

# LE PETIT MÉTROPOLITAIN

#53  
MARS  
2021

LE MAGAZINE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE

2021 . 2026

# PACTE

## DE COHÉRENCE MÉTROPOLITAIN



p.08

**DOSSIER**

Cap sur le Pacte 2021-2026

p.16

**REGARDS CROISÉS :**

Laure Wind-Réa a la peinture dans le sang

p.20

**C'EST PRATIQUE :**

Trop d'eau ! Tue les plantes...



Retrouvez le Petit métropolitain sur [comete.grandlyon.fr](http://comete.grandlyon.fr)

**GRANDLYON**  
la métropole

#53  
MARS  
2021

03

**ACTUS**

07

**D'HIER À AUJOURD'HUI**

La formation au service des chantiers du mandat et de la politique de ressources humaines

08

**DOSSIER**

Cap sur le Pacte 2021-2026

14

**EN ACTION**

La gestion électronique des documents de marchés

16

**REGARDS CROISÉS**

Laure Wind-Réa a la peinture dans le sang

18

**POINT D'INTERROGATION**

Comment la Métropole lutte contre les violences intraconjugales ?

19

**EN PERSONNE**

À la peine, les acteurs culturels redoublent de créativité pour innover

20

**C'EST PRATIQUE**

Trop d'eau ! Tue les plantes...

21

**LES ASSOS**

22

**EXPRESSIONS SYNDICALES**

24

**TEMPS FORTS**

# RÉFÉRENTS

**Direction Générale des Services****Direction Ressources urbain et environnement :**

Écologie : Cécile Bracco

Gestion des déchets nettoyage : Ingrid Mourier

Eau : Blandine Lubineau

Énergie-développement durable : Vère Saint-André

Voirie-végétal : Mariya Beltramelli

**Direction Prospective et dialogue public :**

Léna Palenius

**Délégation Développement responsable**

Direction Valorisation territoriale &amp; relations internationales :

Anne-Laure Beaudoin

Direction Innovation numérique

&amp; systèmes d'information :

Julien Veaux, Yves Estève

**Délégation Solidarités, habitat et éducation**

Marine Mayans

Madeleine Aufrand

**Délégation Ressources humaines et moyens généraux**

Ressources humaines :

Bénédicte Mouton

Patrimoine et moyens

généraux : Aurélie Giron

Service Documentation :

Cécile Ducharne

**Comité social du personnel**

Alix Lobato

Camélia Gnanzou

**DVMAP - 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](mailto: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**

Thierry Fournier / Jérémy Cuenin /

Julien Rambaud / Laurence Danière /

Dominique Yoyo / Lugdunum

**Conception maquette**

In Média Res

**Réalisation**

Atelier Grève-Viallon

**Impression**

OTT imprimeurs



## Nettoieement des voies publiques, du PDA au smartphone

**Pas de bonne politique sans contrôle. La 1<sup>ère</sup> application à avoir été créée il y a 10 ans pour permettre aux agents de maîtrise de contrôler les prestations de collecte, de nettoieement et de traitement des déchets sur la voie publique avait vieilli, elle a donc été remplacée cette année. Ce projet a été piloté par la direction adjointe des Systèmes d'information métiers (DASIM) en étroite collaboration avec les représentants des utilisateurs.**

**H**ier encore sur PDA, comprenez Assistant Informatique Personnel, l'application est aujourd'hui sur smartphone. Un passage significatif qui aura demandé aux équipes

de la DINSI près d'un an de travail et un investissement important avec les utilisateurs. Plus simple, plus facile d'utilisation, cette nouvelle application est aujourd'hui utilisée par les 90 agents de maîtrise et techniciens des subdivisions du nettoieement, qui réalisent chaque année environ 15 000 contrôles, par exemple sur le nettoieement des marchés alimentaires ou des toilettes publiques confié aux entreprises ou sur les activités de nettoieement à pied réalisées par les agents en régie. « *Corollaire indispensable à la propreté des voies, le contrôle*, explique Odile Trannoy, responsable Qualité Nettoieement, *permet non seulement de clarifier le travail attendu*

*sur le terrain par les agents mais objective le travail des prestataires, avec à la clef des points de réfaction (pénalités) possibles sur la facture des entreprises si les résultats des contrôles sont négatifs* ». Les premiers à se féliciter de l'outil sont bien évidemment les utilisateurs. Alain Nanami, responsable de secteur nettoieement à la subdivision Net Centre Est (Lyon 7), se déclare « *à 98% satisfait par l'outil* » : un quasi sans faute donc, hormis quelques soucis de connexion rencontrés le jour même où nous l'avons interrogé. Même approche du côté de David Lanfranchi, responsable de secteur nettoieement à la subdivision Net



Centre Ouest (Lyon 1). « *L'avantage est que nous n'avons pas besoin de retourner au bureau pour charger l'appareil, nous l'avons toujours sur nous. Faire du contrôle avec son téléphone portable est quand même plus pratique qu'avec une tablette vieillissante !* », explique-t-il en substance.

### VISITE DE TERRAIN



Faire le point sur les réalisations en cours et rencontrer l'équipe projet Politique de la Ville de Saint-Fons : tel était l'objectif de la visite de terrain de la directrice générale des services (DGS), Anne Jestin, le 25 février dernier. Anne Lemasson, directrice de projet Politique de la ville, a rappelé les enjeux du

renouvellement urbain dans les quartiers Arsenal/Carnot Parmentier et Clochettes et a présenté son équipe : Johanne Basile, chargée de mission développement social ; Christine Rivier, agent de développement social ; Agathe Le Bourhis, agent de développement communication et concertation du projet urbain ;

Mylène Esther, assistante de l'équipe projet ; Vanessa Niasse, chargée de mission renouvellement urbain et cadre de vie et Lydie Gharib, chargée de mission habitat. Leur atout : des compétences complémentaires qui leur permettent d'intervenir autant sur le volet urbain/habitat que dans le domaine social.

# INFORMATIQUE : APPRENTISSAGE INNOVANT



## Le coach virtuel Tiny

accompagne votre formation en fonction de vos préférences d'apprentissage, de votre profil mais aussi de votre niveau. Doté d'Intelligence Artificielle, le coach virtuel est capable de repérer le format de contenu que vous préférez, pour vous proposer une expérience d'apprentissage plus agréable et donc plus efficace.

**Pix** est un service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques.

Le constat est sans appel : les usages digitaux des citoyens évoluent plus vite que les services. Les collectivités locales et donc la Métropole doivent tenir compte des difficultés rencontrées par les citoyens et s'adapter à eux en conséquence. C'était l'objectif d'une expérimentation réalisée dans deux Maisons de la Métropole (MDM). L'exclusion numérique ou fracture numérique est devenue une réalité à laquelle il faut remédier très rapidement. Si la nécessaire modernisation des outils internes est largement engagée et des solutions mises à la disposition du public, il faut que la formation des agents aux évolutions du numérique soit à la hauteur afin de devenir les vecteurs du changement.

L'an dernier, de mi-février à décembre, une expérimentation s'est déroulée au sein de deux MDM (Vaulx-en-Velin et Lyon 2) baptisée "Tinycoaching et Pix". Elle avait pour objectif de former les agents à devenir "homo informaticus". Il ne s'agissait pas là d'une formation informatique traditionnelle mais plutôt de développer des aptitudes plus générales au numérique

afin d'être en capacité de porter assistance aux usagers et... à soi-même le cas échéant.

L'enjeu de cette expérimentation était ainsi comme une valse à trois temps : mesurer, développer et certifier les compétences numériques des agents de la Métropole.

## DIGITAL : UNE COMPÉTENCE INITIALE

Si les savoir-faire métiers vont devoir être constamment réadaptés aux évolutions, le digital est désormais une compétence de base, à développer en continu, et ne doit plus être considéré comme annexe. Que ce soit pour l'utilisateur comme pour l'agent, ne pas avoir cette compétence est un véritable handicap social.

« Pour lancer l'expérience "Tinycoaching et Pix", explique Erwan Le Luron, chef de projet inclusion numérique, nous avons tout d'abord défini les besoins par métier, en partenariat avec des MDM et particulièrement Cyrille Labalme, directeur Bron Vaulx-en-Velin, son adjointe Catherine Mialon et Ouardia Damay, directeur de territoire Lyon 2. En se basant

sur un référentiel européen de compétence (DIGCOMP 2.0), nous avons identifié celles requises pour quatre domaines de métier : sociaux, administratifs, médicaux et cadres. Ensuite, nous avons mis en place un système de coaching virtuel accessible à tous et renforcé par des coachings en présentiel et en groupe pour préparer les apprentissages ».

## AU BOUT, LE DIPLÔME !

Cette expérimentation a mené chaque agent à des niveaux certifiants, pour leur permettre de passer un examen reconnu en Europe dans le milieu professionnel et dont le diplôme est valorisable au niveau national. Chaque agent de l'expérimentation a eu droit à un coach virtuel, quelques minutes par jour, quand il le voulait et où il le voulait. Il s'agit d'un petit compagnon, agent conversationnel, qui, à la demande, propose des contenus (articles, podcasts, vidéos) autour de différentes thématiques suivi de quizz et d'ancrages mémoriels. De plus, dix mois durant, chaque agent a bénéficié d'un coaching de groupe (8 à 10 participants), l'un en début d'expérimentation et l'autre au milieu pour préparer la certification. À l'issue de cette expérimentation concernant 79 participants, même si la crise sanitaire a un peu compliqué les choses, 52 ont été certifiés lors d'un examen qui s'est tenu dans une salle de formation de la Poste, place Antonin Poncet. À noter que les taux de progression ont été remarquables.

**RESSENTI :** Catherine Mialon (chef de service Ressources & Moyens et adjointe au directeur MDM Bron Vaulx-en-Velin) a participé à l'expérimentation :

« Je n'appartiens pas à une génération née avec un ordinateur dans les mains et j'ai découvert des aspects du numérique que je ne connaissais pas : matériel, outils, sécurité, réseaux sociaux, protéger sa santé... En effet lorsque l'on suit des formations informatiques "normales", elles sont très différentes, totalement dédiées à l'utilisation des logiciels. Cette formation m'a aussi permis de découvrir que, malgré tout je savais des choses et que je n'étais pas complètement dépassée. Si c'était à refaire ? Je serais de nouveau partante ! »



# Visite virtuelle de l'exposition « Une salade, César ? »

Que mangeaient les Romains ? Se servaient-ils de fourchettes ? Étaient-ils adeptes du « sucré-salé » ? Accordait-on de l'importance à la diététique ? Que buvait-on à table ? Lugdunum - musée et théâtres romains met les petits plats dans les grands pour vous faire découvrir toutes les saveurs de l'Antiquité et, crise sanitaire oblige, vous propose une visite virtuelle privée de l'exposition comme si vous y étiez. Celle-ci s'articule autour d'un plan de maison dont les pièces

phares ont été reconstituées. Plusieurs points d'intérêt vous permettront de savoir comment étaient conservés les aliments, quels étaient les mets raffinés, quel type de viande était consommé ou encore quelle était la place du vin ! Des contenus multimédias pédagogiques et ludiques pour percer les mystères de l'alimentation des Romains.

Installez-vous confortablement et suivez le guide !  
<https://lugdunum.grandlyon.com/fr>



Et puis si vous avez envie de visiter le musée à distance Lugdunum vous invite aussi à découvrir ses deux parcours audioguidés :

- **Le parcours adultes** qui vous accompagne dans la découverte des collections pour comprendre, voir et entendre les histoires, les objets et les personnages du musée.
- **Le parcours jeune public** qui permet aux enfants d'appréhender l'Histoire avec un grand H au travers des petites histoires.

➔ **Application à télécharger** Sur Google play et l'Apple Store : EO Lugdunum

## DÉCÈS : GILBERT GARNAUD



Après une carrière professionnelle entièrement dédiée à l'accompagnement des usagers, notre collègue, Gilbert

Garnaud, s'était retiré de la vie professionnelle il y a deux ans, touché par la maladie. D'abord moniteur éducateur à l'IDEF en 1988, au Département du Rhône, Gilbert s'était ensuite tourné vers les territoires

et notamment celui de Villeurbanne, où il exerçait en tant qu'assistant médico-social à l'accueil de la MDM du Tonkin. Son dévouement auprès des plus précarisés, sa personnalité empreinte d'écoute et d'humanité, son caractère tranché et son humour parfois caustique vont nous manquer, ainsi qu'aux usagers qui le réclament encore. Nos pensées vont aujourd'hui vers sa famille et particulièrement sa fille Elise.

## « 11h11 L'INSTANT MÉTROPOLE »

11h11

L'instant Métropole

Un rendez-vous mensuel est instauré, en visioconférence, à 11h11 les derniers vendredis du mois.

L'idée : développer la culture commune et pour ce faire décroquer, susciter l'intérêt des agents pour l'ensemble des politiques publiques en mettant l'accent sur les nouvelles orientations de ce mandat et sur des projets transversaux, qui engagent plusieurs délégations. Un espace documentaire dédié sera ouvert sur Comète et les agents pourront poser des questions avant l'événement sur l'adresse [communicationinterne@grandlyon.com](mailto:communicationinterne@grandlyon.com), puis via le tchat. L'événement est 100% fait maison : vidéos, podcasts et animations des webinaires par le service de la communication interne, partenariats avec le service Documentation (DPMG) et Millénaire 3 (DPDP).

### LES 4 PREMIÈRES DATES :

- **26 mars** : L'économie circulaire
- **30 avril** : La nature dans l'espace urbain
- **28 mai** : L'urbanisme transitoire
- **25 juin** : La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité

## JARDINONS !



Les 30 mars et 1<sup>er</sup> avril, le service Parcs et Jardins propose (sur inscription) un atelier rempotage et bouturage des plantes de leur bureau aux agents de la Métropole. Cet atelier se tiendra à l'Hôtel de Métropole de 12h à 13h30.

➔ **Inscription sur : [serresparilly@grandlyon.com](mailto:serresparilly@grandlyon.com) six personnes par atelier et par tranche de 15 minutes.**

## RÈGLES ÉLÉMENTAIRES



Alors même qu'il s'agit de produits de première nécessité, 1,5 à 2 millions de femmes en France sont en difficulté pour acheter des protections périodiques. Pour lutter contre cette précarité menstruelle et mettre en lumière ce sujet encore trop souvent tabou, la Métropole a lancé ce 8 mars, une grande collecte métropolitaine de protections périodiques, en partenariat avec l'association « Règles élémentaires ».

Aussi, toutes celles et ceux qui souhaitent participer à cette action de solidarité ont jusqu'au 28 mai pour déposer leurs dons dans l'une des nombreuses box installées sur la Métropole et notamment dans les halls de l'Hôtel de Métropole et de la Halle Borie. Les dons seront ensuite redistribués aux associations de lutte contre la précarité ainsi qu'aux associations étudiantes.

**➔ Plus d'infos et liste des lieux de collecte sur Comète.**

## Écologie à l'IDEF



Atelier sur l'entomologie avec, à la clef, la confection de filets à papillon et d'aspirateurs à insectes !

Sensibiliser les enfants à la nature et la faune qui les entourent est le nouveau projet de La Passerelle\*, le service d'accueil de jour de l'IDEF (Institut Départemental de l'Enfance et de la Famille).

Ce projet est animé par des éducateurs de l'IDEF en partenariat avec des associations du territoire spécialisées dans l'éducation à l'environnement : Arthropologia, France Nature Environnement Rhône (FNE) et la Ligue de Protection des Oiseaux AURA (LPO).

Ce projet débute avec des enfants entre 3 et 11 ans, et se prolongera ensuite avec des collégiens de 11 à 14 ans jusqu'en novembre.

Les trois associations interviennent, un mercredi sur deux à tour de rôle dans leur champ d'activité. Entre chaque atelier, les éducateurs de l'IDEF vont reprendre avec les

enfants ce qu'ils ont appris lors de la précédente intervention afin d'écrire des histoires, sous forme de nouvelles, en rapport avec la nature. « *Le but est de stimuler et reconstruire un imaginaire positif* », souligne Corine Roux, cheffe du service Passerelle.

Pour mémoire, le projet « Une Passerelle vers la Nature » est né de la mise en place d'un club Nature, depuis 2019, par l'IDEF. Ce projet vise, à la base, à redynamiser le jardin potager initié il y a 4 ans, au cœur du Parc de Parilly, avec le service Parcs et Jardins, en interaction avec des enfants pris en charge par l'IDEF.

\*La Passerelle est une unité d'accueil de jour de l'IDEF organisant l'accompagnement éducatif de mineurs, du lundi au vendredi, de 9h à 17h. Ce service vient en appui aux équipes éducatives autour de la prise en charge globale du jeune accueilli, tout en s'inscrivant dans son parcours personnel.

## ABSENCES SYNDICALES : BLEU, VERT OU ORANGE, TROIS FORMULAIRES DISPONIBLES

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical et d'en assurer un meilleur suivi pour toutes les parties concernées, trois formulaires d'absences syndicales distincts ont été travaillés par le service des Relations sociales et sont désormais disponibles et en vigueur sur Comète.

Les trois formulaires, validés pour chaque demande par le manager de l'agent concerné, permettent de bien identifier les motifs d'absences syndicales :

### • Formulaire bleu

Il permet aux agents de demander une autorisation d'absence pour participation à une réunion d'information syndicale ou à une formation.

### • Formulaire Vert

Il permet aux agents désignés par les syndicats de bénéficier de crédit de temps syndical (décharges d'activités, participation aux congrès et réunions syndicales autres que locales...).

### • Formulaire Orange

Il permet aux représentants du personnel de se rendre aux instances métropolitaines et aux temps de préparation qui les précèdent ainsi qu'à toutes réunions organisées par l'administration pour lesquelles leur participation est requise.

### ➔ + d'infos :

**Contactez votre antenne de gestion ou Relations sociales :**  
[relations.socials@grandlyon.com](mailto:relations.socials@grandlyon.com)

# LA FORMATION AU SERVICE DES CHANTIERS DU MANDAT ET DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Le Comité Technique du 4 février dernier a notamment adopté le plan triennal de formation 2021-2023, l'offre 2021 de formation et le guide de développement des compétences. Disponibles sur Comète, ces documents structurants présentent l'offre de développement des compétences à disposition des agents et des managers. Focus sur les nouveautés.



De gauche à droite : **Sandrine Renevier**, responsable service Développement des compétences et **Fabienne Delhomme**, responsable-adjointe.

Comme l'ensemble des services de notre collectivité, en 2020, la formation des agents s'est adaptée au contexte de travail exigeant le respect des règles sanitaires : groupes réduits en présentiel, montée en puissance des stages à distance, développement des compétences digitales afin de diminuer la fracture numérique. Par ailleurs, les priorités du mandat visant à assurer la réalisation des objectifs de transition écologique, sociale et économique du territoire, ont exigé l'évolution de nombreux parcours métiers. « Cette nouvelle donne constitue une tendance forte qui s'inscrit dans le plan triennal de formation 2021-2023, décliné en offre 2021 de formation et voté en Comité Technique du 4 février dernier » indique Sandrine Renevier, responsable service Développement des compétences au sein de la direction-adjointe Emploi et développement des compétences à la direction des Ressources humaines (DRHMG).

## UN PLAN PROSPECTIF

Plusieurs valeurs telles que la valorisation des agents, l'équité, le partenariat et l'adaptabilité structurent ce plan triennal, illustrant le cap renouvelé de la politique des ressources humaines. Ce document

expose également les axes stratégiques de formation : accompagner l'évolution du service public métropolitain, développer les compétences métiers des agents, promouvoir l'évolution de carrière et soutenir les parcours professionnels. L'offre 2021 traduit concrètement ces orientations, comme en témoignent quelques-uns des thèmes proposés, tels que « manager une équipe en télétravail », « la communication bienveillante », « recruter sans discriminer », « aidants et vulnérabilité », « la laïcité dans les pratiques éducatives et la radicalisation », « le développement économique à l'heure de la transition », « les protéines végétales en restauration » ou encore « la maintenance de toitures végétalisées ».

## GUIDE REFORMATÉ

Le guide du développement des compétences a évolué grâce à l'implication de Peggy Lafond, chargée de formation, et Olivier Garnier-Comte, assistant formation. Cette nouvelle mise en forme le rend plus accessible aux agents et aux acteurs de la formation. Détaillant comme le précédent les possibilités et outils de formation, les droits-obligations en la matière et les procédures à suivre par les agents, ce document comporte désormais des fiches thématiques. « Pédagogique et souvent illustré de schémas, il devient un véritable outil pour qui aspire à devenir acteur du développement de ses compétences et de sa carrière » souligne Fabienne Delhomme, responsable-adjointe de Sandrine Renevier.

## Plus de transparence et d'équité dans l'utilisation du Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'accéder à une qualification ou développer des compétences dans un cadre bien spécifique. Il est un outil à disposition des agents désireux d'engager un projet dont le caractère professionnel constitue un critère réaffirmé de prise en charge par la collectivité. Levier au service de la politique des ressources humaines, il vise prioritairement le public des personnes s'inscrivant dans un parcours de reconversion, de maintien dans l'emploi ou encore en situation de handicap. Les autres candidatures - dont pour plus de transparence la liste des exclusions a été précisée - demeurent largement étudiées et prises en compte. D'ailleurs, dans un souci de réactivité, trois campagnes annuelles de recensement seront organisées au lieu de deux actuellement.



# CAP SUR LE PACTE 2021-2026

En vertu de la loi Maptam du 27 janvier 2014 précisée par la loi Lecornu du 27 décembre 2019, la Métropole de Lyon est tenue d'élaborer, dans un délai de 9 mois suivant le renouvellement général des conseils municipaux, un Pacte de cohérence métropolitain. Ce Pacte détermine, pour la durée du mandat, des modalités de travail et de coopération entre la Métropole et chacune des 59 communes de son territoire. Son ambition est de rechercher les meilleures complémentarités de rôles entre Métropole et Communes, afin de renforcer l'efficacité des politiques publiques métropolitaines et d'assurer un service de proximité efficient auprès des habitants du territoire. Cap sur le nouveau Pacte !

## INTERVIEW

### HÉLÈNE GEOFFROY, VICE-PRÉSIDENTE DE LA MÉTROPOLE DÉLÉGUÉE À L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES

#### Quel est l'enjeu démocratique du Pacte compte-tenu de l'élection au suffrage universel de l'exécutif métropolitain ?

Après la dernière élection, plusieurs maires du territoire ont exprimé leurs inquiétudes quant aux modes de coopération entre Métropole et communes. En effet, ce sont deux nouvelles légitimités issues du suffrage direct, celle des conseillers métropolitains et celle des conseillers municipaux, qui s'exercent sur un même territoire. De plus, les maires ne siègent pas tous à la Métropole, celle-ci n'étant plus une intercommunalité. Étant maire de Vaulx-en-Verin, je partage l'importance d'un travail nécessaire de confiance entre Métropole et communes. Le Pacte de cohérence métropolitain a vocation à être un outil majeur de définition des relations entre la Métropole et les communes. Il répond à une volonté politique de travailler avec les territoires dans l'intérêt de ses habitants. Sept axes stratégiques ont ainsi été définis - au lieu

de 21 sur le précédent Pacte - sur lesquels s'imbriquent les compétences de la Métropole et des communes. Les objectifs poursuivis autour de ces axes ne pourront être atteints qu'avec une coordination forte entre ces deux parties prenantes. L'axe sur l'Éducation en est un très bon exemple, les communes ayant une compétence sur les écoles et la Métropole sur les collèges : les coopérations développées au travers du Pacte viseront notamment à renforcer la continuité du parcours de l'élève par le développement des liens entre école élémentaire et collège.

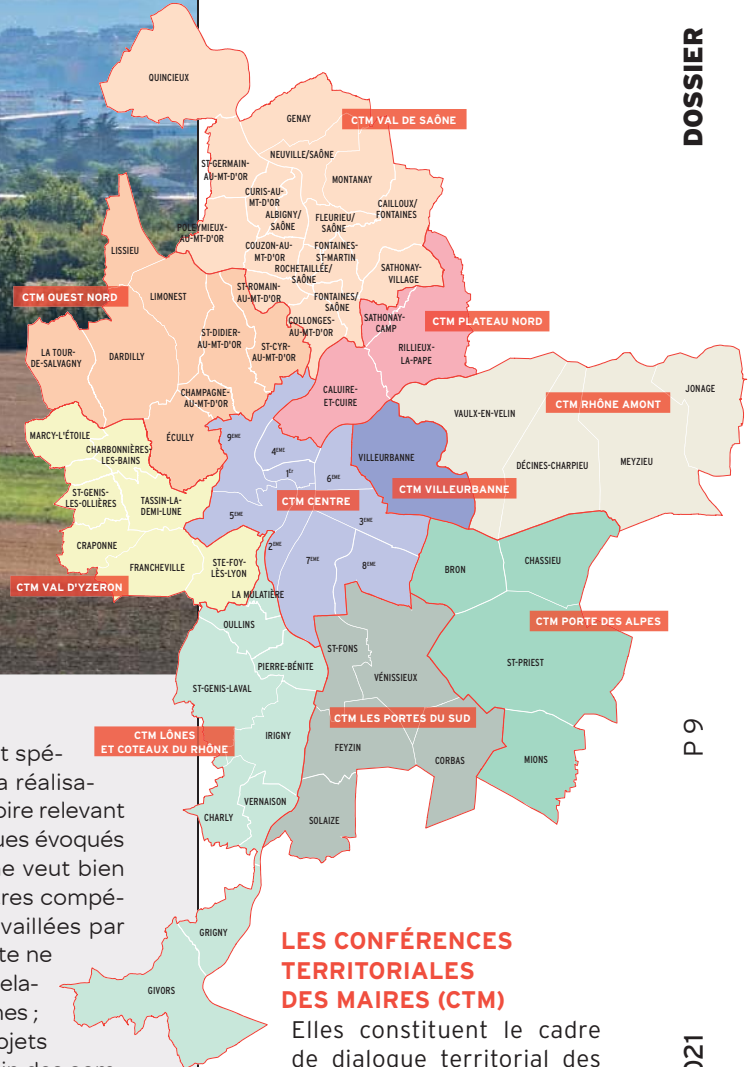
#### Comment s'est construit ce nouveau Pacte et quel est votre rôle dans sa mise en œuvre ?

Le Pacte a été voté lors du Conseil métropolitain du 15 mars dernier. Son élaboration est le fruit d'un travail soutenu et constructif entre les maires et la Métropole : de nombreuses rencontres organisées en Conférences Territoriales des Maires, trois Confé-



rences métropolitaines pour lancer le processus et faire des points d'étape, d'importants allers-retours afin de tenir compte au mieux des propositions de chacun... J'ai aussi participé à des Conseils municipaux pour présenter le Pacte aux élus et chaque commune s'est exprimée sur le sujet. Une clause de revoyure est programmée à mi-mandat pour vérifier que ce que nous avons mis en place fonctionne. De plus, j'animerai, pendant toute la durée du mandat, un groupe de suivi composé des Maires représentant l'ensemble des CTM afin de faire des points d'étape annuels. Je





me rendrai aussi régulièrement dans les CTM pour suivre l'avancée des différents projets.

**Les projets sont désormais travaillés directement avec les CTM, et non plus avec chacune des communes indépendamment. Quelle est la plus-value de cette évolution ?**

Les négociations deviennent inter-communales et cela devrait permettre de construire des collaborations plus efficaces. En effet, la pertinence n'est pas toujours communale. Prenons l'exemple de la trame verte et bleue – un des axes stratégiques : elle traverse plusieurs communes, aussi il est dans l'intérêt de tous de mutualiser les expertises pour entretenir et développer les espaces végétalisés sur le territoire.

**Autre nouveauté du Pacte : la mise en place d'un budget dédié. Qu'en est-il ?**

Une enveloppe financière de 200 millions d'euros est en effet affectée aux territoires sur la période 2021-2026 pour renforcer et faciliter les collaborations entre la Métropole et les communes. Une partie de ce budget

(82 millions d'euros) est spécifiquement dédiée à la réalisation de projets de territoire relevant des sept axes stratégiques évoqués précédemment. Cela ne veut bien sûr pas dire que les autres compétences ne sont pas travaillées par ailleurs. En effet, le Pacte ne résume pas à lui seul la relation Métropole-communes ; beaucoup de grands projets qui seront réalisés au sein des communes seront directement financés par la Programmation pluriannuelle des investissements (PPI), dont le montant est de 3,6 milliards d'euros.

**Quel est l'enjeu principal de votre mission en tant que vice-présidente déléguée à l'égalité des territoires ?**

J'ai un regard de veille afin de m'assurer que les territoires se développent de façon harmonieuse. Le projet de territorialisation qui est en train de se mettre en place s'inscrit dans cette démarche puisqu'il devra permettre de répondre au plus près des attentes des usagers en termes de services de proximité. Nous devons parvenir à construire une Métropole de cohésion avec l'ensemble des habitants.

**LES CONFÉRENCES TERRITORIALES DES MAIRES (CTM)**

Elles constituent le cadre de dialogue territorial des communes entre elles, ainsi que des communes avec la Métropole. Chaque CTM réunit les Maires de communes d'un même bassin de vie, selon un périmètre approuvé par délibération du Conseil de Métropole. La délibération du 5 octobre 2020 a ajusté ce périmètre portant à 10 le nombre de CTM. Lieux d'échanges et de réflexions, les CTM se réunissent au moins 2 fois par an et sont consultées pour avis lors de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques métropolitaines. Elles organisent également une revue territoriale annuelle associant l'ensemble des conseillers métropolitains de la circonscription.

## LE PREMIER PACTE ÉVALUÉ



Le Pacte de cohérence métropolitain a fait l'objet d'une évaluation, entre juin 2018 et octobre 2019, pilotée par Corinne Hooge, chargée de mission

Suivi et évaluation des politiques publiques à la direction Prospective et dialogue public (DPDP). « L'évaluation permet aux directions et aux élus de prendre du recul sur la conduite des politiques publiques, en recherchant des corrélations entre les intentions, les réalisations et leurs effets, explique Corinne. Cela permet de comprendre, de progresser et d'ouvrir des perspectives. L'évaluation du Pacte avait pour objectifs d'interroger la pertinence du dispositif ainsi que son fonctionnement et d'évaluer les

actions de rapprochement entre la Métropole et les communes. » Elle s'est appuyée sur des outils variés et complémentaires, parmi lesquels une enquête qualitative auprès des communes, des entretiens approfondis avec certains maires et leurs équipes, des entretiens avec des responsables de services métropolitains en central et sur les territoires, ainsi que l'analyse de données de suivi des contrats et de comptes-rendus de réunions. Les résultats de l'évaluation ont été partagés et débattus en Conférence métropolitaine des maires, afin de permettre une large appropriation des conclusions avec toutes les parties prenantes.

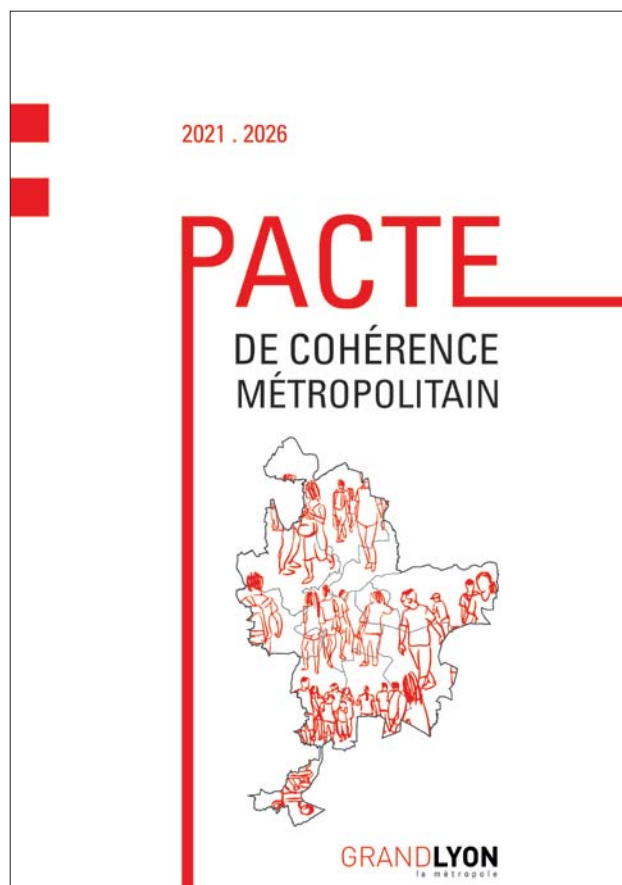
### DES COOPÉRATIONS ENRICHIES

« Comme on s'y attendait, il y a eu des critiques sur la lourdeur du dis-

positif et sur le caractère parfois limité des sujets de coopération. Mais l'évaluation a aussi montré que la contractualisation Métropole-Communes a constitué une innovation reconnue comme intéressante au regard des pratiques antérieures du Grand Lyon » commente Corinne Hooge. Le Pacte a été perçu, à la fois par les communes et les services métropolitains, comme ayant offert un cadre amenant chacun à travailler davantage et mieux ensemble. Il a permis d'intensifier des relations opérationnelles Métropole-Communes en ouvrant un large éventail de coopérations allant jusqu'à la mise en commun de moyens ou de fonctions. La démarche d'évaluation a aussi identifié des enjeux et des marges de progression très utiles pour la construction du nouveau Pacte.

## UN NOUVEAU PACTE PLUS LISIBLE ET PLUS OPÉRATIONNEL

Le Pacte 2021-2026 s'inscrit dans un contexte de gouvernance territoriale renouvelée, où cohabitent deux légitimités démocratiques, celle des maires et celle des conseillers métropolitains. Élaboré en concertation avec les communes, il est le fruit d'un travail soutenu et d'échanges riches et constructifs avec les maires et au sein de l'exécutif métropolitain. Le projet Pacte a été adopté lors de la Conférence métropolitaine du 29 janvier dernier, puis voté, après consultation des Conseils municipaux, lors du Conseil métropolitain du 15 mars.



### L'ÉLABORATION DU NOUVEAU PACTE EN CHIFFRES

**10**  
réunions tenues dans les CTM

**3**  
sessions du Groupe de travail des Maires sur le volet financier

**19**  
contributions reçues des communes et des CTM

**2**  
versions du projet de Pacte soumises aux Maires et débattues collectivement

**3**  
Conférences métropolitaines

## FOCUS SUR LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS

### SEPT AXES STRATÉGIQUES

« Le nouvel exécutif a souhaité donner au Pacte un caractère plus lisible et plus opérationnel en définissant sept axes stratégiques et en allouant un budget par territoire pour leur mise en œuvre. L'objectif étant d'aboutir à des réalisations concrètes au service du territoire et de ses habitants » explique Christophe Bernard, directeur du projet Pacte jusqu'en avril 2021. Aussi, à travers ces axes, le nouveau Pacte met l'accent sur des enjeux prioritaires pour lesquels un besoin de coopération entre

Métropole et communes est déterminant pour garantir leur réussite. « Ces axes stratégiques portés par l'exécutif de la Métropole vont permettre d'agir de façon cohérente sur l'ensemble du territoire en faveur de la transition écologique et de la justice sociale » précise Christophe. Les domaines de coopération préexistants, qui ont fait preuve de leur valeur-ajoutée en matière de service rendu lors du précédent mandat et dont la pertinence se confirme, sont, quant à eux, reconduits.



Christophe Bernard, directeur du pilotage urbain (délégation Urbanisme et mobilités) et directeur du projet Pacte jusqu'en avril 2021

### SEPT AXES STRATÉGIQUES



### SIX DOMAINES DE COOPÉRATION

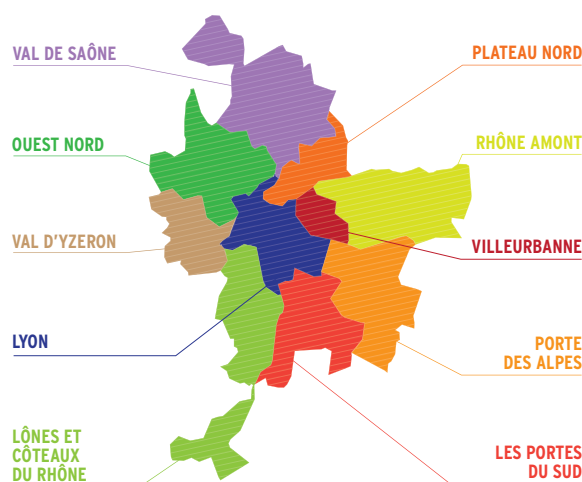


### UN BUDGET À DEUX VOLETS

Une autre nouveauté majeure du Pacte concerne l'allocation d'une enveloppe territoriale d'un montant global de 200 millions d'euros pour 2021-2026. Cette enveloppe comporte deux volets. Le premier d'un montant de 118 millions d'euros permettra de financer des opérations d'aménagement du domaine public dans les communes de la Métropole : mise en accessibilité, sécurisation des usagers, mise en œuvre du plan modes actifs, amélioration du cadre de vie, aménagement de zones apaisées, végétalisation, « désimpermeabilisation »... Ces 118 millions d'euros sont repartis entre les CTM et les communes au prorata du nombre d'habitants (50 %) et de la surface de voirie (50 %). Le second volet de 82 millions d'euros est réservé à la réalisation d'opérations inscrites dans les projets de territoire relevant des sept axes stratégiques du Pacte et des compétences de la Métropole. Sa ventilation entre les CTM est assurée au prorata du nombre d'habitants.

MONTANTS 2021-2026  
**ENVELOPPES TERRITORIALISÉES** **200** MILLIONS D'EUROS

PACTE DE COHÉRENCE MÉTROPOLITAIN





## LES PROJETS DE TERRITOIRE : LA DÉCLINAISON LOCALE DES ENJEUX DU PACTE

Chaque CTM devra élaborer dans les 9 mois suivant l'adoption du Pacte, soit d'ici décembre 2021, un projet opérationnel répondant à des enjeux locaux : c'est le Projet de territoire. « *Le nouvel exécutif a fait le choix de resserrer le calendrier. Les CTM ont jusqu'à la fin de l'année pour aboutir à un Projet de territoire, alors que dans le précédent Pacte, la signature des contrats avec les communes pouvait prendre plus de*

*2 ans* » commente Christophe Bernard. Ces projets seront formalisés à l'issue d'une démarche de concertation et de co-construction entre la Métropole et les communes d'une même CTM. Pour ce faire, les CTM devront réaliser un diagnostic sur les caractéristiques de leur territoire et leurs enjeux, et identifier les axes stratégiques et sujets de coopération dont elles souhaitent se saisir pour mener une action conjointe avec la

Métropole. Elles proposeront alors une déclinaison opérationnelle de leur Projet de territoire, adossée au volet financier du Pacte. Chaque CTM procédera à l'adoption de son projet par un avis à la majorité des suffrages exprimés. Après délibération dans les Conseils municipaux, puis en Conseil de Métropole, le Projet de territoire sera co-signé par les communes composant la CTM et le Président de la Métropole.

### RENCONTRE AVEC UN COORDINATEUR TERRITORIAL

**RÉMY NOUVEAU**, COORDINATEUR TERRITORIAL CTM VAL D'YZERON ET OUEST-NORD

#### En quoi consiste votre métier ?

En tant que coordinateur territorial, j'assure l'animation technique des Conférences territoriales des Maires et l'interface entre les communes et les services du Grand Lyon. Identifié comme interlocuteur privilégié des maires et des directeurs généraux des services (DGS), je centralise les sollicitations en provenance des mairies. Un rôle de relais qui facilite la coordination des actions métropolitaines. Nous sommes cinq coordinateurs territoriaux à la Métropole, chacun en charge de deux CTM, et deux adjointes.

#### Quel est l'un des enjeux majeurs du nouveau Pacte ?

Avec l'ancien Pacte, un contrat était passé entre la Métropole et chacune des communes. Aujourd'hui, il s'agit d'un contrat intercommunal, appelé Projet de territoire, co-signé entre la Métropole et chaque CTM, soit un total



L'équipe de coordination territoriale est composée de cinq coordinateurs territoriaux (de gauche à droite) : Yves Sapin, Rémy Nouveau, Jean Marc Manier, Anne Moignard et Edwige Pasqual, ainsi que deux adjointes et une assistante (absentes sur la photo) : Barka Diz, Julie Trossat et Mylène Gavoto. Emmanuelle Gueugneau (à droite) est coordinatrice de réseaux territoriaux et de projets de rapprochement communes-Métropole.

de 10 contrats au lieu de 58 précédemment. Tout l'enjeu va consister à faire travailler ensemble les communes, donc les Maires, d'une même CTM sur un projet commun.

#### Quel va être votre rôle sur ces Projets de territoire ?

Les coordinateurs territoriaux vont piloter toute la démarche d'élaboration des Projets de territoire dans les CTM.

Cela passera par l'animation de réunions de travail avec les Maires afin qu'ils se mettent d'accord sur les axes stratégiques et les coopérations sur lesquels ils souhaitent travailler et l'animation d'un groupe-projet par CTM mobilisant différents services de la Métropole en central et sur les territoires. Ce groupe-projet associera les référents territoriaux - dont les directeurs de Maisons de

la Métropole, les directeurs de Territoire Services Urbains, les développeurs économiques et les urbanistes territoriaux - et des personnes-ressources identifiées au sein des délégations selon les thématiques retenues. Il aura un rôle d'expertise et de cohérence et interviendra en appui dans l'analyse des moyens financiers et humains à mobiliser pour faire aboutir concrètement le projet.

### REGARDS DE RÉFÉRENTS TERRITORIAUX

**Patrick Lopez**, directeur de MDM - Territoire Saint-Priest / Décines-Charpieu / Meyzieu (DSHE)

« *Ma mission au sein du groupe-projet va consister à porter la parole du développement social aux côtés de mes collègues en charge de l'urbanisme et du développement économique, à partager avec eux et les représentants des communes, les croisements potentiels des politiques publiques, à alimenter la réflexion des élus et à contribuer à la mise en œuvre d'actions concrètes sur les territoires. Cela va, sans aucun doute, me permettre une meilleure appropriation des enjeux territoriaux au-delà des aspects sociaux.* »

**Jean-Louis Doit**, directeur Territoire Centre Ouest des Services Urbains (DGEEP)

« *En tant que directeur de territoire des services urbains, je suis garant de la qualité des services publics de proximité de la voirie, de la collecte et du nettoyage. Je vais m'assurer plus particulièrement que les projets d'aménagement mis en place dans le cadre du Pacte aillent dans le sens d'un apaisement des voiries pour favoriser la marche à pied et la pratique du vélo pour tous, et d'une ville plus végétalisée et plus perméable.* »

## DES GROUPES DE TRAVAIL RÉUNISSANT LES MAIRES

Durant l'élaboration du Pacte, la vice-présidente, Hélène Geoffroy, s'est engagée à la mise en place de quatre groupes de travail réunissant des Maires représentant chacune des CTM. Le premier groupe, dédié à la mise en place d'une enveloppe financière territoriale par CTM, a mené ses travaux jusqu'en décembre 2020 afin que soient intégrées au Pacte les modalités d'utilisation de ces fonds dans le cadre des Projets de territoire. Trois autres groupes de travail sont en cours de mise en place. D'une part, le groupe « DSC » qui vise à redéfinir les critères opportuns qui pourraient être proposés pour le calcul de la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC); d'autre part, le groupe « Taxe d'aménagement » qui travaillera sur une refonte de la fiscalité de l'urbanisme; ces deux « outils » générant des flux financiers entre la Métropole et les communes. Enfin, un groupe de travail « Territorialisation » sera mobilisé afin de recueillir la perception des Maires sur l'organisation du dialogue territorial. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du projet de territorialisation des services dont l'un des objectifs est de rendre la Métropole plus visible et plus compréhensible sur le territoire, tant pour les usagers que pour les communes et les partenaires.

## SUIVRE ET ÉVALUER LE PACTE

Un dispositif de suivi du Pacte est prévu sur la durée du mandat. Un groupe de suivi, composé des Maires représentant l'ensemble des CTM, se réunira annuellement et des points d'étape annuels seront programmés en Conférence métropolitaine pour partager avec l'ensemble des Maires l'état d'avancement du Pacte. Enfin, deux temps seront consacrés à l'évaluation du Pacte : une clause de revoyure à mi-mandat et un travail d'évaluation en fin de mandat.

## LA DIRECTION DE PROJET PACTE

Le projet Pacte, jusqu'à présent sous la direction de Christophe Bernard, directeur du pilotage urbain (délégation Urbanisme et mobilités), sera, à compter du 1<sup>er</sup> mai, transféré à Béatrice Ferrato, directrice Valorisation et modernisation de l'action publique (DVMAP), directement rattachée à Anne Jestin, directrice générale des services (DGS). « La DVMAP est une nouvelle direction qui a vocation à accompagner la direction générale et les délégations dans la mise en œuvre des grands chantiers de modernisation, d'innovation et de transformation de l'action publique. Cela concerne notamment l'évolution de la territorialisation et la définition d'une nouvelle stratégie de la relation à l'usager, explique Béatrice. Le Pacte de cohérence métropolitain



**Béatrice Ferrato**, directrice Valorisation et modernisation de l'action publique (DVMAP)

est un élément structurant de la territorialisation. C'est de plus un outil très transverse qui va faire appel à des compétences métropolitaines multiples et mobiliser des services issus des sept délégations. Il semble ainsi pertinent que son pilotage soit transféré à la DVMAP. »

## ZOOM SUR HÉLÈNE LOPEZ-NARDIN, CHEFFE DE PROJET MISE EN ŒUVRE DU PACTE

Diplômée en Aménagement du territoire et Politique des collectivités, Hélène a d'abord exercé des fonctions opérationnelles au sein de l'agglomération mâconnaise avant de diriger pendant plusieurs années une association de médiation sociale, puis de rejoindre la Métropole de Lyon en 2019. Elle est aujourd'hui responsable de la mise en œuvre du Pacte métropolitain. « Dans ce nouveau contexte territorial, il y a un véritable enjeu de coordination entre la Métropole et les communes, et entre les communes elles-mêmes au sein des CTM. C'est pour cela que la coordination territoriale est primordiale dans ce travail de mise en œuvre du Pacte. Le panel d'acteurs intervenant dans l'élaboration et l'animation du Pacte est très large :

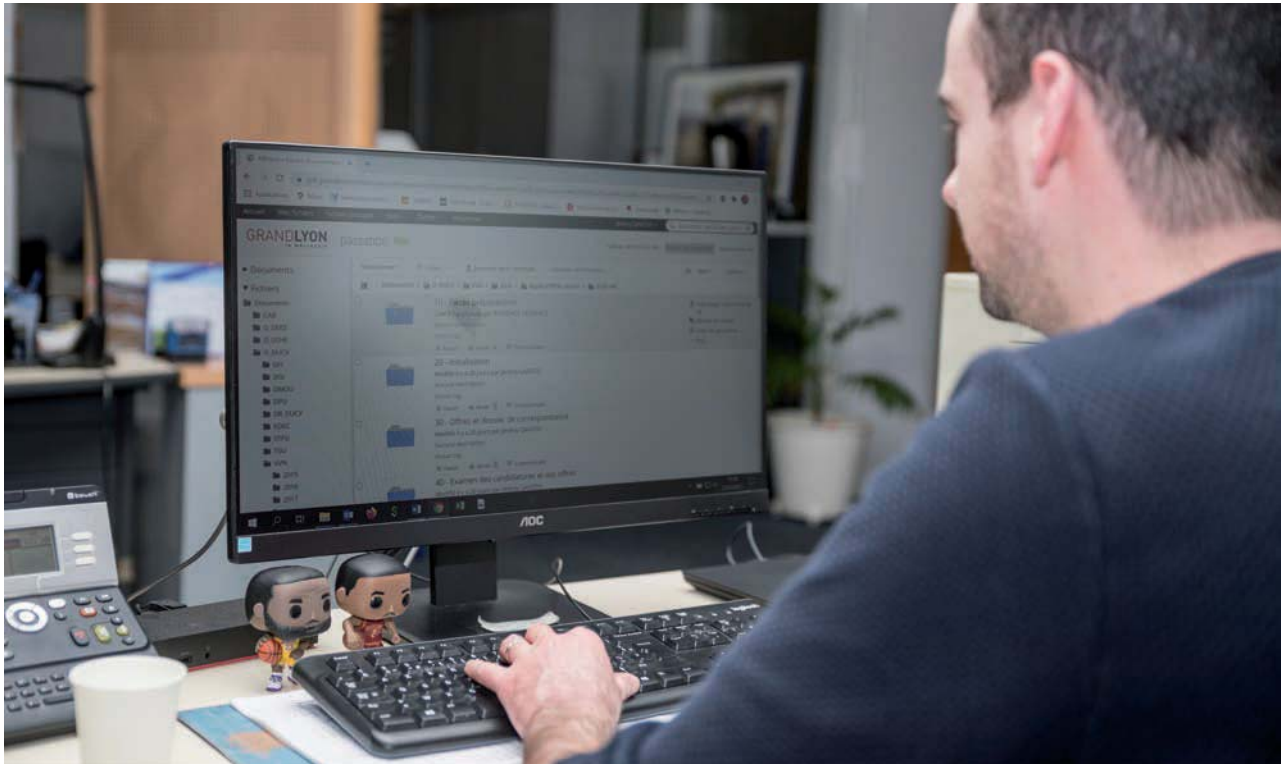


services métropolitains, élus, maires, services municipaux... Les faire travailler ensemble représente un vrai challenge. Or, j'ai le goût des challenges, surtout ceux qui rassemblent les gens. J'aborde donc mes nouvelles missions dans une dynamique positive et un état d'esprit constructif ! »

## UN BINÔME POUR PLUS D'EFFICACITÉ

Hélène Lopez-Nardin travaille en binôme avec Emmanuelle Gueugneau, coordinatrice de réseaux territoriaux et de projets de rapprochement communes-Métropole (Réseau Ressources et Territoires - RReT). Ayant une bonne connaissance des coopérations avec les communes, Emmanuelle assure un rôle de facilitateur et apporte un appui méthodologique auprès de la cheffe de projet et des coordinateurs territoriaux. Elle participe à la construction et au suivi de l'avancement des projets de territoire.

# LA GESTION ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS DE MARCHÉS



P.14

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – MARS 2021

Depuis novembre dernier, la modernisation du système d'information de la commande publique se poursuit avec le déploiement de la « GED marchés », une solution de gestion électronique des documents de marchés publics.

## Le mot d'Olivier Colin, chef de projet à la DINSI :

« La GED à la Métropole en est à ses débuts. Dans les prochains mois, des améliorations seront mises à disposition, ce qui facilitera par exemple l'import des plis d'offres en provenance de la plateforme AWS. Une interface avec le logiciel Grand Angle est aussi prévue. Enfin, un espace GED des dossiers d'urbanisme est aussi en préparation, basé sur la même technologie. »

Elle s'adresse aux gestionnaires de la commande publique, aux comptables, aux acheteurs et à tous les opérationnels intervenant dans le suivi des marchés (soit environ 1500 agents). L'outil a été conçu pour que l'ensemble des documents de marchés de la Métropole soit mis en partage. Cette solution a ceci de particulier

qu'elle s'est construite avec les premiers concernés, à savoir les agents métiers qui ont notamment élaboré un plan de classement commun pour l'ensemble des marchés. La direction Innovation numérique & systèmes d'information (DINSI) et les utilisateurs ont ainsi réussi à lier progiciel standard et pratique métropolitaine ! Dans le contexte actuel de télétra-



## UNE GED, C'EST QUOI ?

Le terme de GED apparaît dans les années 1980 pour désigner l'informatisation de la recherche de documents imprimés au sein de collections (bibliothèques). Une GED est un système informatique permettant de produire des données sur des documents entreposés, dans le but de faciliter les recherches documentaires.

## UNE SOLUTION DE GED, COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

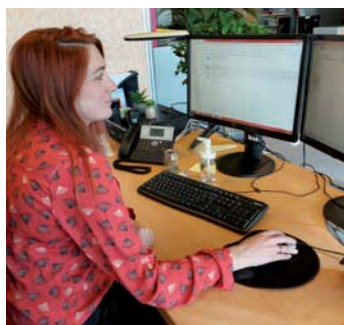
La GED permet l'enregistrement et le classement de tous documents numériques, quel que soit sa provenance (numérisation d'un document papier ou document d'origine bureautique). Les documents sont indexés à partir de leur contenu pour être retrouvés plus facilement par mot clé ou nature de document. La GED est conçue pour gérer les importantes masses de documents nécessaires au fonctionnement d'une grande organisation comme la Métropole de Lyon.

## CÔTÉ UTILISATEURS ?



**Pour Jérémie Gavoto**, assistant marchés à la direction Ressources urbain & environnement, « *la prise en main a été compliquée, surtout au moment de rentrer les pièces de l'entreprise attributaire du marché, l'arborescence aurait pu être plus intuitive. Sinon le système prend tous les formats, il est possible de faire des fichiers Zip, d'où des gains de temps dans le traitement* ». Pour l'heure, il reprend tous les marchés depuis 2019 (et il y en a !) et a le sentiment que lorsqu'il aura tout rattrapé, cela sera déjà plus simple.

**Charlotte Gourdin Le Hérisse**, gestionnaire à la direction Ressources urbain & environnement, est, elle aussi, dans un entre-deux, à jongler avec les anciens marchés qui sont sur le serveur et les autres sur la GED. Elle passe environ une heure sur chaque marché, qu'elle reprend pour les anciens un à un. Elle note dans les points positifs l'accès en lecture des marchés à tous les chefs de projet, techniciens, gestionnaires et comptables, ce qui devrait en favoriser l'appropriation.



vail, la GED, qui permet le stockage, le classement, le partage et la recherche de documents numériques, n'a jamais été aussi utile et nécessaire au bon fonctionnement de l'activité de l'organisation toute entière. Elle s'impose comme un outil incontournable à la dématérialisation documentaire.

Elle permet notamment de sécuriser le stockage et l'accès aux documents, de gagner du temps ou de faire des économies sur les coûts d'impression ou de stockage.

Comme tous les nouveaux projets, le déploiement de la GED marchés aura demandé à l'équipe projet de s'approprier l'outil (structuration de l'outil, déploiement et validation technique de 2018 à 2019, puis formations et ouverture du service en 2020) et aux

équipes en charge des marchés de reprendre et enregistrer à la main l'antériorité de tous les documents (600 à 700 nouveaux marchés par an pour toute la Métropole).

Appelée à s'ancrer dans les pratiques, la GED passe à la vitesse supérieure, elle est depuis janvier proposée aux quelque 1300 agents opérationnels amenés à suivre l'exécution de marchés dans le cadre de leurs activités. Il leur suffit, pour disposer d'un accès, de s'adresser au responsable du service gérant les marchés de leur direction.

Avis aux agents concernés ! La consultation des documents marchés est d'autant plus simple que la DINSI a mise en ligne un tutoriel vidéo pour une prise en main et une consultation facilitées.

## Historique de la dématérialisation de la commande publique

**La mise en place de la GED s'inscrit dans un mouvement de dématérialisation des processus de la commande publique.**

### Depuis 2018

- Dématérialisation via la plateforme AWS des échanges entre acheteurs et entreprises et de la remise des offres lors de la passation des marchés
- Télétransmission des actes de marchés en préfecture pour le contrôle de légalité
- Expérimentation concluante de la signature des marchés au sein de la DINSI

### En 2020

- Modernisation du système d'information de la commande publique avec le déploiement de la « GED marchés » et 1<sup>ère</sup> prise en main par les gestionnaires de marchés et les comptables en novembre

### En 2021

- Extension de la GED proposée aux agents opérationnels amenés à suivre l'exécution de marchés dans le cadre de leurs activités
- Généralisation de la signature électronique des marchés

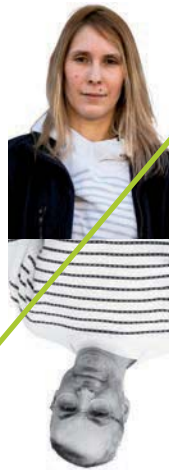
**Total de l'investissement projet :**  
100 000 € HT

# LAURE WIND-RÉA A LA PEINTURE DANS LE SANG

Quand Farhat Manseur vient à la rencontre de Laure Wind-Réa c'est un peu une rencontre au sommet du BTP. Lui est gestionnaire technique des procédures de péril-sécurité (habitat indigne et immeubles en péril), elle est peintre au sein du centre technique de maintenance à Vaulx-en-Velin (CTM). Et c'est Laure qui ce jour-là va parler de son métier à Farhat pour lui en faire découvrir toutes les facettes.



## PORTRAIT EXPRESSO



### Laure Wind-Réa

Titulaire d'un CAP peinture, elle est la seule femme peintre en bâtiment de la Métropole. Elle a intégré le centre de maintenance (CTM) à Vaulx-en-Velin il y a deux ans et a travaillé auparavant plus de dix ans dans le privé.

« **J**e suis entrée à la Métropole il y a deux ans, commence-t-elle. Mais je suis dans la peinture depuis plus de dix ans. J'exerçais auparavant dans le privé. Pourquoi j'ai choisi ce métier ? C'est à cause de mon grand-père qui lui-même était peintre et m'emmenait parfois sur ses chantiers. Avec lui, je suis tombée amoureuse de ce travail et je suis passionnée. J'ai d'ailleurs toujours été quelqu'un de manuel... »

## UNE VOCATION UN TEMPS CONTRARIÉE

« À la sortie de la troisième, au collège, quand on nous a demandé vers quoi on souhaitait s'orienter, j'ai dit que je voulais devenir peintre en bâtiment. Cela n'a pas plu à ma maman. Elle disait que ce n'était pas un métier de "femme" et qu'il y avait trop d'hommes dans ce milieu. C'est de cette façon que je me suis retrouvée à passer un BEP et un bac pro... de couture. Une profession, notamment en confection, où, finalement, il y a très peu de débouchés. Et c'est pour ça que je me suis réorientée quand j'ai eu une

vingtaine d'année. Je suis allée concrétiser ma première idée : devenir peintre en bâtiment. Et j'ai donc préparé un CAP en alternance. Dans ma promo, je me souviens que les filles étaient rares. Cependant, ensuite, au cours de ma vie professionnelle, je me suis rendue compte de l'avantage d'être une femme peintre. Les clients, en effet, apprécient beaucoup d'avoir affaire à une femme peintre car ils ont le sentiment d'être mieux écoutés et d'obtenir un travail plus soigné ». La « woman touch » sans doute.





## IMPRESSIONS

### FARHAT MANSEUR

« Je suis très heureux d'être venu à la rencontre de Laure. J'ai appris comment fonctionne l'activité peinture du CTM : les missions, une journée de travail type... J'ai été particulièrement satisfait de rencontrer un peintre qui est UNE peintre, et une peintre heureuse, qui aime son métier et qui sait en parler. C'est pour elle un métier choisi et pleinement vécu, m'a-t-elle déclaré ! ».



## UNE JOURNÉE EN PEINTURE

Au CTM, il y a deux équipes de peintres. « Celle à laquelle j'appartiens, explique Laure, comprend sept compagnons. L'autre équipe, qui est composée de cinq agents est issue de l'ex Département du Rhône et elle s'occupe des travaux dans les collèges ».

« Quelle est la journée type des peintres du CTM », s'enquiert Farhat Manseur ?

« On intervient sur tous les bâtiments appartenant à la Métropole. J'arrive à 6h30 ».

Au passage, elle souligne que n'aimant pas être en retard, elle est toujours en avance. « Je travaille en binôme et chaque matin, notre responsable, Jean-François Naliato, responsable de la section platerie peinture, nous remet les DI (demandes d'intervention). Ensuite on passe voir le magasinier, Éric Molina, pour récupérer du matériel et on part sur notre chantier avec notre véhicule. Un véhicule que l'on conduit en alternance, une semaine sur deux ».



## LA PASSION BRICOLAGE

« Concrètement notre mission c'est de peindre ce qu'il y a à peindre : cela peut être une porte, des pièces complètes... rarement les plafonds car, souvent, dans les bureaux il y a des faux plafonds. Et puis on peut être amené à poser des linos, des films opacifiants sur les fenêtres... ».

« Est-ce que vous regrettez d'être venue travailler à la Métropole ? », questionne Farhat.

« Non, pas du tout, ici on a le temps de faire de la qualité et on n'est pas obligé de faire de

la quantité comme trop souvent dans le privé. Et puis en plus, ici on est vraiment chouchouté ! ». Avant de quitter les lieux, elle nous dira qu'elle aime tellement le travail manuel que « quand je fais les soldes, ce ne sont pas seulement les vêtements que je cherche... ». Comprenez que, durant ces périodes, elle doit écumer les grandes enseignes du bricolage à la recherche non pas du temps perdu cher à Proust mais du dernier modèle de la perceuse visseuse dernier cri.





De gauche à droite en partant de la flèche : Isabelle Maure, conseillère logement, service Gestion des publics prioritaires ; Patricia Beal, responsable développement social et conseillère technique adjointe à la directrice, direction Développement social ; Carole Miquet, sage-femme au Centre de planification et d'éducation familiale (CPEF) et MDM Givors ; Réjane Debiez, conseillère conjugale et familiale, CPEF à Bron, service Santé Protection maternelle et infantile ; Géraldine Grosso, psychologue, MDM Lyon 3/6 ; Marthe Chaverondier, coordonnatrice des sages-femmes, direction Santé PMI ; Patricia Deroo, cheffe de service social, MDM Tassin/St Genis Laval ; Bernadette Lescure, technicienne intervention sociale et familiale, MDM St Priest ; Hélène Mabile, travailleuse sociale, MDM Lyon 8 et Coline Raynaud, stagiaire assistante sociale auprès d'Hélène Mabile. Absents sur la photo mais membres du groupe de travail : Hassina Bianchi, conseillère technique informations préoccupantes, direction prévention et protection de l'enfance et Hervé Colomb, chef de service enfance, MDM Lyon 7/8.

Parce que notre collectivité est engagée auprès des publics vulnérables (mères dans la précarité, enfants, futurs parents), les professionnel.les des Maisons de la Métropole (MDM) accompagnent régulièrement les victimes de violences intraconjugales. Pour aider ces agents à adopter la bonne posture, l'unité Communication de la délégation Solidarités, habitat, éducation (DSHE) a tourné un film de sensibilisation sur ce thème.

Respecter la temporalité de la victime, la rassurer sans jugement ni minimiser la situation, la soutenir avec bienveillance ou encore simplement lui rappeler la loi exige des professionnel.les de terrain (agents d'accueil, puéricultrices, sages-femmes, travailleurs sociaux, médecins...) un savoir-faire, nécessitant préalablement une bonne compréhension de ce que recouvre le terme de violence intraconjugale. Depuis 2017, c'est ce à quoi travaille le groupe pluridisciplinaire, piloté par Marthe Chaverondier, coordonnatrice des sages-femmes à la direction Santé protection maternelle et infantile, et Patricia Deroo, cheffe de service social sur le territoire de St Genis Laval-Tassin. « Cette sensibilisation qui,

initialement, devait se tenir en présentiel, se déroulera, Covid oblige, en visioconférence, à partir du printemps. Un film d'une heure environ servira de support » indique Patricia Deroo.

#### 100% « MADE IN DSHE »\*

Marine Mayans, chargée de communication à la DSHE, et son apprentie, Marie Slachetka, ont réalisé cette vidéo le 10 mars dernier. Les membres du groupe de travail dédié à cette question présentent et expliquent les déclencheurs, mécanismes et conséquences de ces violences, aussi bien verbales, physiques, sexuelles que morales. « Ce court-métrage aborde également les répercussions de tels agissements sur les enfants co-victimes, et ce, dès la grossesse. En effet, 40% des violences débute durant cette période » souligne Marthe Chaverondier.

#### IMPLICATION DE LA LIGNE MANAGÉRIALE

« Ce film sera d'abord projeté aux membres de notre comité de délégation. Il est essentiel que l'encadrement s'approprie les enjeux de cette question donnant lieu à près de mille cinq cents accompagnements annuels en MDM\*\*. Le suivi pluri professionnel de ces violences,

demande, par ailleurs, un travail d'équipe transversal fin et dans la durée », précise Caroline Lopez, dont la direction Développement social et médico-social qu'elle encadre, assure un rôle de coordination sur cette problématique. C'est ensuite au sein de chaque MDM et en distanciel que s'organiseront les temps de sensibilisation et d'échanges avec les professionnel.les de terrain. Visible à terme sur Comète, cette vidéo constituera également un outil pédagogique de référence pour celles et ceux qui souhaitent appréhender les rouages de ces violences et les actions menées par les agents de la DSHE pour les combattre.

\*Entièrement réalisé par la DSHE

\*\*Données 2020

#### Chiffres clés en matière de violences intraconjugales (France)

**1/10**  
femmes  
concernées  
par les violences

**1** femme  
en décède  
tous les 3 jours  
(contre 28 hommes  
par an)

**21** enfants  
en décèdent  
par an

**3,6**  
milliards de coût  
engendré :  
arrêts maladie,  
soins, aide sociale,  
hébergement, etc.

# À LA PEINE, LES ACTEURS CULTURELS REDOUBLENT DE CRÉATIVITÉ POUR INNOVER

Marie Goetz est chargée de mission économie et filières culturelles au sein du service Accompagnement aux coopérations, direction de la Culture et de la vie associative (délégation Développement responsable). Elle nous parle des projets qu'elle mène dans un domaine, à ses yeux, essentiel à tout un chacun pour s'élever au-dessus de lui-même.



**MARIE GOETZ :**  
« LA CULTURE REPRÉSENTE 3% DES EMPLOIS DE L'AGGLOMÉRATION. CELA FAIT DE LA MÉTROPOLITAIN DE LYON LE DEUXIÈME PÔLE CULTUREL FRANÇAIS, APRÈS PARIS »

## Quel est votre parcours ?

Après une licence en Histoire de l'art, puis un master en Management de projets culturels, j'ai occupé plusieurs postes de chargée de production et d'administration au sein de festivals, collectivités territoriales et salles de concert.

J'ai également accompagné des démarches culturelles et artistiques dans une coopérative d'artistes, avant d'être nommée sur mon poste, il y a deux ans.

## En quoi consiste votre métier ?

Je m'emploie à la structuration de la filière culturelle comprenant théâtres, artistes plasticiens, entreprises du cinéma et de l'audiovisuel, salles de concert et musées, etc. L'ambition politique étant de faciliter l'implantation et le développement de ces activités ; par ricochet, je travaille à l'enrichissement de l'offre culturelle locale.

## À l'heure où, Covid oblige, la culture est en mal d'ouverture, quels soutiens apportez-vous aux professionnels du secteur ?

Nous développons les initiatives de mutualisation, œuvrons à la diversification de leurs financements, les aidons à la recherche de locaux, etc.. Pour ce faire, nous avons édité à destination de ce public un guide d'information sur les dispositifs d'accompagnement. On peut le consulter sur le site « La Foire aux Ressources », coconstruit avec Virginie Mami, responsable Patrimoine web et numérique de la

direction Innovation numérique et systèmes d'information (DINSI).

## L'avenir de la culture a donc partie liée avec ce que l'on nomme « les communs » ; à savoir la coopération et le partage ?

Plus que jamais ! Le site évoqué précédemment comporte d'ailleurs des « petites annonces » qui, à l'instar du Bon Coin, met en relation des offres et des demandes. Il comprend aussi des onglets « ressources documentaires », « appels à projets », etc. Ouvert début février, il a son petit succès, grâce à l'accompagnement du service Marketing et promotion, de la direction Valorisation territoriale et relations internationales (DVTRI).

## La culture métropolitaine prend-elle le tournant de la transition écologique ?

C'est la volonté du nouvel exécutif ; cette question traverse, par conséquent, toutes nos réflexions. À titre d'exemple, je pilote un projet de Recyclerie culturelle et artistique. Pour l'heure, en phase d'étude du besoin, il est travaillé en lien avec les professionnels du secteur. Son concept consiste à collecter décors, accessoires et costumes ne servant plus, de les transformer en vue d'un réemploi avant de les vendre ensuite dans un magasin et/ou via une plateforme web. A priori, c'est la première initiative française de ce type émanant d'une collectivité locale.

➔ [acteurculturels.grandlyon.com](http://acteurculturels.grandlyon.com)



# TROP D'EAU ! TUE LES PLANTES...

C'EST PRATIQUE

DÉSORMAIS, L'ENTRETIEN DES PLANTES QUI AGRÈMENTENT L'HÔTEL DE LA MÉTROPOLE ET D'AUTRES BÂTIMENTS EST ASSURÉ PAR L'ÉQUIPE DE PARCS ET JARDINS



MORGANE PERRET



PHILIPPE CAPLIANO



CLÉMENT BIDON-BUTIN

NOUS GÉRONS ET ENTRETENONS 250 BACS À L'HÔTEL DE LA MÉTROPOLE ET 40 BACS PLUS UN PATIO DE 35M2...



... SUR LES SITES EXTÉRIEURS (TRIANGLE, HÉLIOS À GERLAND, STATION D'ÉPURATION À PIERRE-BÉNITE, USINE D'INCINÉRATION ET DE VALORISATION DE GERLAND) !



ARROSER À LA JUSTE MESURE LES PLANTES EST NOTRE TRAVAIL. TOUS LES 15 JOURS, NOUS FAISONS LE TOUR DES 5 ÉTAGES DE L'HÔTEL ET NOUS UTILISONS 250 LITRES D'EAU ENVIRON.



TAILLE, APPORT D'ENGRAIS LIQUIDE ET NETTOYAGE DES FEUILLES SONT AUTANT DE SOINS QUE NOUS PRODIGUONS AUX PLANTES.



**NON!**

VOICI L'ENNEMI DE VOS PLANTES...



L'EXCÈS D'EAU FAIT POURRIR LES RACINES

NE VIDEZ PAS VOS RESTES DE CAFÉ, DE THÉ, OU QUELQUE LIQUIDE QUE CE SOIT DANS LES BACS ! NOUS NOUS CHARGEONS DE L'ARROSEMENT !

JE SUIS MALAAAADEU ! COMPLÈTEMENT...



SI LES PLANTES SONT MALADES, ON DOIT LES EMPORTER DANS NOS SERRES À PARILLY POUR LES TRAITER !

ET SI LE MAL EST IRRÉMÉDIABLE NOUS SOMMES OBLIGÉS DE LES CHANGER...



C'EST DOMMAGE NON ?



# LES ASSOS

Dans l'espoir d'une réouverture prochaine des lieux culturels...



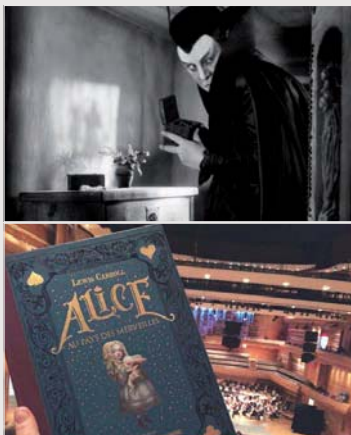
21

MARS 2021 - 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

- Afterwork#3
- Afterwork#4
- Alice aux pays des merveilles
- Faust
- Peter Pan



### HALLE TONY GARNIER

- Le cirque Phenix
- Le plus grand cabaret
- Disney en concert
- Dadju
- Julien Clerc
- Grand Corps Malade
- Eddy de Pretto
- Jeff Panacloc Adventure
- Mario Luraschi
- Holiday On Ice



### SALLE 3000

- Bonnie Tyler



### THÉÂTRE ANTIQUE DE VIENNE

- Massive Attack
- Michael Kiwanuka / Black Pumas



### BOURSE DU TRAVAIL

- Dany Brillant
- The rabeats



### OPÉRA DE LYON

- Peeping Tom



### TRANSBORDEUR

- Lilly Wood & The Prick
- Camélia Jordana



### CAFÉ-THÉÂTRE LA MAISON DE GUIGNOL

- Le mensonge n'a jamais sauvé personne



### RADIANT-BELLEVUE

- Kyle Eastwood
- Le lac des cygnes
- Al McKay's Earth Wind and Fire Experience
- Fat Freddy's Drop
- Carla Bruni



### FESTIVALS

- Jazz à Vienne
- Printemps de Pérouges





### POUR UNE REFORME EN PROFONDEUR DU COMITE DES ŒUVRES SOCIALES (COS)

Lors des élections du 6 décembre 2018, vous aviez largement porté en tête du scrutin du COS l'alliance UNSA-UNICAT. Notre programme était clair, affiché et visait à rendre en autres le COS plus autonome

des élus, en mettant fin à la présidence de droit du président de la métropole et à l'ingérence des élus, tout en l'orientant vers plus de social et des prestations loisirs plus attractifs.

Dans notre programme, plusieurs mesures concernaient le COS : la revalorisation des aides, l'augmentation à 1% de la participation de la métropole au budget du COS, la gestion d'une partie du contingent de logements sociaux métropolitains, pour les agents en situation de précarité et l'attribution, aux agents en difficulté, de logements d'urgence etc.... (Voir le programme sur notre site : [www.unsametropoledeleyon.fr](http://www.unsametropoledeleyon.fr) rubrique COS).

L'engagement de nos 6 élus au COS, pour défendre ce programme, a conduit, après le renouvellement des élus politiques au sein du COS, à la naissance d'une coalition entre amis pour écarter nos administrateurs de toutes discussions. Une chose est certaine, nous continuerons à faire entendre votre voix, seul votre avis compte.

Rejoignez-nous !  
04 26 67 56 46

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



...COS (suite)...

Vos 6 élus UNSA-UNICAT, font toujours partie du conseil d'administration, seule instance décisionnelle et se battront, par tous moyens, jusqu'à l'adoption de nouveaux statuts du COS, plus

conformes au respect de la démocratie et avec une vocation plus adaptée aux besoins des agents. Un COS plus attractif, comme le sont certains comités d'entreprises.

Pourquoi vos élus, que vous avez démocratiquement choisis pour vous représenter au sein du COS gênent-ils autant?

La réponse est claire. Contrairement à d'autres, nous refusons, depuis toujours, la cogestion avec les politiques et nous affichons et respectons les engagements pris devant vous en 2018. Cela ne nous a pas empêchés d'obtenir des avancées.

Le cadeau de fin d'année (box) envoyé aux enfants est un véritable « Fiasco ». Une enquête de satisfaction vous sera prochainement proposée sur ce sujet. L'argent du COS doit être mieux utilisé, c'est le sens de nos actions.

**N'hésitez pas à rejoindre l'UNSA et l'UNICAT sur notre site commun : [unsametropoledeleyon](http://www.unsametropoledeleyon.com)**

**Pour plus d'information : 06 62 24 69 39**  
Bruno COUDRET Secrétaire Général de l'UNICAT.



### Alerte sur nos libertés et sur nos droits !

Depuis plusieurs semaines, la CGT appelle et participe activement sur l'ensemble du territoire aux mobilisations pour défendre nos droits et nos libertés : contre la loi sécurité globale et le schéma national du maintien de l'ordre.

Le gouvernement veut restreindre la liberté d'informer, la liberté de la presse et priver la population de son droit d'expression, d'être informé, de manifester, de s'organiser pour gagner de nouveaux droits.

Et ceci dans un contexte de régression alarmante des droits sociaux : assurance chômage, retraites, diminution du budget de la sécurité sociale, loi travail, etc.

Loin de vouloir changer de politique sociale, ce gouvernement choisit la voie de la répression et de la restriction des libertés : en rendant invisibles les violences policières plutôt qu'en les combattant ; en

stigmatisant les minorités ; en permettant de condamner tous celles ou ceux qui contesteraient des politiques gouvernementales, sous couvert d'une atteinte aux valeurs de la république !

Le texte doit passer au Sénat mi-mars avant de revenir à l'Assemblée. Nous devons lui faire barrage.

Il en va de l'avenir de notre démocratie de combattre ces différentes lois et décrets.

**CGT Métropole : 04 28 67 56 52 - [cgt.metropole@grandlyon.com](mailto:cgt.metropole@grandlyon.com)**

**CGT UFICT : 04 28 67 56 47 - [cgt.ufict.metropole@grandlyon.com](mailto:cgt.ufict.metropole@grandlyon.com)**

Adresse d'accueil : Immeuble Gémellyon 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 - [cgtstepci@yahoo.fr](mailto:cgtstepci@yahoo.fr)**

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

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



Agenda social : les priorités de la **CFDT**

En 2021, les thèmes de travail souhaités par la **CFDT** et approuvés par l'exécutif sont :

Les conditions de travail des agents des collèges

La semaine de 4 jours

Le protocole syndical

La Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC)

La **CFDT** revendique de traiter également :

L'amélioration de la situation des contractuels, les effectifs, les remplacements de postes et compensations des temps partiels, un meilleur fonctionnement du CHSCT, la déontologie et les accompagnements RH.

La **CFDT** a proposé une démarche de prospective financière sur la durée du mandat pour déterminer les priorités de rémunération :

La **CFDT** veut faire respecter le principe « À travail égal, salaire égal » en diminuant les écarts de rémunération selon l'origine, à améliorer le salaire des agents de catégorie C et à renforcer les mesures sociales : tickets restaurant, indemnités de télétravail.

La **CFDT** participe activement à l'agenda social pour rattraper des années d'absence de dialogue. Elle va devoir négocier sur l'encadrement du droit de grève.

Rejoignez-nous. Adhérer à la **CFDT**

Contactez la **CFDT** : 04 28 67 56 51 ou par mail [cfdt@grandlyon.com](mailto:cfdt@grandlyon.com)  
Blog : <https://cfdtmetropoledeleyon.com>



### AGENDA SOCIAL : À quand une PPI ambitieuse pour le personnel ?

Les syndicats du personnel ont rencontré l'exécutif le 28 janvier 2021. Un dossier de synthèse a été proposé par l'employeur rassemblant les demandes légitimes pour un

total de 28 millions : Il ne tient pas compte des économies réalisées par l'employeur. +0,5% de hausse de dépense de fonctionnement alors que l'Etat autorise le triple ! Une nouvelle ère verte vient de naître à la Métropole avec des projets ambitieux. Les élus ont su se remercier :

+350/mois par élu en 2015

+30% pour l'exécutif soit 1 000€ par mois en 2020 !!

La **CFTC** demande que l'exécutif soit ambitieux pour ses agents !

La **CFTC** demande la mise en application de l'ensemble des revendications. Notamment :

- le doublement de la prime d'intéressement,

- l'augmentation des tickets restaurant,

- la révision du RIG et du RIF,

- la monétisation du CET,

- etc...

REJOIGNEZ-NOUS

**Syndicat CFTC** - Immeuble Gémellyon 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 - Contactez-nous par mail : [cftc@grandlyon.com](mailto:cftc@grandlyon.com)

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

**LDG ?**

Une nouvelle loi impose la mise en place de Lignes Directrices de Gestion à compter de 2021. Discutées entre l'administration et les OS, elles définiront pour 6 ans, la politique d'avancement et de promotion interne. Ces règles doivent être applicables à toutes les

catégories en toute transparence. Elles seront diffusées à tous après le CT d'avril 2021. Impact pour les agents ? Fin des CAP !

1. Quand serez-vous informés de votre éligibilité à l'avancement de grade ? Comme avant, lors de l'évaluation annuelle, vous aurez accès aux critères notés. Quel accès aux tableaux de classement pour les OS ? PAS D'ACCÈS. Et la transparence ?

2. La promotion interne ? L'agent devra défendre son dossier devant une instance interne pour bénéficier du processus d'accompagnement.

Donc, ce sera à l'agent de connaître les règles et de vérifier les données applicables pour ces 2 évolutions de carrière.

Quel changement ! Transparence ? Nos propositions visent à limiter les dérives connues. À votre disposition - Contactez-nous.

**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](mailto:cgc@grandlyon.com)

Blog : [cqcmetropoledeleyon.blogspot.fr](http://cqcmetropoledeleyon.blogspot.fr)

**COVID 19**

La circulaire explicative de la DGCL relative au décret n° 2020-1135 détermine les conditions de reconnaissance de la Covid en tant que maladie professionnelle.

**1° L'agent touché par la Covid effectue des soins :**

La reconnaissance en maladie professionnelle ne demande pas de démarche particulière.

**2° Déclaration non effectuée dans les délais.**

La commission de réforme sera saisie par l'autorité territoriale et devra s'appuyer sur plusieurs éléments pour identifier un lien direct :

- Critère présentiel,
- Condition réelle de travail en s'appuyant sur des éléments fournis par l'agent et/ou l'administration,
- Contact (public ou collègues)
- Présence / absence de mesure barrière (masques, gants...),
- Consultation d'un médecin suite à l'apparition de symptômes Covid suivie ou non d'un arrêt maladie. Il convient de distinguer 2 périodes, celle antérieure au 11 mai (y compris la période du 17/03 au 11 mai) et celle postérieure au 11 mai.

**FO** - Adresse d'accueil : Gémellyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3<sup>e</sup>

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

04 28 67 56 48 - [fo@grandlyon.com](mailto:fo@grandlyon.com)



Afin de faire évoluer votre carrière nous vous conseillons de consulter le guide de développement des compétences !!

Dans ce guide, vous trouverez les modalités de l'utilisation du Compte Personnel Formation (CPF) ; méconnu de nombreux agents.

Par exemple, tout agent inscrit à un concours ou un examen professionnel peut prendre jusqu'à 5 jours supplémentaires au titre du CPF en complément des préparations.

C'est un des outils qui permet la reconversion professionnelle !

Sud vous conseille donc de prendre appui sur ce guide avant vos entretiens annuels, car il vous aidera à solliciter et formaliser vos demandes de formations et d'évolutions.

SUD se tient à votre disposition si vous souhaitez être accompagné dans cette démarche.

**Adresse postale :** 20 rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon Cedex 03

**Adresse physique :** Gémellyon - 1<sup>er</sup> étage - 59 Bd Vivier Merle - 69003 Lyon

**Tél. :** 04 28 67 56 57

**E-mail :** [sud@grandlyon.com](mailto:sud@grandlyon.com)

**Site internet :** <http://www.sud-ct.fr>

**A l'heure de la Phase 3**

Depuis 2011, sortie de la 1<sup>ère</sup> édition sur la mise en œuvre du télétravail, la métropole a commencé à travailler sur le sujet en 2018 et en 2019 les premiers essais.

Entre temps, la pandémie est passée par là et la formule télétravail s'est transformée en travail à distance et ce, dans l'urgence et donc sans les outils indispensables.

Il était pourtant convenu que l'ensemble des agents, avec des missions compatibles, seraient éligibles au télétravail dès le début 2021.

Qu'en est-il à ce jour ? Certains agents oeuvrent tous les jours pour le Service Public avec pour seul outil « **leur service privé** » (informatique, téléphonie, etc).

Certains managers sont très réticents au télétravail et pourtant dans un ouvrage consacré à ce sujet, il est dit que le télétravail fonctionne bien si on laisse de l'autonomie à ses utilisateurs et que la base est avant tout une relation de confiance.

En conclusion, le télétravail n'est ni une solution d'urgence ni un outil superflu, pensons-y dans nos échanges futurs.

**FA** - Adresse d'accueil : Gémellyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3<sup>e</sup>

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

04 28 67 56 50 - [fafpt@grandlyon.com](mailto:fafpt@grandlyon.com)



**FSU** - Adresse d'accueil : Gémellyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3<sup>e</sup>

Boîte postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex

04 28 67 56 55 - Port. 07 63 07 86 85 - [FSU@grandlyon.com](mailto:FSU@grandlyon.com)



Le rôle du personnel d'encadrement est de nous aider à gérer nos compétences pour améliorer notre service à la collectivité et aux usagers. A la CNT, nous nous demandons de quels recours nous disposons dans le cas où notre encadrement travaille dans le sens contraire de l'intérêt général.

**CNT** - 44 rue Burdeau 69001 Lyon

06 76 16 38 17 - [cnt@grandlyon.com](mailto:cnt@grandlyon.com)



# 11h11

— L'instant Métropole —

## UN NOUVEAU RENDEZ-VOUS MENSUEL POUR 2021

**Visioconférences d'une heure**  
pour comprendre le nouveau cap du service  
public métropolitain via **Comète**

<https://comete.grandlyon.fr/ALaMetropole/webinaires11h11>

↙

### > 26 MARS

Économie circulaire : *une conception  
responsable du développement du territoire*

### > 30 AVRIL

La nature dans l'espace urbain

### > 28 MAI

Urbanisme transitoire : *vers de nouveaux  
modèles urbains, économiques et sociaux*

### > 25 JUIN

La lutte contre les discriminations  
et la promotion de la diversité



COM' INTERNE

GRANDLYON  
la métropole