

# LE PETIT MÉTROPOLITAIN

#54  
AVRIL  
2021

LE MAGAZINE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE



p.08

**DOSSIER**

Télétravail : du nouveau à la Métropole

p.16

**REGARDS CROISÉS :**

Veilleurs des stations d'épuration

p.19

**EN PERSONNE :**

Une nouvelle vie, loin des Carpates



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

**GRANDLYON**  
la métropole

#54  
AVRIL  
2021

Cette photo n'est pas représentative de la posture idéale du télétravailleur.

✂ Toutes les infos pour bien s'installer sur [Comète](#) > En un clic > Télétravail

03

**ACTUS**

07

**D'HIER  
À AUJOURD'HUI**

Alimentation saine et sport adapté : gages d'un mieux vivre

08

**DOSSIER**

Télétravail : du nouveau à la Métropole

14

**EN ACTION**

La transition écologique de l'économie métropolitaine

16

**REGARDS  
CROISÉS**

Veilleurs des stations d'épuration

18

**POINT  
D'INTERROGATION**

La refonte du SIG passe par le logiciel libre

19

**EN PERSONNE**

Une nouvelle vie, loin des Carpates

20

**C'EST PRATIQUE**

Réussir sa journée de télétravail

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 : Véréne Saint-André

Voirie-végétal : Karine Lalo

**Direction Prospective et dialogue public :**

Léna Palenius

**Délégation Développement responsable****Direction Valorisation territoriale & relations internationales :**

Anne-Laure Beaudoin

**Direction Innovation numérique & 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

Cécile Ducharne

**Comité social du personnel**

Alix Lobato

Camélia Gnanzou

**DVMAP - SERVICE DE LA COMMUNICATION  
INTERNE - HÔTEL DE MÉTROPOLÉ**

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 / Yves Estève

**Crédit photos**

Thierry Fournier / Jérémy Cuenin

**Conception maquette**

In Média Res

**Réalisation**

Atelier Grève-Viallon

**Impression**

OTT imprimeurs



# La voirie et les collégiens

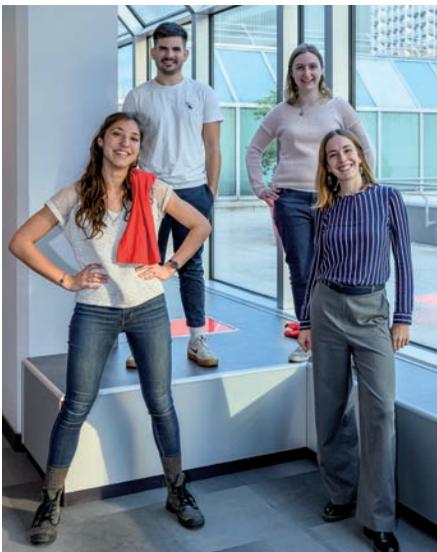


**E**n mars, dans le cadre de la découverte des travaux de la rue Audry, dans le cinquième arrondissement de Lyon, des enseignants du collège Jean Moulin ont manifesté le désir de découvrir les métiers de la voirie. Les agents du laboratoire de voirie ont accédé à ce souhait et accueilli les collégiens dans le hangar de l'ERM (Établissement Régional du Matériel - ancien site militaire) pour leur proposer trois ateliers découvertes :

granulométrie qui permet, par sondage, de caractériser un sol avant travaux, flexion de bordure pour contrôler la résistance des bordures béton, et enfin drainomètre pour vérifier, après les travaux, que les matériaux drainants sont performants.

D'autres rencontres sont prévues avec des agents de la Métropole pour compléter les informations autour de ce projet.

## DEPUIS JANVIER, 102 AGENTS SENSIBILISÉS AU TRI ET À LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE



À mi-parcours dans leur programme d'engagement, nos deux binômes de volontaires en service civique nous transmettent leurs retours d'expérience. Cléa, Léa, Solène et Timothé ont pour mission de sensibiliser les agents au tri des déchets et aux économies d'énergie. Ils nous partagent aujourd'hui leurs premières impressions.

### Quel est votre ressenti par rapport à vos interventions ?

**Timothé et Solène :** Nous sommes plutôt contents car malgré la situation sanitaire, les équipes sont réceptives et notre calendrier est bien rempli. Depuis

janvier, nous avons sensibilisé 102 agents au sein de 14 services.

### Quel est le format le plus demandé ?

**Cléa et Léa :** L'atelier en visioconférence via l'outil BeeKast est notre best-seller : ludique, il allie quiz, vidéos et informations. Mais l'envie de renouer avec les équipes rend aussi les formats en présentiel très attractifs, notamment notre escape game sur la sobriété énergétique, et le casque en réalité virtuelle pour tester ses compétences sur le tri des déchets.

➔ **N'hésitez pas à les contacter :**  
[tri-energie@grandlyon.com](mailto:tri-energie@grandlyon.com)



**La Métropole de Lyon vient de se lancer dans l'aventure des forêts urbaines en créant la première à Saint-Priest, sur un foncier de deux hectares, propriété de la collectivité.**

Cinquante forêts urbaines, sur des surfaces d'un à cinq hectares, sont prévues pour l'ensemble du mandat. L'objectif est d'améliorer le bien-être des populations dans une période de

réchauffement climatique : rafraîchir, fixer le carbone et améliorer la biodiversité, faire en sorte que chaque citoyen soit à proximité d'un espace naturel.

**E**n complément des cèdres, robiniers, frênes existants, 2 000 arbres et 600 arbustes ainsi qu'une prairie fleurie composent ce projet.

Au total quinze essences d'arbres (érable champêtre, chêne vert, érable de Montpellier, charme houblon, merisier, cèdre de l'Atlas, chêne pubescent, chêne chevelu, érable plane, sapin d'Espagne, frêne à feuilles étroites, sureau noir, sorbier blanc, sorbier torminal, peuplier blanc) et six essences d'arbustes croîtront sur le site du hameau de la Poste aux chevaux. Antonio Anton (direction adjointe Patrimoine végétal) a été chargé de la réalisation.

Les travaux préparatoires ont bénéficié de l'apport de plus de 1200m<sup>3</sup> de terre d'un projet de la direction Maîtrise d'ouvrage urbaine situé à proximité. Les branches coupées ont été laissées sur place, leur décomposition apportera des éléments nutritifs au sol. Très drainant, ce sol nécessite une vigilance particulière, c'est pourquoi, pour une meilleure adaptation, des jeunes pousses ont été privilégiées.

#### **HIND NAIT-BARKA A CONÇU LE PROJET (DIRECTION ADJOINTE PATRIMOINE VÉGÉTAL) :**



L'équipe à l'initiative des plantations des forêts urbaines (de gauche à droite : Pascal Goubier, Hind Nait-Barka, Frédéric Segur, Philippe Baron, Anthony Kettler, Antonio Anton)

« Cet espace a pour vocations premières d'assurer le rôle de poumon vert, de puit de carbone, de zone de biodiversité et d'îlot de fraîcheur qui irradiera plus largement dans le quartier. Pour l'instant, il n'est pas prêt pour recevoir du public : les arbres sont jeunes, il faut leur laisser le temps de pousser pour prendre des forces. Sur cette parcelle, l'idée est d'accélérer le processus qui se met

naturellement en place sur tout espace qu'on arrête d'entretenir : le milieu se referme petit à petit et la forêt renaît via les graines apportées par le vent ou les oiseaux. C'est ce qu'on observe sur les endroits où les prairies ne sont plus pâturées, par exemple, la forêt finit par s'installer. La nature est opportuniste. Et nous aussi, nous adoptons bien sa stratégie : planter partout où c'est possible. »

## La belle histoire de quatre lions en fonte

**Il était une fois, quatre lions monumentaux en fonte qui gardaient les accès du pont La feuillée construit en 1837, au-dessus de la Saône, pour relier le quartier des Terreaux au quartier Saint-Paul.**

Chacun mesurant précisément 3,07 m de long, 1,23 m de large et 1,33 m de haut, ils avaient le museau tourné vers l'intérieur de ce pont privé et à péage et donc, les Lyonnais, qui traversaient la Saône, étaient accueillis par... le postérieur des lions.

### DE SAINT-CLAIR À GERLAND

Lors de la construction d'un nouveau pont, entre 1908 et 1912, les lions ne furent pas remis en place comme cela avait été initialement prévu, cette fois, face aux passants. Ainsi, lors de la démolition de l'ancien pont, les quatre statues avaient été transférées dans un hangar de l'usine des eaux de Saint-Clair par les services municipaux, là où l'on stockait le charbon destiné à alimenter les pompes de relèvement à vapeur, dites de Cornouaille. L'histoire ne dit pas, ensuite, qui eut l'idée d'installer les quatre bestiaux en fonte aux entrées nord et sud de l'usine. Pourtant, ils trônèrent

là durant quelques décennies. En 1962, ces derniers revinrent sur le devant de la scène. Restaurés, ils s'en allèrent garder majestueusement l'entrée du stade sur l'avenue Jean Jaurès où ils se trouvent encore aujourd'hui.

### DE SAINT-CLAIR AU CANADA

En 1992, le président de la Communauté urbaine, Michel Noir, passant par Saint-Clair et découvrant les deux lions qui gardaient encore la façade sud de l'usine des eaux, décida d'en offrir un à la ville de Montréal, pour fêter le 350<sup>e</sup> anniversaire de sa fondation. Le maire de Caluire de l'époque, Bernard Roger-Dalbert, bien qu'ils soient la propriété de la Communauté urbaine, s'estimant injustement dépouillé demanda à Michel Noir de lui offrir le dernier lion pour orner royalement, sur sa commune, la place Christophe Colomb, à l'entrée de la grande rue de Saint-Clair. La saga des lions ne s'arrête pas là.

### UN TOUR EN AFRIQUE

En 1995, un moulage des lions fut réalisé. Et parmi les trois copies

fabriquées en résine polyester armé à la fibre de verre, l'une fut offerte par le Grand Lyon à la capitale du Burkina Faso, Ouagadougou, dans le cadre du partenariat de coopération. Les deux autres ornent, depuis, l'entrée de l'ancienne usine des eaux des Saint-Clair. Le Grand Lyon leur a offert un nouveau lifting afin de leur redonner le lustre qu'ils méritent après tant de péripéties. Aujourd'hui le site de Saint-Clair - patrimoine de la direction adjointe eau et assainissement - fait l'objet d'une étude, pilotée par la direction planification & stratégies territoriales, afin de déterminer son devenir. Trois Vice-présidentes (VP), la VP déléguée à l'eau et à l'assainissement, la VP en charge de l'urbanisme et du cadre de vie et la VP déléguée à la coopération internationale, européenne et au tourisme, ont récemment visité le site pour relancer le projet.



## UN OUTIL AU SERVICE DU PILOTAGE RH

De nouvelles règles en matière de carrière et d'évolution des parcours viennent d'être posées dans la cadre d'un outil innovant appelé « lignes directrices de

gestion ». Fruit d'une obligation issue de la loi de transformation de la fonction publique du 9 août 2019, ce texte fixe des lignes RH claires et transparentes destinées

à être connues de tous dans différents domaines des ressources humaines, carrière et recrutement en particulier, et applicables pour 6 ans. Engagées dès l'automne 2020 dans le cadre d'un dialogue social constant et d'un fort engagement de l'administration et du politique, ces nouvelles règles ont été présentées lors du comité technique du 18 mars dernier. Un accompagnement est en préparation, il vise en particulier à aider les

managers pour appliquer ces nouvelles mesures. Des documents pratiques tels que les guides de la promotion interne et de l'avancement de grade sont en préparation. Ils seront disponibles dans les prochaines semaines à l'occasion de la campagne avancement de grade, promotion interne et entretiens professionnels 2021 qui débutera fin avril.

**Plus d'infos**  
sur **Comète** > rubrique RH  
> **Ma carrière**



## Les agents de la Métropole solidaires dans la crise sanitaire

Lors du printemps dernier, une circulaire de l'État avait imposé aux agents de la fonction publique la pause de congés obligatoires sur une période comprise entre le 16 mars 2020 et le 24 mai 2021. La Métropole avait donc invité ses agents - sur la base du volontariat - à donner une partie de leurs congés à la fondation des Hospices Civils de Lyon (HCL) en solidarité avec les soignants. Au total, ce sont 284 agents qui se sont mobilisés permettant ainsi la collecte totale de 985 jours de congés offerts par les agents de la Métropole. Cette collecte vient d'être transformée en une subvention de 91 800 € destinée à la fondation des HCL et validée par le conseil métropolitain les 15 et 16 mars 2021. Organisée par l'employeur, cette action est toutefois le fruit

de la solidarité incarnée par les agents donateurs : qu'ils en soient pleinement remerciés. La vocation de la fondation des HCL répond en principe aux 3 objectifs suivants : améliorer l'accueil et le confort à l'hôpital, accélérer les projets de recherche et d'innovation, accompagner les malades et leurs proches au-delà des traitements. Par ailleurs, depuis la crise sanitaire, la fondation a aussi étendue des actions à destination des soignants. Aussi, a-t-elle prévu de dédier ce montant à des opérations destinées au personnel soignant des HCL (telles que la mise en place de salles de repos ou l'alimentation d'un fonds d'urgence pour les équipes soignantes).

➔ + d'infos sur [www.fondationhcl.fr](http://www.fondationhcl.fr)



Les Hospices Civils de Lyon (ou HCL), créés le 18 janvier 1802, sont le 2<sup>e</sup> centre hospitalier universitaire de France. Ils comptent 13 établissements hospitaliers dans l'agglomération lyonnaise et un dans le Var (83).

## AGENDA SOCIAL : UN OUTIL AU SERVICE DES POLITIQUES RH

Dès la fin de l'année 2020, s'est engagé un travail autour de la préparation d'un agenda social. Cette démarche associant l'exécutif, la direction générale et les organisations syndicales, guidera la politique ressources humaines (RH) à destination des agents de 2021 à 2026. Voulu par la Vice-Présidente aux Ressources humaines, cet agenda permettra de définir et planifier les grands chantiers RH mis en œuvre en matière d'équité, de mobilité durable et pour améliorer les conditions de travail des agents. Ces derniers seront régulièrement informés des avancées et orientations retenues dans ce cadre.

## DÉCÈS : PIERRE PERRAT



C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue Pierre Perrat. Il avait intégré, en tant que technicien la Direction Innovation Numérique et Systèmes d'Information en janvier 2015 au moment de la création de la Métropole de Lyon. Pierre, passionné d'informatique, assurait avec un grand professionnalisme le support informatique dans les collèges de la Métropole. Grâce à sa grande technicité et ses valeurs humaines, il a été une aide inestimable lors du transfert des compétences sur le numérique éducatif. Pierre était également un passionné de plongée sous-marine et il sillonnait mers et océans pour explorer les fonds marins. Il nous ramenait de magnifiques photos qui nous faisaient voyager à notre tour. Nous nous souviendrons d'un collègue disponible et aidant, aimant rire et faire rire.

## CYBERSÉCURITÉ : DÉCOUVREZ LES GESTES BARRIÈRES NUMÉRIQUES



Frédéric Pointu, responsable de la sécurité des systèmes d'information et Solène Berthon, chargée de formation informatique

### Hameçonnage, cybersécurité, RGPD... Vous souhaitez vous familiariser avec ces termes un peu obscurs ?

La Direction de l'Innovation Numérique et des Systèmes d'Information (DINSI) et la Direction des Ressources Humaines ont développé plusieurs micro-formations interactives permettant de découvrir les notions clés de sécurité informatique et d'acquérir les bons réflexes lors de l'utilisation des outils numériques. Les exemples et bonnes pratiques proposés permettent de limiter les cyberattaques et de surfer en toute sécurité, que ce soit dans la sphère professionnelle ou personnelle. Ces micro-formations vont, en une quinzaine de minutes, développer de façon ludique vos connaissances en matière de risques et sécurité informatiques, au travers de quiz, vidéos et exemples concrets. Des modules sur de nouvelles thématiques seront proposés régulièrement. Actuellement, vous pouvez retrouver un module présentant les bonnes pratiques pour télétravailler en toute sécurité, ainsi qu'un autre sur les risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux.

La proposition de ces micro-formations intervient en réaction à une actualité très riche en actes de cyber-malveillance depuis plus d'un an. En effet, les attaques notamment contre les structures publiques se multiplient, la Métropole de Lyon n'étant pas épargnée. Afin de protéger au mieux la collectivité, il convient donc d'agir auprès des utilisateurs que nous sommes tous afin que chacun puisse contribuer à son niveau.

✂ Retrouvez ces modules sur **Comète**, rubrique **Dans les délégations > Développement Responsable > Innovation numérique et systèmes d'information > Sécurité**

# ALIMENTATION SAIN ET SPORT ADAPTÉ : GAGES D'UN MIEUX VIVRE

Aujourd'hui, les missions traditionnelles de la direction Vie en établissement (DVE) amorcent un changement déterminant. À l'adaptation et l'amélioration aussi bien de la qualité des services que de la prise en charge des personnes âgées dépendantes et/ou adultes en situation de handicap, résidant au sein des établissements métropolitains, s'ajoute un nouveau cap d'action. L'accompagnement à la transition écologique et sociale renouvelle son rôle auprès de ses partenaires.



Une activité Métropole Vacances Sportives Adaptées (été 2020)



**Jérôme Lung**, chargé de relations partenariales, direction Vie en établissement, pôle PAPH (délégation Solidarités, habitat, éducation)

Les activités de la DVE quant à la fixation des tarifs, la validation des budgets, le contrôle des établissements et services, la protection des personnes accueillies ou encore l'accompagnement contractualisé en vue d'améliorer les prises en charge demeurent des missions essentielles et obligatoires. Mais s'y ajoute désormais un volet développement durable et sport adapté. En effet, le défi climatique, la raréfaction des ressources imposent aux 470 établissements et services PAPH\* implantés sur le territoire métropolitain d'agir en faveur de la qualité de l'air, d'un développement équilibré et d'une plus grande prise en compte de la santé globale des résidents.

## DES ACTIONS CONCRÈTES DANS LA DURÉE

Pour créer de nouveaux emplois et préserver le vivant, la DVE a donc mis en place un plan en trois temps. Via un questionnaire et quelques entretiens ouverts, notre collectivité recense les besoins en matière de développement durable auprès des établissements. Parallèlement, en lien avec des partenaires clés (Fédération Nationale Avenir et Qualité de Vie des Personnes Âgées, Association des producteurs biologiques du Rhône et de la Loire, etc.), elle repère les bonnes pratiques, le but étant que des interventions démarrent le plus rapidement possible. Enfin, sur la base des résultats recueillis auprès des établissements, la Métropole définira, puis déploiera une offre de service globale : mise en relation, accompagnement, conseil, aide à l'investissement... « Ces éléments contribueront à renforcer certains objectifs des contrats pluriannuels passés avec les établissements sur les champs de la restauration ou de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) » indique Jérôme Lung, chargé de relations partenariales, direction Vie en établissement (DSHE).

## LE SPORT, C'EST LA SANTÉ

« Suite au succès de Métropole Vacances Sportives Adaptées (MVSA), initiée l'été dernier, cette démarche

de prévention et de lutte contre les effets du vieillissement est reconduite et même élargie en 2021 » souligne Thierry Elmassian, chargé de mission, direction des Sports (délégation Développement responsable). Pour un budget de 60 000 euros durant six semaines sur juillet et août\*\*, leurs deux directions mettent à disposition des établissements des demi-journées de découverte visant à diminuer la sédentarité et améliorer le bien-être physique autant que psychique du public en perte d'autonomie ou en situation de handicap. Les propositions sportives vont du qi gong au vélo, en passant par la « dance moove » ou le « buggy pump » et se tiendront sur l'ensemble du territoire. Comme en 2020, ces activités seront également accessibles aux résidences autonomie, à proximité des établissements concernés. Le clou de cette nouvelle programmation tiendra dans une journée pétanque au boulo-drome de Dardilly, où les ambitions métropolitaines de mixité sociale et d'inclusion donneront à cette rencontre une note conviviale et fédératrice.

\*Personnes Âgées / Personnes Handicapées

\*\* Les conditions sanitaires n'ont pas permis que l'évènement se tienne également durant les congés de printemps. Ils pourront être reprogrammés avant l'été si le contexte de la Covid l'autorise.



**LISE FOURNOT-BOGEY,**  
Directrice générale adjointe  
Ressources humaines et moyens généraux

La collectivité comptait plus de 700 télétravailleurs au début de la crise sanitaire en mars 2020. Toutefois, ce que nous vivons depuis plusieurs mois a bousculé nos habitudes de fonctionnement et a permis de découvrir, pour un grand nombre d'entre nous, de nouvelles façons de travailler à distance. Aussi, nous souhaitons mettre tout en œuvre pour permettre, dès la fin de la crise, de passer plus largement à un « vrai » télétravail, pérenne, organisé et choisi.

Les enjeux identifiés pour développer le télétravail sont nombreux : l'amélioration de la qualité de vie des agents, grâce à une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, est primordiale. Moins de temps passé dans les transports permet, vous êtes unanimes sur ce point, de réduire le stress et la fatigue. Vous constatez aussi que le télétravail favorise la concentration.

L'impact environnemental est également essentiel : la baisse des déplacements générée par le télétravail contribue à réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre.

Nous avons aussi la volonté, en développant de nouvelles formes d'organisation du travail, de participer à moderniser notre administration et à développer notre attractivité en tant qu'employeur public de premier rang.

Tous ces enjeux, qui deviendront des atouts pour notre collectivité, ont guidé notre réflexion pour vous proposer de nouvelles modalités de télétravail qui favorisent l'équité d'accès à ce dispositif.

# TÉLÉTRAVAIL : DU NOUVEAU À LA



\* Les nouveautés et futures formules de télétravail présentées en délibération de la Commission

## VERS DE NOUVELLES MODALITÉS

**Définition :** Le télétravail désigne une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il s'agit d'une façon de travailler pérenne, réfléchie, choisie et organisée, à la différence du travail à distance imposé par le contexte sanitaire actuel.

Si la Métropole avait bien l'intention de déployer plus largement le télétravail lancé en janvier 2019, il est évident que le contexte sanitaire a bousculé à la fois les calendriers et les mentalités. La crise et les deux confinements de l'année 2020 ont amené nombre d'agents non télétravailleurs à pratiquer une forme de télétravail qui s'est souvent apparentée à du travail à distance dans des conditions non optimales, davantage subies que choisies. Cette expérience semble avoir, malgré tout, joué en faveur du télétravail, puisque, selon l'enquête\*\* interne réalisée en juin 2020 à l'issue du premier confinement, 82% des agents souhaiteraient le pérenniser et disposer de plus de flexibilité sur les modalités

d'application. « Agents comme managers demandent massivement, à travers cette enquête, à ce que le télétravail soit étendu rapidement, listant des avantages liés à la qualité de vie personnelle tout autant que professionnelle - concentration et productivité notamment, indique Anne-Sophie Peyret-Rosà, chargée de mission Qualité de vie au travail (QVT). Côté managers, leurs réponses montrent qu'ils pensent encourager le télétravail de manière pérenne au sein de leurs équipes et qu'ils se projettent déjà sur la façon dont ils pourront gérer demain leur collectif en mix présentiel-distanciel. »

\*\*20% des agents et 28% des managers ont participé à cette enquête qui a comptabilisé 1 926 réponses.

permanente du 26 avril.

## UNE RÉFLEXION ENGAGÉE POUR UN TÉLÉTRAVAIL ÉLARGI



Anne-Sophie Peyret-Rosà (à droite), chargée de mission Qualité de vie au travail à la direction Responsabilité sociétale de l'employeur & Préventions et Pauline Torbaty-Crassard (à gauche), consultante interne au service Accompagnement à la transformation à la direction de la Valorisation et de la modernisation de l'action publique, font partie du groupe projet Télétravail.

### TÉMOIGNAGE

#### La découverte du télétravail

La crise a ouvert le champ des possibles, en permettant à beaucoup d'agents et managers de découvrir que leurs missions pouvaient finalement être partiellement télétravaillées ! C'est le cas de Roselyne Garcia, assistante sociale du personnel au sein de la direction Responsabilité sociétale de l'employeur et Préventions (DRHMG) : « *Je n'imaginai pas une seule seconde pouvoir exercer mon métier en télétravail. Je ne m'étais d'ailleurs jamais posée la question. En cela, la crise m'a ouvert les yeux. Au premier confinement, le travail à distance du jour au lendemain sans y être préparée a été pour moi source de grande inquiétude. Puis, j'ai trouvé mes marques, j'ai appris à m'organiser, et aujourd'hui, c'est une satisfaction de pouvoir mener à bien certaines de mes missions à distance. J'y trouve même de nombreux avantages, dont une meilleure concentration. Comme quoi, rien n'est impossible !* »



Face à cette véritable révolution sociétale, la Métropole souhaite faire évoluer les modalités du télétravail au sein de la collectivité. Rappelons qu'actuellement, le télétravail "hors crise" est possible un jour fixe par semaine pour les agents travaillant à plus de 80%. Une réflexion a été engagée dès le mois de septembre 2020 pour élargir ces dispositions. Elle a été menée par un groupe projet piloté par la direction Responsabilité sociétale de l'employeur & Préventions (DRHMG) et composé de services aux compétences complémentaires : QVT, Formation & développement des compétences, Prévention, Accompagnement

à la transformation (SAT), Informatique, Ressources humaines. « *Nos réflexions pour travailler sur les futures modalités,* explique Anne-Sophie Peyret-Rosà, la cheffe de projet, *ont été alimentées par les acquis des premières phases de télétravail, les résultats de l'enquête du mois de juin dernier, les réunions avec les membres du CT et du CHSCT, les échanges avec la fonction RH, ainsi que des groupes de travail agents et managers spécialement mis en place.* » Ce travail a conduit à envisager de nouvelles conditions de télétravail plus souples et plus accessibles contenues dans la délibération de la Commission permanente du 26 avril 2021.

## SEREZ-VOUS PLUTÔT FIXE OU FLOTTANT ?

Ainsi, dès la fin de la crise sanitaire, les agents de la Métropole pourront télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine - en fonction de leur quotité de travail - avec un minimum de 2 jours de présence sur site et d'une journée non télétravaillable par collectif pour conserver une cohésion d'équipe. Ils auront le choix entre deux formules de

télétravail : jusqu'à 2 jours fixes par semaine ou jusqu'à 5 jours flottants par mois. Autre nouveauté, le télétravail devient accessible aux agents travaillant en temps partiel dès 50% de temps de travail, avec des quotités proportionnelles. La Métropole propose également d'accorder aux femmes enceintes jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine pendant toute la durée de leur grossesse, avec l'approbation

du manager. Rappelons que pour être éligible au télétravail, le temps des tâches « télétravaillables » de l'agent doit être proportionnel au temps de télétravail envisagé, soit au moins 40 % du temps de travail pour 2 jours de télétravail hebdomadaires. S'il est majoritairement pratiqué au domicile de l'agent, le télétravail est également possible sur certains sites métropolitains (voir liste sur Comète, rubrique Télétravail). L'opportunité de rencontrer de nouveaux collègues !

### TÉMOIGNAGE

#### Moins de stress et plus d'efficacité

Liliane Rodamel, chargée d'organisation événementielle au service Communication interne, télétravailleuse de la première heure :

« La raison principale qui m'a poussée à expérimenter le télétravail est l'opportunité d'éviter les transports en commun un jour par semaine, ce qui représente pour moi un gain de temps de 90 minutes !

Et l'expérience est concluante : je ressens moins de stress, moins de fatigue et suis très efficace au cours de cette journée. Deux jours de télétravail par semaine, cela me semble raisonnable. Au-delà, la solitude me pèse et les collègues me manquent ! »



→ **À noter :** Ces nouvelles dispositions seront délibérées en Commission permanente le 26 avril 2021 et effectives dès que la situation sanitaire le permettra. Une note de service fixant les modalités pratiques, dont les critères de priorisation pour le déploiement de l'équipement informatique, complètera la délibération.

## Pas de télétravail sans informatique !

Pour accompagner l'évolution du télétravail, les équipes informatiques de la Métropole sont sur le pont. « Nous intervenons, en partenariat avec les ressources humaines, sur le recensement des candidatures, puis sur le déploiement des équipements auprès des futurs télétravailleurs », explique Grégory Bitton, directeur adjoint Architecture et gouvernance à la direction Innovation numérique & systèmes d'information (DINSI). Un équipement de télétravail intégral coûte environ 1500 euros, soit le double d'un équipement fixe. Il comprend un ordinateur portable - intégrant les logiciels correspondants au métier de l'agent, un téléphone, un sac de transport, ainsi qu'un écran et une station d'accueil au bureau de l'agent. » En parallèle, les équipes de la DINSI ont équipé 25 salles de réunion pour la visioconférence depuis 2020 et vont continuer ce déploiement tout au long de l'année 2021.

La DINSI a également assuré la mise en place, début 2021, de nouveaux outils collaboratifs, in-

dispensables aux télétravailleurs : « Discutons ensemble », la messagerie instantanée, et « Partageons ensemble », l'espace individuel pour éditer et partager des documents avec d'autres agents de la Métropole. Une troisième solution numérique est en cours de déploiement, il s'agit de « Planifions ensemble », un outil transverse de gestion de tâches.

« En complément de tout cela, nous avons travaillé sur la dématérialisation des formulaires de candidature

au télétravail. Cela va permettre de collecter numériquement les informations et de faire l'inventaire des équipements nécessaires, ce qui facilitera grandement le travail des ressources humaines et des équipes informatiques. Tout l'enjeu de ce chantier a été de parvenir à gérer les différents circuits de validation » indique Caroline Le Lay, chef de projet informatique qui prendra le relais de Grégory Bitton sur le volet télétravail à compter du mois d'avril.



Grégory Bitton et Caroline Le Lay

# Les grandes étapes du télétravail à la Métropole de Lyon

**PHASE 1**

**JANVIER 2019**

Lancement de l'expérimentation télétravail

• **150 télétravailleurs**

• Modalités : 1 jour fixe par semaine

**MARS & JUIN 2019**

Enquête interne auprès des télétravailleurs et leurs managers

Taux de satisfaction des agents et managers interrogés : 99%

**Bénéfices les plus avancés par les agents télétravailleurs :**

- Meilleure organisation vie pro/perso
- Concentration accrue
- Efficacité dans les tâches
- Réduction de la fatigue
- Gain de déplacement

**Bénéfices perçus par les managers :**

- Gain de productivité
- Meilleure qualité de travail
- Réduction du stress

**PHASE 2**

**JANVIER 2020**

Lancement du télétravail en mode établi

• **770 télétravailleurs**

• Modalités : 1 jour fixe par semaine

**MARS 2020**

Début de la crise sanitaire

**JUIN 2020**

Enquête interne sur les vécus du 1<sup>er</sup> confinement, intégrant un volet travail à distance

**JANVIER 2021**

**2170 télétravailleurs**

(hors travail à distance « crise »)

**MAI 2021**

Plan d'accompagnement au télétravail sur 4 semaines

**MAI-JUIN 2021**

Recensement des télétravailleurs selon les nouvelles modalités

**26 AVRIL 2021**

Délibération en Commission permanente pour fixer le cadre général des nouvelles modalités de télétravail

**PHASE 3**

**DÈS LA FIN DE LA CRISE SANITAIRE**

Déploiement des nouvelles modalités de télétravail

**SEPTEMBRE 2021**

Début du déploiement de l'équipement informatique pour les nouveaux télétravailleurs



ROKO VOKO

# ACCOMPAGNER LE TÉLÉTRAVAIL

Plus de 1400 nouveaux télétravailleurs pendant la crise n'ont pas bénéficié d'accompagnement spécifique à la pratique du télétravail et ne connaissent que le travail à distance en mode « crise ». « Au premier confinement, nous avons tous été confrontés à la nécessité

de travailler autrement, à distance, du jour au lendemain, et sans être préparés à ces changements », commente Fabien Trevisan, conseiller formation management et membre du groupe projet. Or un certain nombre de facteurs sont à prendre en compte pour envisager le télétravail dans de

bonnes conditions. Il est donc indispensable de sensibiliser les agents sur le sujet. Pour cela, nous avons construit un plan d'accompagnement ambitieux pour permettre à chacun de réfléchir à son organisation en mode télétravail ou au management des équipes à distance. »



Léa Renouprez, conseillère en prévention, Fabien Trevisan, conseiller formation management et Marie Hougbo-Chapuy, psychologue du service Prévention.

## UN ACCOMPAGNEMENT 100% DIGITAL

Il est important de préciser que ce programme de sensibilisation s'adresse à tous les agents, et pas seulement aux télétravailleurs. « En effet, même si on n'est pas soi-même télétravailleur, explique Fabien, on peut avoir des collègues télétravailleurs dans son équipe, et donc être concerné indirectement par cette nouvelle façon de travailler. » Déployé sur 3 semaines, du 10 au 28 mai, ce dispositif proposera différentes activités, animées par les membres de l'équipe projet, dont une partie spécifiquement dédiée aux managers d'agents en télétravail (cf ci-contre).

Au vu du contexte et pour permettre au plus grand nombre de participer, les animations se tiendront en visioconférences et tous les contenus (outillage, fiches pratiques, guide, FAQ, webconférences...) seront consultables sur Comète, rubrique Télétravail.

### L'accompagnement tout agent

#### > Des webconférences

d'une heure (45 min d'intervention et 15 min d'échanges), organisées en partenariat avec le CNFPT\*, abordant les thématiques suivantes :

##### Lundi 10 mai :

Les nouvelles modalités du télétravail à la Métropole

##### Mardi 11 mai :

Intégrer le télétravail dans le fonctionnement habituel de l'agent télétravailleur : outils de travail, organiser son travail entre présentiel et à domicile...

##### Lundi 17 mai :

Le télétravail au quotidien : gagner en autonomie, accepter le contrôle et le reporting, rester membre de l'équipe, savoir communiquer sur ses productions...

##### Mardi 25 mai :

Les risques professionnels liés au travail à distance : la cybersécurité, mettre des limites à ses collègues et à sa famille, l'isolement social, le droit à la déconnexion...

#### > Des ressources spécifiques

dans la boîte à outils du télétravailleur sur Comète, avec notamment des vidéos témoignages d'agents télétravailleurs

#### > Une foire aux questions

disponible sur Comète

 **Rendez-vous sur Comète pour découvrir le programme détaillé et vous inscrire aux ateliers et conférences qui vous intéressent. La rubrique Télétravail est accessible en page d'accueil de Comète, dans le bandeau « En un clic ».**

\*Centre national de la fonction publique territoriale

## LE RÔLE CENTRAL DU MANAGER

Le manager joue un rôle primordial dans la mise en place du télétravail. Il a la responsabilité d'encadrer et de mobiliser ses équipes, tout en étant attentif aux besoins et attentes de chaque collaborateur. Quand il pense télétravail pour son équipe, le manager doit notamment prendre en compte les nécessités de service, les activités et les volontés de chacun. C'est à lui d'évaluer l'organisation la plus pertinente pour le service et de proposer au collectif la façon dont le télétravail peut s'envisager dans le

cadre défini par la collectivité. Or, beaucoup de managers n'ont pas été formés à cela et ne connaissent que le management du travail à distance pendant la crise. Un volet du plan d'accompagnement leur est donc spécifiquement consacré. Créer des temps d'échanges, partager ses bonnes pratiques, mais aussi ses craintes sur cette façon différente de travailler ensemble, pour qu'au final chacun se sente plus serein au quotidien, telle est l'ambition du dispositif proposé.

### L'accompagnement des managers

#### ► Des webconférences

##### Lundi 10 mai :

Les nouvelles modalités du télétravail à la Métropole (webconférence commune à celle de tous les agents)

##### Mardi 11 mai :

Intégrer le télétravail dans le fonctionnement habituel du service : gestion des demandes, décision, mise en œuvre, règles de fonctionnement...

##### Lundi 17 mai :

Le management du télétravail au quotidien : confiance, autonomie, objectifs et contrôle...

##### Mardi 25 mai :

La communication managériale à l'épreuve de la distance : communication individuelle et collective, organiser une réunion, outils digitaux, savoir se rendre disponible, gestion des tensions entre agents télétravailleurs et les autres

#### ► Des ateliers managériaux

pour favoriser l'entraide et la recherche de solutions en petits groupes

#### ► Le forum ouvert

une séance d'échange d'une heure chaque semaine pour répondre aux questions que se posent les managers sur le télétravail

#### ► Le kit d'animation

pour aider le manager à animer une réunion d'équipe sur la mise en œuvre du télétravail au sein de son collectif

➔ **À noter : le plan de formation dédié aux managers propose une large offre qui peut, elle aussi, être utile à la pratique du télétravail. C'est notamment le cas d'un nouveau cycle de formation à l'utilisation des outils digitaux. Plus d'infos sur l'espace Managers de Comète ou auprès de votre SRH.**

## Prévenir les risques

Si l'un des objectifs du télétravail est d'améliorer la qualité de vie des agents, sa pratique n'est pourtant pas sans risque. « La majorité des risques identifiés concerne la sphère psycho-sociale, explique Marie Hougbo-Chapuy, psychologue du service Prévention, au sein de la direction RSE & Préventions. Il est donc essentiel de sensibiliser les agents à l'importance d'organiser sa journée de télétravail, de bien séparer vie professionnelle et vie personnelle, de respecter des temps de déconnexion, de ne pas s'isoler et de conserver des temps de communication avec leurs collègues... »

Autant de thématiques qui seront abordées au cours des webconférences. Une attention particulière est également accordée aux troubles musculo-squelettiques (TMS), le télétravail pouvant faire partie des facteurs d'apparition de ces affections. « Le domicile des agents relève du domaine du privé, et il est toujours délicat de s'assurer de leurs conditions de travail chez eux, commente Léa Renouprez, conseillère en prévention et référente TMS. Nous avons donc développé différents supports d'accompagnement - vidéos, documents, tutoriels... - pour véhiculer nos messages de prévention et aider les agents à adopter de bonnes pratiques devant leur écran, à choisir leur fauteuil de bureau ou encore à pratiquer des étirements... » Tous les supports sont et seront accessibles sur Comète, rubrique Télétravail.

## TÉMOIGNAGE

### Télétravail et confiance, un binôme gagnant

François Pojé, responsable SI Ressources à la direction Innovation numérique & systèmes d'information : « Je manage une équipe de 12 personnes, tous télétravailleurs ! Si je constate un réel engagement et une meilleure productivité de la part de mes collaborateurs, cela s'avère parfois compliqué, en tant que manager, de gérer un collectif en télétravail. J'essaie de ne pas trop les solliciter lorsqu'ils travaillent de chez eux, car ils sont souvent sur des dossiers qui nécessitent de la concentration. Je m'assure d'ailleurs toujours de leur disponibilité via l'outil de chat *Discutons ensemble\**, avant de les appeler. Mais je dois quand même maintenir le lien et leur porter de l'attention. C'est un vrai travail d'équilibriste ! Selon moi, télétravail et confiance vont de pair. C'est parce que l'on fait confiance à son équipe qu'elle bosse bien, sans cela, le télétravail ne me paraît pas envisageable. »



\*Discutons ensemble est l'outil de messagerie instantanée de la Métropole qui permet d'échanger avec ses collègues, facilement et en direct.



De gauche à droite : Nathalie Ducoeur, responsable de l'unité Val de Saône ; Clémence Labat, cheffe de projet sciences de la vie ; Solène André, chargée de mission universités ; Sylvain Lafrate, chef de projet image numérique ; Laurence Lupin, responsable service Universités ; Axel Riehl, directeur Innovation & action économique ; Audrey Hurier, assistante de direction ; Sébastien Delestra, responsable service Implantation immobilier d'entreprises ; Virginie Perrin, cheffe de projet mutations pôles entrepreneuriaux ; Yann Gicquel, chef de projet stratégie et urbanisme commercial ; Anne-Sophie Rasolomanana, stagiaire ; Guillaume Eynard, chef de projet Cleantech ; Olivia Cannizzaro, stagiaire ; Alban Derrien, chargé de mission Économie sociale et solidaire et projets innovants, direction Innovation & action économique (délégation Développement responsable).

Le développement responsable du territoire passe par la limitation de l'utilisation des énergies fossiles, tout autant que la création d'emplois locaux. La direction de l'innovation et de l'action économique (DIAE) est donc à pied d'œuvre pour stimuler une croissance soutenable. Afin de faciliter ce changement, notre collectivité a construit une vision stratégique ambitieuse.

**J**ustice sociale et transition écologique constituent deux marqueurs forts du nouveau mandat. Les soixante agents de la DIAE s'emploient donc depuis juillet à favoriser l'emploi local et à renforcer l'accompagnement des démarches bas carbone dans l'industrie et les services. Pour diminuer les dépendances territoriales (énergies, matières), ils invitent les acteurs économiques à s'appuyer sur des ressources issues de l'aire métropolitaine - ou à proximité - et leur proposent des solutions durables, c'est-à-dire à faible impact environnemental. Ce programme est aujourd'hui sur les rails.

### L'ACCEPTABILITÉ DU NOUVEAU MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT

« *Nos intérêts convergent*, souligne Axel Riehl, directeur DIAE. *En effet, notre tissu économique est très patrimonial et les entrepreneurs métropolitains aspirent à grandir au sein du territoire. Ils sont donc à nos côtés pour en préserver le caractère attractif dans la durée. Ils ont à cœur d'éviter les nuisances environnementales d'une hyper attractivité comme un air pollué, des logements excessivement chers, une qualité de vie dégradée.* » La présence historique de cette richesse industrielle représente donc selon lui une chance pour engager une trajectoire bas carbone solide.

## UNE PANOPLIE D'EFFETS LEVIERS

Pour atteindre cette soutenabilité économique, la DIAE s'est dotée d'outils adaptés. Ces derniers se trouvent d'ailleurs démultipliés par l'évolution des projets d'urbanisme dorénavant plus végétalisés et davantage tournés vers un équilibre entre bureaux et logements. « Via la montée en puissance des "centralités périphériques", nous entendons stimuler les commerces de proximité et les créations d'emplois au sein de l'ensemble des 59 communes. Les investissements en matière de transports en commun et de pistes cyclables vont dans ce sens. Des villes comme Oullins, Vénissieux ou Saint-Priest seront demain encore plus accessibles » explique Sébastien Delestra, responsable service Implantation immobilier d'entreprises. D'autres modalités d'accompagnement jouent également la carte de la transition. Les aides directes attribuées via des appels à projets, le fond d'amorçage industriel, le développement de nouveaux pôles LYVE\*, les halles de l'économie circulaire, les pôles de coopération territoriaux - tous votés au sein de la Programmation Pluriannuelle d'Investissement 2021-2026 (PPI) -, s'ajoutent aux démarches industrielles engagées via TIGA (Territoire d'Innovation de Grande Ambition) et au travail quotidien des treize développeurs économiques. Désormais pilotes et animateurs de la stratégie économique au sein de chaque Conférence Territoriale des Maires (CTM), ces derniers s'appuient sur les experts de la DIAE pour dynamiser les filières cibles définies par l'exécutif\*\*. À cet égard, la Mission Vallée de la chimie témoigne déjà d'un réel changement de paradigme avec les implantations d'entreprises spécialisées dans l'hydrogène et l'économie circulaire.

## EXEMPLARITÉ À TOUS LES ÉTAGES

Ce panorama des actions de la délégation Développement responsable en faveur de la

## « Accompagner la mue de la filière du bâtiment et des travaux publics »

**Hajo Bakker** incarne l'adaptation des métiers de la DIAE à l'évolution économique métropolitaine. Chargé depuis cinq ans d'accompagner et de stimuler les implantations d'entreprises, il suit désormais le secteur du bâtiment vers des pratiques plus soutenables. Représentant un emploi sur dix et la moitié des contrats d'insertion, ce domaine d'activité s'avère stratégique pour la transition écologique. « Sur notre territoire, le bâtiment est responsable de 30% des émissions de gaz à effet de serre. Par ailleurs, il totalise

50% des matériaux extraits. Compte tenu de la nécessaire réduction du bilan carbone des bâtiments et du fort besoin en logements, l'enjeu s'avère colossal » confie notre collègue. Positionné sur cette fonction depuis deux mois, il s'active à tisser son réseau afin de rapidement travailler en partenariat avec les acteurs volontaires. Qu'il s'agisse des acteurs œuvrant dans le champ des matériaux bio sourcés (paille, bois, chanvre...) ou encore ceux plus classiques de la rénovation ou de la promotion immobilière, Hajo souhaite s'appuyer sur



cette communauté pour accompagner le secteur à changer ses pratiques. Grâce au rôle de notre collectivité à la fois financeur, acheteur et constructeur, il avoue n'être pas en manque d'arguments pour convaincre.

transition écologique serait incomplet si l'on ne mentionnait pas « Les rendez-vous de la commande publique », dont la première édition a été fixée au 8 avril. « Ces temps d'échanges mettent en relation fournisseurs éco responsables et certaines entreprises locales, sélectionnées pour leur volonté d'agir avec sobriété et durabilité. Autre initiative dans la même veine : « Les matinales inspirantes » sensibilisant les directions de la Métropole, en vue de futurs marchés publics, aux pratiques d'entreprises soucieuses de leur impact environnemental et portant haut les valeurs d'insertion sociale » précise Sylvain Lafrate, chef de projet image numérique.

\*LYVE : pôles d'entrepreneurs

\*\* Entrepreneuriat, Économie Sociale et Solidaire (ESS), économie circulaire, industrie, alimentation, textile, construction durable, mobilité, énergie et santé globale

## CHIFFRES CLEFS MÉTROPOLITAINS

**30 000**  
entreprises créées (2019)

**135 000**  
établissements publics/privés

**6 500**  
établissements dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

**1000**  
entreprises en super croissance

**660 000**  
emplois salariés (+32 000 entre 2016 et 2018)

**10 000**  
entrepreneurs accompagnés par le réseau LYVE\* piloté par 3 agents de la DIAE

**1 200**  
entreprises rencontrées et accompagnées chaque année

**250**  
projets de développement immobilier annuels

**Plus de 120**  
collectifs accompagnés par an (association de commerçants ou d'entreprises, clusters, pôles de compétitivité...)

**80**  
associations étudiantes hébergées à la Maison des étudiants

# VEILLEURS DES STATIONS D'ÉPURATION

Nous devons retrouver dans cette rubrique Laure Wind Réa peintre au CTM à Vaulx-en-Velin à l'occasion de la visite qu'elle devait rendre à Farhat Manseour, gestionnaire technique des procédures de péril-sécurité (habitat indigne et immeubles en péril). Hélas, cette rencontre n'a pas pu se dérouler comme prévu en raison de la crise sanitaire. Ce sera partie remise. Pour cette raison, à la place, nous vous proposons de découvrir un métier rare au Grand Lyon, celui exercé par Clotilde Billat, Nadia Rotat et Ludovic Jacob.

**D**ouze stations d'épuration assainissent les rejets d'eaux usées de la Métropole. De tailles très différentes elles sont soit exploitées par des sociétés privées via des marchés publics, comme, par exemple celles de Saint-Fons ou la Feyssine, soit en régie directe comme Pierre-Bénite. À peine visible, la station d'épuration de Fontaines est nichée au bord de la Saône. On la repère grâce aux silos bleus qui, on l'apprendra au cours de notre visite, contiennent de la chaux pour neutraliser les boues stockées qui peuvent fermenter. C'est ici que sont basés trois des cinq personnes (4 techniciens et 1 agent de maîtrise) métropolitains en charge de la mesure et du process, les deux autres ayant leur point d'attache à Pierre-Bénite.



## BACTÉRIES : NOS ALLIÉES

« Nous sommes chargés de l'évaluation des performances de six stations d'épuration, explique Clotilde Billat, responsable du trio. Il s'agit de celles de Neuville, Saint-Germain, Lissieu-bourg, Meyzieu, Jonage et bien sûr Fontaines-sur-Saône.

Nous sommes en appui technique polyvalent des exploitants. On les aide à piloter et optimiser chaque station à partir des

analyses réalisées au fil de l'eau du traitement. Nous contrôlons ainsi le bon fonctionnement des équipements de mesure, la qualité de l'épuration (au travers de l'état de santé de nos bactéries qui épurent) et nous sommes garants de la transmission des données et bilans réglementaires qui sont consultés par la police de l'eau pour valider la conformité annuelle ».



**1 Clotilde Billat**, responsable de la cellule process-instrumentation, est titulaire d'un Deug de chimie et d'une licence professionnelle qualité et ressources en eau qu'elle a préparée en apprentissage à la Métropole.

**2 Nadia Rotat** a pour diplôme un DESS chimie et biologie des eaux (bac+5). Avant de prendre le poste qu'elle occupe, elle a eu un parcours dans le privé au sein d'un bureau d'étude sur l'assainissement et a occupé plusieurs fonctions au sein du Département du Puy-de-Dôme : protection des captages d'eau potable, aides financières à l'assainissement. À la Métropole, elle a d'abord travaillé au sein du laboratoire de Pierre-Bénite, au côté d'André Chenavier (retraité) qui en fut l'un des piliers et dont les anciens se souviennent encore de la gentillesse.

Quant à **Ludovic Jacob** il est titulaire d'un DEA Ingénierie du traitement et de l'épuration des eaux décroché à Toulouse (bac+5).

## FIÈRES DE LEUR MÉTIER

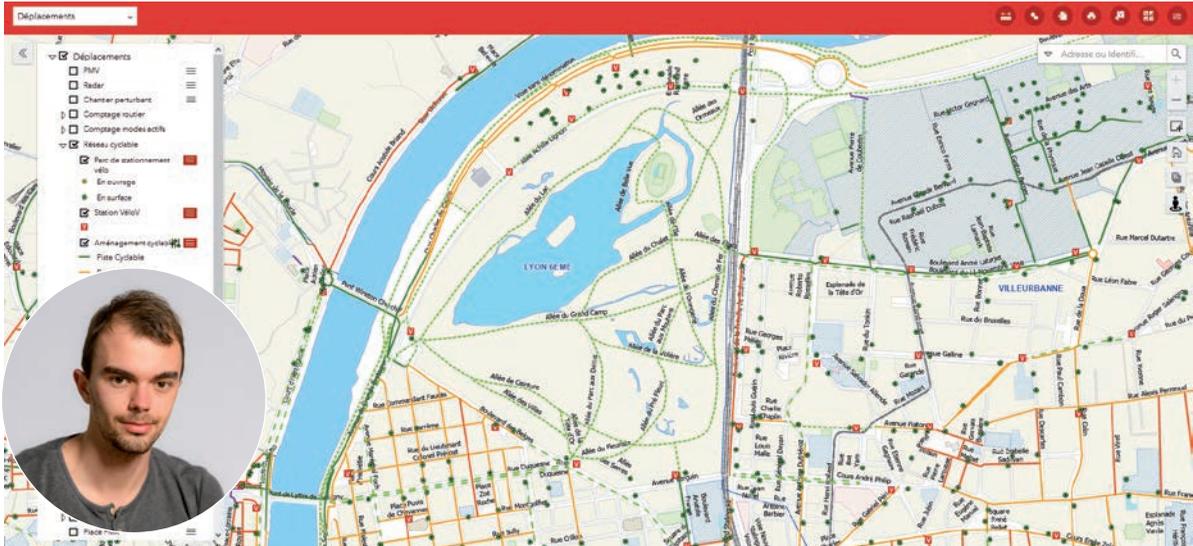
Si un bon nombre de tâches est automatisé, ces techniciennes doivent assurer la maintenance de tous les instruments qui mesurent, en permanence, les paramètres des effluents, à la fois en entrée de station et en sortie. Ainsi, outre leurs connaissances en chimie et biologie et process de traitement, lorsqu'un instrument est défaillant, elles sont capables la plupart du temps d'assurer le dépannage et de

changer des pièces défectueuses. C'est là le côté manuel de leur métier.

Clotilde et Nadia sont très fières d'ailleurs de ce métier et en parlent avec enthousiasme. C'est un vrai bonheur de visiter la station d'épuration en leur compagnie car elles savent se mettre à la portée des béotiens que nous sommes pour nous en expliquer clairement le fonctionnement.

# COMMENT ?

la refonte du SIG  
 passe par le logiciel libre



Valentin Ravier, responsable domaine patrimoine applicatif (DINSI).

Qu'est-ce que le système d'information géographique (SIG) ? Le SIG est un logiciel qui permet de visualiser des données dans l'espace et de créer des cartes et des outils d'analyse en combinant différentes informations. Sa refonte va impliquer de revoir complètement la manière dont nous collectons, gérons et analysons nos données. Interview de Valentin Ravier, pilote du projet à la direction adjointe des Systèmes d'information métiers (DASIM/DINSI).

Trouver une adresse, calculer un itinéraire, délimiter une zone, sont des actions devenues banales, qui toutes sont issues du SIG. Ce logiciel interagit déjà avec plus de 3000 agents qui utilisent et alimentent quotidiennement à la Métropole des applications développées pour les métiers de la mobilité (voirie, transports en commun...), de la propreté (cantonement, gestion des déchets...), du foncier (cadastre, permis de construire...), des réseaux (eau, assainissement, réseaux secs...). Sa refonte entamée par la DASIM va donc impliquer de revoir complètement la manière dont nous collectons, gérons et analysons nos données.

## Pourquoi repenser et refondre le SIG aujourd'hui ?

Dans les logiciels il y a deux possibilités : ou les utilisateurs ont le contrôle du programme, ou le programme a le contrôle

des utilisateurs. Aujourd'hui les données métropolitaines sont dans un format spécifique aux éditeurs, ce qui rend toute évolution très complexe techniquement.

Or la Métropole a non seulement besoin de continuer à innover, mais aussi de personnaliser les données d'information géographique qui viendront nourrir et implémenter ses outils d'aides à la décision. À terme, notre collectivité doit donc pouvoir du jour au lendemain changer de logiciels SIG.

C'est pour cela que la DINSI a fait le choix de se libérer des contraintes des éditeurs et de passer, lorsqu'elle le peut, au logiciel libre qui, lui, permet de contrôler le programme.

Une solution parfaitement opérante aujourd'hui, gratuite, mais qui nécessite plus de compétences et de ressources en interne pour l'utiliser efficacement, en comprendre et en exploiter la technologie.

## Cela représente un gros chantier pour la DINSI ?

Le chantier est énorme. Les équipes de la DINSI (une dizaine d'agents au total) s'emploient à faire migrer toutes les données dont nous disposons vers un nouveau socle de données indépendant et OpenSource qui les optimisera en multipliant les combinaisons possibles. Cela nécessite une expertise des données partagées entre la DASIM et la direction adjointe Usages et services numériques (DAUSN), de voir leurs utilisations, de se replonger dans les anciennes documentations, mais cela permet aussi de réinterroger les besoins des métiers et d'améliorer la qualité des données fournies.

Et en même temps, ces opérations de maintenance des anciens logiciels et la migration des données que nous opérons, doivent être parfaitement invisibles aux utilisateurs. Une gageure !

# UNE NOUVELLE VIE, LOIN DES CARPATES

Un accent peut trahir ses origines géographiques : s'il est chantant ça sent la Provence s'il est pointu, bonjour Paris et sa région. Celui de Dana Grosjean laisse libre cours à toutes les supputations, mais il fleure bon l'est de l'Europe.



**D**ana Grosjean, assistante Emploi insertion apprentissage et stages (service insertion, direction Administration et développement des Ressources humaines) a un parcours de vie qui mérite que l'on s'y attache.

Elle est née à Alba Iulia (voir encadré), une charmante ville roumaine qui fut la capitale historique, politique et religieuse de la Principauté de Transylvanie.

« J'étais institutrice, en poste dans un petit village. J'adorais mon travail mais je n'arrivais pas à en vivre correctement sans m'endetter. La conséquence fut que je ne pouvais pas me projeter sur mon avenir : fonder une famille, avoir des enfants. J'ai donc décidé de tenter une nouvelle aventure en France, pays qui m'a toujours fait rêver ».

## LE SAUT DANS L'INCONNU

Un jour, elle a donc débarqué en France, à Paris, en comprenant et parlant à peine le français, comme chacun lorsque l'on a appris une langue étrangère de façon très littéraire.

« J'ai été hébergée par un couple franco-roumain et j'ai cherché du travail avec un objectif, celui d'un jour reprendre mes études. J'ai ainsi enchaîné les petits boulots comme peindre des meubles dans une boutique, par exemple. C'est en devenant jeune fille au pair, durant cinq ans, que j'ai perfectionné mon français. Je lisais des histoires aux enfants qui me corrigeaient et me reprenaient gentiment chaque fois que je faisais une erreur de langage ».

Parallèlement à son activité professionnelle, elle a donc repris des études en suivant une formation pour adulte.

« Je me suis orientée vers les ressources humaines en préparant un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) et une licence en RH ». Ensuite elle a continué à étudier avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), un établissement d'enseignement supérieur dédié à la formation professionnelle tout au long de la vie, ce afin d'obtenir un diplôme de responsable RH (bac+4).

En 2006, elle a décroché une place de chargée de recrutement dans le secteur privé.

## DÉCOUVRIR LYON ET LA FONCTION PUBLIQUE

Dana a découvert Lyon à l'occasion d'une formation que l'entreprise, pour laquelle elle travaillait alors l'avait envoyée suivre à Écully. « J'ai eu un vrai coup de cœur pour la ville de Lyon. J'ai rencontré des gens chaleureux, gentils. Je me souviens, à l'époque, d'avoir perdu mon portefeuille dans le métro. J'étais désemparée, toute seule dans cette ville, sans papier, sans argent, sans connaissance... Eh bien ma responsable de stage

m'a spontanément aidée et surtout, quelqu'un a rapporté mon portefeuille aux objets trouvés dans lequel il ne manquait rien ».

Et puis il y a eu la découverte de la fonction publique territoriale à l'occasion d'un stage effectué à Saint-Etienne Métropole où elle a été chargée de réaliser un référentiel des métiers.

Dana a ensuite assuré des missions successives - gestion des emplois saisonniers durant deux ans, chargée de recrutement à la propreté et à la voirie - avant d'être finalement titularisée sur un poste de catégorie C pour prendre soin des apprentis, sous la responsabilité d'Isabelle Curtil.

« Je suis très reconnaissante envers la Métropole qui m'a vraiment donné la chance d'une nouvelle vie. Et puis il y a des personnes qui m'ont particulièrement aidée comme Etienne Cabausel, responsable de l'unité Emploi (direction Ressources urbain & environnement) : il m'a toujours encouragé et il m'a vraiment donné confiance en moi ».

Sa récente réussite au concours de rédacteur la place désormais dans l'obligation de trouver un poste en adéquation avec ce nouveau grade.

## Un brin d'histoire

Alba Iulia est une ville touristique remarquable par sa citadelle de type Vauban, Alba Carolina (Blanche Caroline), au centre de la ville. Elle concentre la plupart des monuments historiques de la ville. Cette citadelle édifée par l'Empire Habsbourg, sur une colline, pour protéger la cité contre l'Empire ottoman, a largement influencé l'organisation de la ville de par sa forme en étoile.

C'est à Alba Iulia que l'État roumain fut créé, le 1<sup>er</sup> décembre 1918, par l'unification de la Transylvanie, du Banat et de la terre roumaine.

# RÉUSSIR SA JOURNÉE DE TÉLÉTRAVAIL

Pour être efficace en télétravail, il est indispensable de s'imposer une certaine routine : nos conseils en images !

## La veille du jour de télétravail



Afin d'être couverte en cas d'accident, je saisis mes jours de télétravail sur Tempro.

Pour être joignable, j'active le renvoi d'appel de mon téléphone fixe vers mon portable. Je compose le 83, puis le 0, et le numéro à 10 chiffres de mon mobile.



## Le jour de télétravail

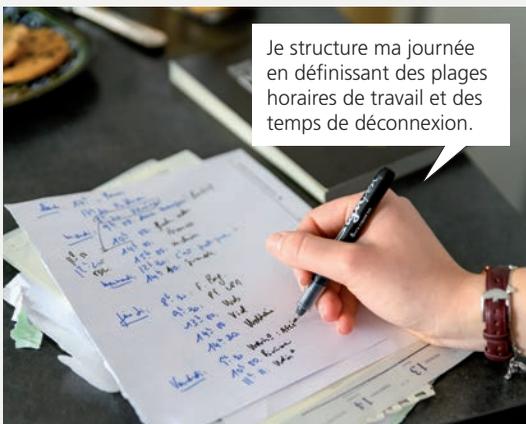


Afin d'être dans un état d'esprit professionnel, je m'habille comme si j'allais au bureau.

J'aménage un espace de travail confortable et adapté, dans un endroit suffisamment éclairé et au calme.



Je structure ma journée en définissant des plages horaires de travail et des temps de déconnexion.



Je garde contact avec mes collègues, par téléphone, visio ou sur Discutons ensemble\* pour des échanges plus informels.



Je fais des pauses régulières...



... et actives !



Je termine ma journée de travail à une heure raisonnable et prends soin de bien séparer vie professionnelle et vie personnelle.



# LES ASSOS



21

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



L'application des nouvelles mesures sanitaires renforcées contraint le COS à modifier ses jours d'ouverture au public.  
**À compter du mardi 6 avril, le COS sera ouvert uniquement les : lundi de 8h30 à 16h00**  
Le personnel reste joignable par mail ou par téléphone au 06 19 77 39 16 ou au 04 26 83 90 16

## SPECTACLES

### AUDITORIUM

- Peter Pan



### BOURSE DU TRAVAIL

- Dany Brillant
- The rabeats



### 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



### RADIANT-BELLEVUE

- Le lac des cygnes
- Al Mckay's Earth Wind and Fire Experience
- Fat Freddy's Drop
- Carla Bruni
- Deluxe
- La Femme qui danse
- Tutu



### SALLE 3000

- Bonnie Tyler



### THÉÂTRE ANTIQUE DE VIENNE

- Massive Attack
- Michael Kiwanuka / Black Pumas



### THÉÂTRE MAISON DE GUIGNOL

- Guignol (vacances de pâques)

### TRANSBORDEUR

- Lilly Wood & The Prick
- Camélia Jordana



### FESTIVALS

- Jazz à Vienne
- Les Nuits de Fourvière





### UNE SEULE LIGNE DIRECTRICE : VOUS AIDER

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 bouleverse, le rôle des CAP.

Dès 2021, après discussions avec le nouvel exécutif sur les lignes directrices de gestion, vos élus en CAP n'auront plus accès à la liste des

promouvables. Les avancements de grade et promotions internes ne seront plus soumis à leur avis.

L'opacité des choix d'avancement décidés par la collectivité sera totale.

La valeur professionnelle comptera pour 60 points sur 100, avec 40 points accordés par la hiérarchie, au-delà du N+1. Pour la carrière professionnelle (40 points maximum), seules 25 années (donc points) seront prises en compte.

Ce dispositif, conçu par l'exécutif, s'appliquera à toutes les catégories, alors que jusqu'à présent, pour les C, seuls 10% des avancements de grade pouvaient se faire à la tête de l'agent.

Vos élus UNSA-UNICAT ont dénoncé un recul sans précédent. Si vous voulez des explications à l'avenir sur votre situation nous vous conseillons de saisir directement la Vice-Présidente et la déléguée aux ressources.

Les élus veulent avoir seuls la main sur tous les avancements et promotions (suite UNICAT)...

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)



(Suite UNSA) les avancements et promotions sans discussion préalable possible.

Bonjour l'opacité, l'iniquité et les risques de copinage.

C'est aussi ce que nous avons dénoncé au COS, par tract : un fonctionnement non transparent, avec un statut obsolète, faisant du Président de la Métropole celui de droit du COS, des choix inexcusables, s'agissant du cadeau de fin d'année des enfants et du bon cadeau de 30 euros, inexploitable, avec « la carte française des bobos ».

Vos élus UNSA-UNICAT n'ont pas accepté que les élus politiques choisissent qui devait être au sein du bureau du COS, parmi les représentants du personnel. Ils n'y siègent plus, mais restent au Conseil d'Administration.

Vos élus UNSA-UNICAT sont mobilisés, en dehors de toute compromission, pour vous accompagner, vous aider et vous défendre contre les injustices et les pressions.

Vos intérêts passent après les nôtres et visiblement ça dérange certains.

Seuls on va plus vite. Ensembles on va plus loin.

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

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



### Non à la mise en place des lignes directrices de gestion !

Les conditions d'avancement de grade et de promotion interne changent cette année en raison de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

La CGT s'est fortement mobilisée contre la Loi Transformation de la Fonction Publique et reste opposée à la mise en place de ces lignes directrices de

gestion ; cette loi accroît la précarité et diminue considérablement les droits des agents ; elle est un véritable rouleau compresseur contre le statut !

Les prérogatives des CAP se réduisent : elles ne seront plus une instance de dialogue et de partage mais deviendront de simples instances de recours pour les agents contre les décisions individuelles prises par l'Administration. La CGT n'a pas voulu prendre part aux réunions préparatoires au comité technique, car aucune des revendications que nous portons n'a été prise en considération. Nous ne voulons

pas cautionner un système et une loi que nous dénonçons avec force. Progressivement, c'est l'ensemble de nos droits qui sont rognés, diminués, supprimés ! La CGT continue de se battre pour l'abrogation de la loi et pour obtenir à la Métropole des avancements de grade à l'ancienneté et des ratios à 100%. « Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu. »

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/>



### Lignes directrices de gestion : le compte n'y est pas

Pour les avancements de grade 2021, certaines demandes de la CFDT ont été retenues :

- permettre aux agents en longue maladie ou en congé maternité ou ayant été sanctionnés

d'être promouvables

- respecter l'égalité femmes-hommes

D'autres propositions majeures n'ont pas été entendues :

- Équilibrer l'ancienneté et le parcours professionnel avec la valeur professionnelle.

- Consulter les élus CAP sur les projets de tableaux

La CFDT poursuivra son action contentieuse si elle n'obtient pas satisfaction par le dialogue.

Pour les promotions internes, la CFDT se réjouit, comme elle le demandait, du nouveau dispositif de listes annuelles.

Un système de points sera mis en place en vue de sélectionner les agents pour passer un oral. Les lauréats seront inscrits sur une liste d'aptitude et pourront postuler en interne ou en externe.

La CFDT souhaite que « le stock » des postes soit mieux utilisé et que la Métropole retrouve de l'attractivité pour qu'il y ait plus de possibilités en catégorie B.

La CFDT constate un dialogue un peu plus ouvert avec les élus qui entendent les arguments de respect du droit.

Contactez la CFDT : 04 28 67 56 51 ou par mail [cfdt@grandlyon.com](mailto:cfdt@grandlyon.com)

Blog : <https://cfdtmetropoledeleyon.com>



### Lignes Directrices de Gestion : Et si Feyzin (usine à gaz) m'était conté ?

Depuis 2015, la CFTC demande des règles simples et claires concernant l'avancement de grade. Elles permettraient de retrouver de l'attractivité des postes. Le système

de calcul et de priorisation mis en place par l'employeur pose plus de problème qu'il n'apporte de solution. Ce constat a été partagé. La loi d'août 2019 impose aux employeurs publics de revoir toutes les règles de gestion du personnel.

Nous avons espéré être compris. Hélas, le système mis en place fait passer la zone de Feyzin pour un parc de loisirs. La note de gueule va primer sur le reste. L'expérience de l'agent comptera pour moins de 20% de la note globale. Les règles posées ne respectent pas le statut. L'encadrant direct n'aura pas la main sur l'évaluation de l'agent. Il sera piloté à distance par le ou la délégué(e) ! La complexité du système va faire perdre des heures à tout le monde pour favoriser un petit nombre.

La CFTC redemande un plafond de 10 ans maximum d'attente pour les agents pour permettre à l'agent d'avancer un jour dans sa carrière. La CFTC prendra ses responsabilités sur ce dossier.

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/>



### Vous avez dit changement ?

2015, création Métropole tel un train fou + réorganisations continues. Bilans ? Dégâts humains ? Grâce au dernier Président, revalorisations salariales pour la grande majorité. Continuons.

Covid = ultime aléa sans considération des

à-côtés du télétravail : ticket restau, électricité, eau, matériel perso, chauffage. De plus, nouveaux élus politiques = nouvelle organisation, encore ! Plus de contraintes NOUS touchant pour le meilleur et pour le pire : bandes cyclables, covoiturage, zone d'exclusion de véhicules,.... Oui mais NOUS devons aller travailler. Ne faut-il pas d'abord augmenter les capacités de bus/métro ? Créer des passerelles sur les fleuves ?

Qui a les moyens d'acheter/faire du vélo ou d'acheter un véhicule Crit'Air0 ? Des aides ? Oui mais ce ne sera jamais suffisant ; quid de la classe moyenne et des personnes handicapées sans aide ?

Évoluons, non pas tel un bulldozer mais tel un legotechnique.

Pour tous ces aspects de la vie professionnelle, la CFE-CGC monte au front.

### 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 : [cqcmetropolede lyon.blogspot.fr](http://cqcmetropolede lyon.blogspot.fr)



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)



Nos employeurs, sous couvert des déclarations de la ministre de la Fonction Publique, décident de redéployer des agents dont les services sont fermés. Dans l'optique d'une continuité des missions prioritaires cela peut se faire. Nous sommes titulaires du grade et non du poste.

Mais soyons vigilants à ce que :

• **le redéploiement sur des missions différentes doit respecter notre cadre d'emploi.** On peut s'interroger sur l'efficacité du service rendu quand un agent se retrouve affecté sur des missions qu'il ne connaît pas.  
• les agents soient volontaires et ne soient pas mis en danger. Les agents ont un devoir d'obéissance, mais pas au détriment de leur santé physique et psychique. Le redéploiement doit respecter les préconisations d'aménagement de poste et les règles sanitaires.  
**Il faut que ces organisations soient examinées et débattues au préalable en Comité Technique et CHSCT.**

Ces redéploiements, qui relèvent d'une situation exceptionnelle, ne doivent pas devenir la norme après le confinement.

SOYONS VIGILANTS !

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>



### Intéressement, tickets resto et forfait vélo !

Pour l'année 2021, dans le cadre de l'agenda social, l'exécutif, lors de rencontres avec les organisations syndicales, a indiqué qu'il y avait une enveloppe comprise entre 2 et 3 millions € dédiée aux agents.

La FA, restant attentive, avant tout, au pouvoir d'achat, a proposé :

- **L'augmentation de la prime d'intéressement de 300 à 600 euros mais par palier de 150 € par an sur 2 ans**

- **L'augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant. Restée à 7,50 € depuis 2015, nous avons proposé une revalorisation de 0.50 € par an sur 3 ans tout en conservant la participation employeur à 60%.**

- **La création d'une prime déplacement mode doux (environ 30 €) et l'installation de racks qui manquent fortement sur certains sites à forte circulation.**

Par ailleurs, la titularisation des contractuels doit être une priorité de la métropole et dès 2022, prévoir une augmentation des Régimes Indemnitaires de Fonction et de Grades, sans oublier cette fois les catégories C.

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)



L'emploi dans la fonction publique nous ouvre droit à des formations et c'est une excellente chose. À la CNT nous sommes surpris d'apprendre en formation ce qu'on nous reproche de faire dans notre service.

CNT - 44 rue Burdeau 69001 Lyon

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



Les images du président de la République sur la nécessité de respecter les gestes barrières ont donné une idée à Martin Le Hénand, directeur artistique dans une agence de publicité.

Se souvenant d'un site, qui il y a une dizaine d'années, permettait de générer des couvertures parodiques des célèbres « Martine » il a créé républigram qui est désormais très tendance sur Twitter.

On sélectionne une police de caractère à la mode, un slogan, on choisit une bonne photo et hop le tour est joué!

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars dernier, un appel avait été lancé pour que ceux qui le souhaitaient publient un républigram sur la femme qu'ils ou elles admirent le plus.

Voici sur cette page, rassemblé le résultat où chacun et chacune a associé son visage à son « idole ».