux, ont été formés en juin et juillet derniers. Un voire deux agents d'accueil au sein de chaque MDM auront ce rôle consistant à réaliser des diagnostics numériques des publics afin de non seulement

définir leurs besoins prioritaires en matière d'accès au droit, d'insertion professionnelle, de culture numérique et d'aide à la parentalité, mais aussi de préconiser les bons organismes de formations.

Comment la Métropole évaluera l'impact de cette démarche ?

Côté retour qualitatif, la DSHE y travaille en transversalité avec ses partenaires internes, qu'il s'agisse d'Hugo Brunon, Chargé de médiation numérique à la direction Innovation et action économique, Erwan Le Luron, Responsable contenu et usages à la direction Développement des services numériques (délégation Développement, économie, emploi, savoirs), Frédéric Raynaud, Chargé de mission stratégie politique de la ville à la direction du Pilotage urbain (délégation Développement urbain et cadre de vie), et Corinne Hooge, Chargée de mission Politiques publiques à la direction Prospective et dialogue public (délégation Territoires et partenariats).

MIEUX VAUT PRÉVENIR

Depuis mars 2019, Valentine Royer est conseillère en prévention dans l'unité Prévention de la délégation Solidarité, Habitat et éducation (DSHE). Elle reçoit Delphine Thierry-Legrand, Développeuse économique à la direction Innovation, action économique de la délégation Économie, emploi et savoirs (DEES) sur le territoire Lônes et Coteaux du Rhône.

PORTRAIT EXPRESSO



Valentine Royer

Valentine exerce depuis douze ans des postes de professionnelle en prévention. Après le Conseil général de l'Allier, les mairies de Vénissieux, Collonges-au-Mont-d'Or, Fontaines-sur-Saône, et la direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL), elle a tenu dix ans le poste de Responsable développement durable, énergies et prévention à Saint-Genis-Laval.



Le bureau de Valentine se situe au Quatuor, 16 rue Tony Garnier dans le 7^e arrondissement de Lyon, mais c'est dans une des Maisons de la Métropole (MDM) secondaire de Bron, rue Bramet, qu'elle a convié Delphine.

ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Accompagnée de Murielle Daujat, assistante médico-sociale et également assistante de prévention sur ce site, Valentine doit réaliser une étude de poste sur la luminosité de trois bureaux de six travailleurs sociaux. Les néons les éblouissent et leur provoquent un inconfort. Les lumières d'appoint ne leur suffisent pas. Première étape de l'étude : après avoir photographié les lieux, Valentine interroge sur la manière de travailler des agents : s'ils portent des lunettes, s'ils lisent sur écran et consultent souvent des documents papier, s'ils reçoivent du public, etc. En s'asseyant à leurs places, Valentine en profite pour leur expliquer que des bureaux droits,

sont préférables à des bureaux d'angle. « Rien de tel que vos équipements pour provoquer maux de dos, douleurs aux cervicales et autres troubles musculo-squelettiques ! » précise-t-elle, tout en finalisant les plans des locaux. Équipée d'un luxmètre, Valentine mesure la luminosité des bureaux avec lumière naturelle et lumière artificielle. Premier constat : alors qu'il faut normalement entre 250 et 500 lux pour un confort visuel dans un bureau ; sans éclairage artificiel, l'appareil indique 23,9 lux. Dernière étape de l'étude de poste : Valentine explique aux agents concernés les solutions techniques qu'elle envisage de préconiser.

QUE GUÉRIR



MÉTIER MULTIFACETTES

Valentine exerce également en lien avec son binôme d'autres missions au sein de son entité de travail, créée en 2018 et constituée de trois personnes. Même si, Covid et mesures sanitaires obligent, les commandes des équipements de protection individuels (EPI) - masques, gants, charlottes, visières, etc. - l'accaparent beaucoup ces temps-ci. Parmi ses fonctions, il y a l'accompagnement des missions d'inspection déléguées au Centre de gestion du Rhône, les études de postes suite aux préconisations médicales des médecins de prévention, l'évaluation des risques, la sécurité incendie des MDM, l'accompagnement des services sur des démarches de prévention des risques psychosociaux en lien avec les psychologues du travail, etc. À la question que lui pose en fin de visite Delphine



IMPRESSIONS

DELPHINE THIERRY-LEGRAND

« J'ignorais qu'il existait des conseillers en prévention de proximité. C'est dans la juste traduction en action des attentes que réside, à mes yeux, l'intérêt de nos fonctions respectives avec Valentine. Par juste traduction, j'entends préconisation raisonnable. C'est-à-dire à la fois le meilleur équipement pour l'agent au regard des risques de santé qu'il encourt dans l'exercice de son emploi, mais aussi réaliste car prenant aussi en compte le budget allouable par la collectivité en faveur de la sécurité et le bien-être du personnel. Ce faisant, j'ai trouvé judicieux que sa fonction s'intitule « Conseillère prévention » au service de la collectivité. »

« Qu'apprécies-tu le plus dans ton métier ? », Valentine répond spontanément : « La diversité des situations à traiter. Les agents que j'accompagne travaillent aussi bien dans les collèges, dans les MDM qu'en fédéral. J'aime l'adaptabilité constante dont il faut faire preuve et qui, au bout du compte, fait qu'aucune journée ne se ressemble ».

QU'EST-CE QUE

LA VILLE DU QUART D'HEURE ?



Réponse de Lucie Verchère, Chargée de mission Temps et services innovants à la direction Prospective et dialogue public (délégation Territoires et partenariats).

La ville du quart d'heure est issue d'un concept élaboré par Carlos Moreno, professeur associé à l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris et directeur scientifique de la chaire « entrepreneuriat, territoire, innovation ». Cette conception de la ville entend offrir un rythme de vie apaisé, solidaire et bas carbone. Comment ? En rendant accessible à pied ou à vélo en quinze minutes les six fonctions

sociales, urbaines et territoriales essentielles d'une cité, à savoir se loger, produire dignement, accéder aux soins, s'approvisionner, apprendre et s'épanouir.

Bien évidemment, cette terminologie ne vaut que pour les métropoles. Elle se décline en « territoires de la demi-heure » dans les bassins à moyenne ou faible densité de population où la place de la voiture peut être revue en mutualisant les ressources via le covoiturage, l'inter modalité, etc.. C'est pourquoi, beaucoup lui préfèrent la dénomination « ville des courtes distances » qui englobe aussi bien l'urbain que le périurbain dont la complémentarité est indispensable à l'équilibre d'un territoire.

MODULARITÉ ET RÉVERSIBILITÉ

Pour faire coïncider lieux de vie (familiale, sociale et

professionnelle) avec temps de vie disponible, la ville doit transformer ses usages au fil des heures. Autrement dit intégrer la notion de temps pour gagner en proximité en adoptant une logique de multiservices ou de mutualisation de certains équipements. Cela demande de casser les codes, en s'attachant à observer le mode de vie des gens pour leur offrir des propositions innovantes. Concrètement, la ville doit devenir polycentrique et malléable pour optimiser les mètres carrés et favoriser la mixité urbaine. On doit donc imaginer des bâtiments qui accueillent des services administratifs le matin, des fonctions commerciales l'après-midi, des activités festives le soir, puis ensuite se convertir en dortoir nocturne. De même, un tramway peut servir à la mobilité des personnes le temps diurne et, la nuit, livrer pour les magasins. Mais c'est aussi envisageable pour des lieux privés comme les discothèques ! Pourquoi ne pas y dispenser des cours de gym en journée ?

UN PROJET POLITIQUE

La ville du quart d'heure est un projet profondément écologique car compatible avec l'horizon de la neutralité carbone en 2050. Elle faciliterait la sociabilité et la solidarité intergénérationnelle par la diversité des usages autorisés en un même lieu. De plus, en se déplaçant moins longtemps et moins loin, on consacrerait plus de temps aux activités utiles à son bien-être et à sa qualité de vie. Concentrer six fonctions sociales, urbaines et territoriales essentielles contribuerait donc à la construction de cette métropole à taille humaine que tout un chacun appelle de ses vœux.

➔ Pour en savoir plus sur les « temps de la ville », rendez-vous sur le site temps.millenaire3.com



Béatrice Martin est responsable du secteur Nettoyage des locaux du service Logistique et moyens généraux à la direction Patrimoine et moyens généraux (DPMG) de la délégation Ressources. Rencontre avec une professionnelle investie et une lectrice aguerrie.



BÉATRICE MARTIN :
« NOUS AVONS TOUS, EN TANT QU'AGENT MÉTROPOLITAIN, UN RÔLE À JOUER DANS LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE MÉNAGE EN JOURNÉE »

En quoi consiste votre métier ?

Mon équipe, composée de 8 agents, est garante de l'entretien de tous les locaux utilisés par les agents de la Métropole. Par entretien, il faut comprendre ménage, et donc dépoussiérage, aspiration, nettoyage du mobilier, des sanitaires, des réfectoires, des douches... Pour assurer toutes ces missions, nous travaillons avec cinq prestataires privés, incluant des entreprises adaptées et d'insertion, pour lesquels nous avons tous le même niveau d'exigence.

LA LITTÉRATURE FAIT BON MÉNAGE

Une passion ?

La littérature, les mots... Je passe plus d'une heure chaque jour dans les transports en commun, alors j'en profite pour lire ! Ces moments m'offrent une vraie parenthèse de déconnexion. Je lis de tout : des biographies, des livres sur des questions de société, des romans faciles à lire et qui font que l'on se sent bien tout simplement...

Le samedi, j'assure des permanences, en tant que bénévole, dans la bibliothèque de mon village. J'aide les visiteurs dans leur recherche, les conseille, leur fait découvrir de nouvelles lectures.

Justement, quel livre souhaiteriez-vous partager avec nous ?

*Le Quai de Ouistreham** de Florence Aubenas. Au regard de mon activité professionnelle, je ne pouvais pas ne pas le lire ! Ce livre m'a beaucoup marquée. L'auteure met un coup de projecteur sur le métier d'agent de nettoyage et y décrit les conditions de travail difficiles. Ce sont en grande majorité des femmes, issues de l'immigration, qui vivent des journées fractionnées, commençant très tôt le matin, et devant parfois attendre toute la journée pour reprendre le travail à partir de 17 heures.

Le travail de ménage en journée est-il prévu à la Métropole ?

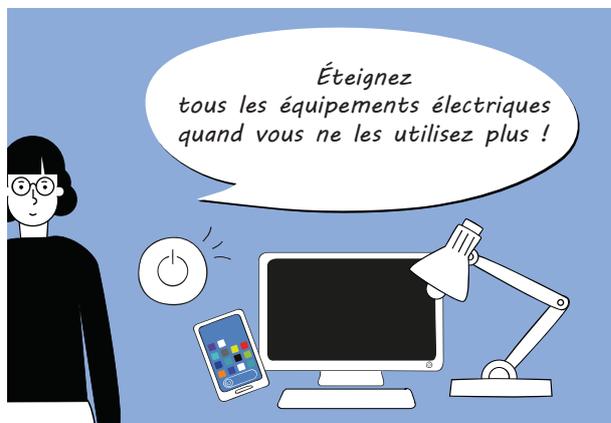
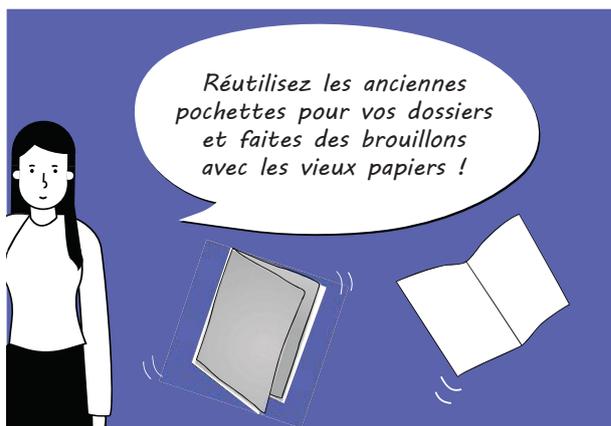
La finalité principale du travail de ménage en journée est l'amélioration des conditions de vie des agents de nettoyage.

Il est donc essentiel de prendre en compte leur avis avant d'entreprendre quoi que soit. En outre, certains agents préfèrent conserver des horaires décalés car il s'agit du seul moyen pour eux d'obtenir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle que nous sommes attachés à leur apporter. Par ailleurs, pour beaucoup de ces femmes, travailler en journée n'est pas simple. Elles ont peur de déranger et d'être « confrontées » aux autres. Il faut faire en sorte de les sortir de cette forme d'invisibilité. C'est un changement culturel à opérer, il faudra du temps. Nous avons tous, en tant qu'agent métropolitain, un rôle à jouer dans la mise en place de ce projet. Cela implique d'accepter que l'agent de nettoyage passe l'aspirateur quelques minutes pendant que nous travaillons, lui laisser la possibilité de nettoyer notre bureau... En parallèle, mon unité travaille sur des moyens techniques adaptés, tels que des aspirateurs moins bruyants. À noter que le travail de ménage en journée existe déjà sur certains sites de la direction de la propreté, de l'eau ou encore de la voirie, car, sur ces sites, ce sont les agents métropolitains qui travaillent en décalé !

* Cet ouvrage est l'aboutissement d'un travail d'enquête de six mois pendant lequel Florence Aubenas, célèbre journaliste, entre dans la peau d'une femme d'une quarantaine d'années, sans formation et sans expérience professionnelle. Inscrite au chômage, Pôle Emploi lui propose de saisir sa chance : devenir agent de propreté dans des entreprises. Le Quai de Ouistreham est le récit saisissant de cette plongée dans le monde de la précarité. Un monde où on ne trouve plus d'emploi, mais des heures.

LES ÉCO-GESTES, JUSTE UNE HABITUDE À PRENDRE !

Imprimer le strict nécessaire, libérer de la place sur le serveur, éteindre la lumière quand on quitte une pièce... Au travail aussi les éco-gestes ont du sens. Quelques bons réflexes à adopter et à partager entre collègues en toute simplicité !



LES ASSOS



21

OCTOBRE 2020 - Ouvert les lundis, mercredis et vendredis de 8 h 30 à 16 h 00
Fermé les mardis et jeudis - Contact : Nathalie David : 04 78 63 41 96

SPECTACLES

AUDITORIUM

- Singin' in the rain
- Concert expresso Beethoven/Mozart
- Hommage à Michel Petrucciani



- Gospel concert du nouvel an
- AfterWork #2
- Lumière lointaine

BOURSE DU TRAVAIL

- Soy de Cuba
- Garou
- Alex Ramires
- Noëlle Perna

HALLE TONY GARNIER

- Born in 90 Love
- Jean Baptiste Guegan : La voix de Johnny
- Disney en concert
- Cirque Phenix
- Best of 80

MAISON DE LA DANSE

- Ballet de l'Opéra National du Rhin/Chapelin
- Kader Attou/Mourad Merzouki
- Compagnie XY
- José Montalvo
- Dans les pas de Noureev

OPÉRA DE LYON

- Béatrice et Bénédict (Opéra)
- Concert de fête
- Concert du nouvel an
- Le rossignol et autres fables (opéra à partir de 10 ans)

RADIANT-BELLEVUE

- N'écoutez pas Mesdames (Théâtre)
- Le lac des cygnes

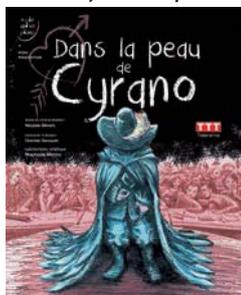


SALLE 3000

- STARS 80
- Une Autre Histoire
- Casse-Noisette (Ballet de St-Petersbourg)
- The Rocket Man
- Mon premier lac des cygnes

COMÉDIE ODÉON

- Process Comédy
- Dans la peau de Cyrano



- Intramuros
 - Mademoiselle Molière
- GROUPAMA STADIUM
- Black Eyed Peas (Festival Felyn)

VISITE DE LYON

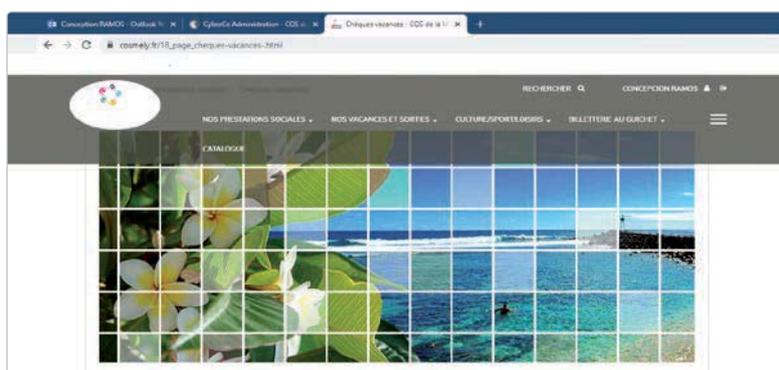
Lyon city card, Lyon city bus, Lyon city Tram, visite guidée par l'office de tourisme.



cosmely.fr relooké mais pas que

On l'attendait avec impatience et, fin juillet, le nouveau site du Comité du personnel est sorti. Tour d'horizon des fonctionnalités plus conviviales et plus pratiques.

Dans l'attente de la plateforme de la billetterie dont l'ouverture est programmée pour l'automne, le grand toilettage du site orchestré par Conception Ramos, webmestre du COS, s'avère principalement d'ordre ergonomique. L'organisation de Cosmely.fr est dorénavant déconnectée de la nomenclature du catalogue qui, du fait de la montée en flèche des commandes en ligne, était devenue moins efficace. Pour gagner en lisibilité, des raccourcis ont été mis en page d'accueil. On accède dorénavant tout de suite aux fonctionnalités les plus usitées (mon profil, formulaires, etc.).



Par ailleurs, des encarts dédiés aux items essentiels font ressortir les informations à ne pas manquer. Le nouveau design offre également une réelle facilité de navigation. Grâce au menu situé à gauche de chaque page, le repérage est immédiat. Outre l'ajout des QR codes des agents du COS, on trouve

commodément les renseignements liés aux prestations qui nous intéressent, puis en cliquant sur le menu, la commande en ligne s'effectue dans la foulée. Compte tenu de cette nouvelle simplicité d'utilisation, nul doute que les 500 connexions par jour vont maintenant devenir la norme !



Nous ne sommes ni du bétail ni des pions...

Depuis la création de la Métropole de Lyon en janvier 2015, nouvelle collectivité locale, les agents transférés de l'ex-communauté urbaine et de l'ex-département du Rhône, comme les nouveaux entrant(e)s, ont subis **des réorganisations à répétition, sans que le sens**

ni les objectifs soient toujours clairement affichés et compris.

Aucun bilan sérieux de ces réorganisations, parfois de circonstances, souvent menées à la hussarde, sans grande concertation ou plutôt avec des semblants d'association des agents n'a été fait.

L'accompagnement indispensable des collectifs de travail, comme des agents à titre individuel, obéit plus à des process qu'à de l'empathie et une approche humaine des relations de travail.

Nous n'avons eu de cesse, l'UNSA et l'UNICAT, de dénoncer, dans les instances représentatives, les conséquences très négatives sur la santé et la motivation des agents de « chamboulements dévastateurs », pour le seul bénéfice de l'égo de quelques-uns.

Aujourd'hui, une nouvelle équipe se met en place et il est légitime qu'elle veuille imprégner ses marques. Pour autant, les agents ne sont pas du bétail à marquer au fer rouge.

Ne retombons pas dans les erreurs d'un passé récent. Nouvelle époque, nouvelles pratiques. Espérons-le.

Rejoignez-nous ! www.unsametropoledeleyon.com

UNSA Grand Lyon - 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.
04 28 67 56 46 - unsa@grandlyon.com



Nous ne sommes ni du bétail ni des pions... (suite)

La pandémie, liée au Covid 19, comme la période anxiogène du confinement et l'apprentissage du télétravail, dossier porté fort heureusement par l'UNSA et l'UNICAT,

ont pu entraîner des difficultés, pour certains et certaines d'entre nous, dans leur rapport au travail et au collectif.

Les réorganisations qui se dessinent, malheureusement sans grande concertation une nouvelle fois, vont laisser sur le carreau beaucoup d'entre nous, si un accompagnement individuel sérieux n'est pas mis en place immédiatement. C'est-à-dire une écoute, de la bienveillance, des propositions concrètes d'évolution dans les postes, avec un suivi personnalisé et une absence de dictat, d'ultimatum ou de harcèlement.

C'est à ce prix que notre collectivité pourra enfin grandir et entrer dans une démarche active pour reconnaître l'Humain, au-delà des mots. Nous y veillerons.

Rejoignez-nous sur notre site commun [unsametropoledeleyon](http://www.unsametropoledeleyon.com)

Pour plus d'information, n'hésitez pas à nous contacter ou à nous rejoindre sur notre site commun www.unsametropoledeleyon.com ou sur le 06 62 24 69 39
Bruno COUDRET Secrétaire Général de l'UNICAT.



CAP : chronique d'une mort annoncée !

Les CAP qui se dérouleront au cours de ce troisième trimestre seront les dernières telles que nous les avons connues pendant des années. La loi transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a fondamentalement modifié leur rôle. D'ores et déjà, depuis le 1^{er}/01/20, les décisions concernant les mutations et mobilités ne relèvent plus de la CAP.

Les CAP qui se dérouleront sur l'année 2021 verront leurs compétences modifiées : nombre de décisions individuelles leur échapperont.

- Par exemple ne seront plus examinées par la CAP : le tableau annuel d'avancement produit au titre de l'année 2021 ou bien encore, les questions liées au détachement d'un agent au cours de l'année 2021.

- Et bien souvent la CAP ne sera saisie qu'à la demande des agents (et non plus d'office) pour traiter des décisions qui leurs sont défavorables (décisions prises sur l'année 2021).

Une vigilance particulière doit donc être portée sur les décisions défavorables aux agents quel que soit le domaine...

Pour limiter toute forme de clientélisme, le nouvel exécutif métropolitain pourra faire le choix de la transparence et du dialogue social en maintenant une information et une consultation large des représentants du personnel. C'est la position que défendra 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

Adresse d'accueil : Immeuble Gémelyon Sud - 59 boulevard Vivier Merle 69003 Lyon

Boîte Postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.

CGT STEPPI : 04 28 67 56 54 - cgtsteppi@yahoo.fr

Adresse accueil et postale : Bourse du travail - salle 21 - Place Guichard 69003 Lyon

<http://cgt-metropoledeleyon.reference-syndicale.fr/>



Lignes directrices de gestion : une forte régression

Les lignes directrices de gestion (LDG) seront mises en œuvre au 1/1/2021. Elles ont des répercussions importantes pour tous les agents, car elles traitent de l'emploi et de la

carrière. Les décisions individuelles seront prises en fonction de ces LDG et ne seront pas examinées en CAP. Ces nouveautés engendrent une régression. Elles pourront faire l'objet de recours hiérarchique et de recours au tribunal administratif. Vous pourrez faire appel à vos représentants Cfdt pour vous accompagner dans ces démarches.

La Cfdt sera vigilante sur la reconnaissance professionnelle des agents sous toutes ses formes comme : taux de promotion, accompagnement des agents à la formation, valorisation des acquis de l'expérience, transparence de la mobilité et des promotions.

La Cfdt demande des dispositions opérationnelles pour assurer la transparence des processus de promotion. Il faut éviter les interprétations différentes entre délégations et services. La Cfdt revendique la mise en place d'une liste d'aptitude et demande que les agents soient informés.

Pensez à adhérer au nouveau contrat, c'est important pour vous.

Contactez la Cfdt : 04 28 67 56 51

Ou par mail cfdt@grandlyon.com



Rencontre avec le nouvel exécutif

La CFTC a rencontré le nouvel exécutif le 31 août. Nous avons pu l'interpeller sur les sujets prioritaires de notre syndicat.

La CFTC demande une amélioration du pouvoir d'achat des agents avec : Le déflafonnement à 600 € de la prime d'intéressement collective - La mise en place du RIF pour tous les agents et une augmentation de leurs montants - Le respect des règles d'attribution des NBI - Le respect des nouveaux montants d'astreintes du décret de 2015.

La CFTC demande une attention particulière aux conditions de travail et de santé des agents avec : La mise en place de la semaine de travail à 4 jours dans le respect des 1607h - Le développement du télétravail - Revoir l'adéquation mission moyens des services sous tension (social, nettoyage, services fragiles en PCA, médecine de prévention ...).

La CFTC demande l'amélioration du plan de déplacement et mobilité car il ne répond pas à toutes les situations rencontrées par les agents. La CFTC demande à rencontrer le président pour lui soumettre des propositions.

N'hésitez pas à nous contacter.

Syndicat CFTC - Immeuble Gémelyon Sud

Local : 59 bld Vivier Merle - Lyon 3

Boîte Postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.

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

Blog : <https://www.cftcmetropoledeleyon.fr/>



Syndicat CFE-CGC Métropole de Lyon

Pour venir nous voir : Immeuble Gémellyon Sud, 59 bd Vivier Merle
Boîte Postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.
Tél : 04.28.67.56.45 Email : cgc@grandlyon.com
log : cgcmetropolede lyon.blogspot.fr



FO - Porte Sud - 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.
04 28 67 56 48 - fo@grandlyon.com



Les conditions de travail et une rémunération correcte des agents sont une priorité pour SUD. En cette pandémie, la priorité du gouvernement a été de revoir **les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables.**

Notre employeur doit fournir les équipements nécessaires à la protection des agents, il doit favoriser le télétravail et maintenir un dialogue social, en particulier en lien avec le CHSCT.

A ce jour, Le compte n'y est pas encore.

Le premier message de la DG à l'attention des agents laisse un goût amer alors que les agents poursuivent leur mission de service public ! Et des « menaces » de sanctions pour ceux **qui ne respecteraient pas les gestes « barrières »?**

En revanche, la Métropole a publié le montant de ses 10 plus hauts salaires, environ 9900 € par mois.

Par ailleurs, la Prime COVID a été attribuée en toute opacité... Ce qui divise les équipes.

C'est aussi une période d'évaluation. N'hésitez pas à nous faire remonter vos difficultés !

SUD - 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.
04 28 67 56 57 - sud@grandlyon.com



Octobre tient sa revanche...

C'était une bien belle chanson mais malheureusement elle dit aussi « le monde qui s'incline devant le nuage... » Pour ce monde, c'est celui du COVID qui ne nous a pas vraiment quitté depuis le 11 mai.

Aujourd'hui et depuis la rentrée de septembre, de nouveaux agents ont été détectés et au moins deux services mis en « quatorzaine » !!

La FA, a demandé début septembre, aux responsables de notre collectivité, d'agir pour endiguer la propagation au sein de nos services.

Cette action passe, pour nous, par l'ouverture du télétravail pour tous les agents (y compris les agents de l'équipe mobile) dont les missions le permettent sans restriction émanant des managers (notamment ceux qui sont contre le télétravail) considérant que ces agents sont en « vacances ».

Nous avons également évoqué la diminution notable d'émission carbone que ce principe engendrerait, nous pensons que le nouvel exécutif y est certainement très favorable.

N'attendons pas la phase 3 agissons avant, le 31 octobre c'est demain.

FA-FPT - Adresse d'accueil : Gemelyon Sud - 9 bd Vivier Merle Lyon 3^e
Boîte postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03
04 28 67 56 50 - fafpt@grandlyon.com



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



Des auto-entrepreneurs prestataires pour la métropole exclusivement. Des stagiaires surdiplômés. Des responsables de ceci faisant aussi office de responsables de cela. Des contractuels pour des besoins permanents. Va-t-on réaliser qu'il manque des postes ?

CNT - Adresse d'accueil : Gemelyon Sud - 9 bd Vivier Merle Lyon 3^e
Boîte postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex
03 06 76 16 38 17 - cnt@grandlyon.com

A group of approximately 12 people, including men and women of various ages, are participating in a Nordic walking session. They are walking along a dirt path in a lush, green forest. Most of the participants are wearing athletic or casual outdoor clothing and are using trekking poles. The scene is captured from a slightly elevated angle, showing the group moving away from the camera. The background is filled with dense trees and foliage, creating a natural and serene setting.

SENTEZ-VOUS SPORT : parmi les activités proposées pour le format un peu différent de cet évènement, il y avait une séance d'initiation à la marche nordique. Elle s'est déroulée près du bassin nautique de Vernaison (quai du Bassin).

COM' INTERNE



VICE-PRÉSIDENTS QUELLES DÉLÉGATIONS ?

Par arrêté, le Président de la Métropole Bruno Bernard a défini le champ des délégations de chacune et chacun de ses 23 vice-présidents. Ce document détachable vous les présente.





ÉMELINE
BAUME
1^{ÈRE} VICE-PRÉSIDENTE
Économie, emploi, commerce,
numérique et commande
publique



CÉDRIC
VAN STYVENDAEL
7^È VICE-PRÉSIDENT
Culture



BÉATRICE
VESSILLER
2^È VICE-PRÉSIDENTE
Urbanisme et cadre de vie



LUCIE
VACHER
8^È VICE-PRÉSIDENTE
Enfance, famille et jeunesse



RENAUD
PAYRE
3^È VICE-PRÉSIDENT
Habitat, logement social
et politique de la ville



BERTRAND
ARTIGNY
9^È VICE-PRÉSIDENT
Finances



MICHÈLE
PICARD
4^È VICE-PRÉSIDENTE
Lutte contre les discriminations
et égalité femmes hommes



ZEMORDA
KHELIFI
10^È VICE-PRÉSIDENTE
Ressources humaines



JEAN-CHARLES
KOHLHAAS
5^È VICE-PRÉSIDENT
Déplacements, intermodalités
et logistique urbaine



PIERRE
ATHANAZE
11^È VICE-PRÉSIDENT
Environnement, protection
animale et prévention des
risques



HÉLÈNE
GEOFFROY
6^È VICE-PRÉSIDENTE
Égalité des territoires



VÉRONIQUE
MOREIRA
12^È VICE-PRÉSIDENTE
Éducation - collèges



FABIEN
BAGNON
13^E VICE-PRÉSIDENT
Voirie et mobilités actives



PASCAL
BLANCHARD
19^E VICE-PRÉSIDENT
Santé, personnes âgées et
personnes en situation de
handicap



ANNE
GROSPERRIN
14^E VICE-PRÉSIDENTE
Eau et assainissement



ISABELLE
PETIOT
20^E VICE-PRÉSIDENTE
Réduction et traitement
des déchets et propreté



JÉRÉMY
CAMUS
15^E VICE-PRÉSIDENT
Agriculture, alimentation et
résilience du territoire



PHILIPPE
GUELPA-BONARO
21^E VICE-PRÉSIDENT
Climat, énergie et réduction
de la publicité



SÉVERINE
HÉMAIN
16^E VICE-PRÉSIDENTE
Politique d'insertion



HÉLÈNE
DROMAIN
22^E VICE-PRÉSIDENTE
Coopération européenne et
internationale et tourisme



JEAN-MICHEL
LONGUEVAL
17^E VICE-PRÉSIDENT
Enseignement supérieur et
recherche



YVES
BEN ITAH
23^E VICE-PRÉSIDENT
Vie associative et politiques
sportives



LAURENCE
BOFFET
18^E VICE-PRÉSIDENTE
Participation et initiatives
citoyennes



COM
INTERNE