

# LPM

LE PETIT MÉTROPOLITAIN  
N°86 · MARS 2024 ·

## LE MAGAZINE DES AGENTS

### VRAI/FAUX

Cap sur le nouveau Comète

### DOSSIER

La qualité de vie au travail, c'est primordial

### EN ACTION

Objectif : simplification !



MÉTROPOLE

GRAND

LYON

COM'  
interne

**Photo de couverture :** Le programme d'activités physiques et bien-être PEPS proposé aux agents sur tous les sites de travail fait partie des nombreuses actions déployées par la Métropole dans le cadre du plan « Conditions et qualité de vie au travail ».

**3**  
**INFOS RH**

**5**  
**COMITÉ SOCIAL**

**6**  
**BRÈVES**



**8**  
**VRAI/FAUX**  
Cap sur le nouveau Comète

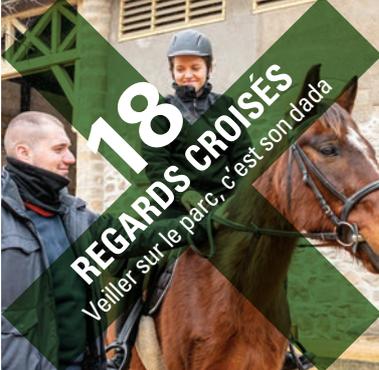
**9**  
**EN ACTION**  
Objectif : simplification !

**12**  
**DOSSIER**  
La qualité de vie au travail, c'est primordial

**16**  
**L'INFO GRAPHIQUE**  
Messagerie Zimbra : pourquoi et comment ?

**17**  
**zoOm**  
Modélisation des processus

**18**  
**REGARDS CROISÉS**  
Veiller sur le parc, c'est son dada



**20**  
**INSPIRATION**  
Belinda Lakehal



**21**  
**ROMAN PHOTO**  
La prévoyance concerne tout le monde



**22**  
**EXPRESSIONS SYNDICALES**

**? DÉCODER LES SIGLES DES DÉLÉGATIONS ?**

- |   |  |
|---|--|
| <b>DDR</b> Délégation Développement responsable                   | <b>DSHE</b> Délégation Solidarités, habitat & éducation                    |
| <b>DTEE</b> Délégation Transition environnementale & énergétique  | <b>DPIAF</b> Délégation Pilotage & ingénierie administrative et financière |
| <b>DUM</b> Délégation Urbanisme & mobilités                       | <b>DRHMG</b> Délégation Ressources humaines & moyens généraux              |
| <b>DGEEP</b> Délégation Gestion & exploitation de l'espace public |  |

DVMAP . Com'interne . Hôtel de Métropole . 20, rue du Lac, CS 33569 - 69505 Lyon Cedex 03  
communicationinterne@grandlyon.com

**Directrice de la publication :** Anne Jestin . **Rédactrice en chef :** Dominique Yoyo  
**Coordination et rédaction :** Jennifer Schies, Véronique Riffault, Émeline de Suremain, Lucie Rebour  
**Crédit photos :** Jérémy Cuenin, Anne Thomé, Alexis Grattier, Anaïs Mercier

**Conception maquette :** Com'interne . **Réalisation :** Atelier Grève-Viallon . **Impression :** OTT imprimeurs



. LPM #86 mars . 2024 .

# INFOS RH

## Ma santé, mon budget : s'informer en interne



Vous souhaitez optimiser vos dépenses santé ? Participez à une séance d'informations le mardi 19 mars de 12h15 à 13h45 à l'Hôtel de Métropole. Cette séance est organisée par le service Action et innovation sociale, avec la MNT, notre partenaire santé.

+ d'infos et inscriptions sur [Comète](#)

### SE FORMER AUTREMENT AVEC IDEALCO

Rejoignez idealCo, une plateforme de formation gratuite et ouverte à tous, conçue pour vous former et enrichir votre culture professionnelle. Près de 5 500 webconférences, en live ou en replay, sont structurées autour de 5 grandes thématiques, reflètes de la diversité des politiques de la Métropole : Environnement, Ressources, Solidarité, Territoire et Vie Locale. Un webinar et des temps de rencontres vous seront bientôt proposés pour découvrir la plateforme.

+ d'infos sur [Comète](#)



### La participation aux prestations sociales évolue

En application de la circulaire interministérielle relative aux prestations sociales de l'État applicables à la fonction publique territoriale, les taux de participation à certaines prestations évoluent :

- Prestation concernant les enfants porteurs de handicap de moins de 20 ans  
Le taux est fixé mensuellement à 183 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.  
**Contact :**  
[sais-aidant@grandlyon.com](mailto:sais-aidant@grandlyon.com)
- Prestation concernant les séjours enfants (centres de loisirs, colonies, séjours linguistiques, etc.)  
Sous certaines conditions d'âge et de rémunération, l'octroi est fixé à l'indice brut plafond 579 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.  
**Contact :**  
[cosmely@grandlyon.com](mailto:cosmely@grandlyon.com)
- Prestation concernant le restaurant administratif  
Le taux par repas servi est fixé à 1,47 € brut dès le 1<sup>er</sup> mars 2024 pour les agents dont l'indice est au plus égal à 638.

+ d'infos sur [Comète](#)



## AGENDA

### DU 4 AU 14 MARS JOURNÉES DE L'ÉGALITÉ

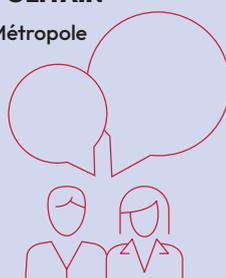
Cette édition fera un focus sur les femmes dans le sport et la culture.

Temps fort le jeudi 7 mars pour la soirée de l'égalité à l'Embarcadère (Lyon 2).

**LES JOURNÉES DE L'ÉGALITÉ**  
**STOP** AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

### 11 & 12 MARS CONSEIL MÉTROPOLITAIN

Hôtel de Métropole



### 5 AVRIL WEBINAIRE 11H11 SUR LE PLAN CLIMAT MÉTROPOLITAIN

Inscrivez-vous sur [Comète](#) ou directement ici



Jobs d'été :  
candidatures  
jusqu'au 31 mars

**Campagne de candidature du 1<sup>er</sup> au 31 mars 2024**

**JOB D'ÉTÉ**  
LA MÉTROPOLE DE LYON RECRUTE!

3 types d'offres proposées dans les 58 communes du territoire

- Assurer une mission administrative dans les services centraux ou en Maisons de la Métropole de Lyon.
- Agir sur la propreté et l'environnement sur tout le territoire.
- Aider les services à l'enfance à l'Institut Départemental de l'Enfance et de la Famille situé à Bron.

POUR CANDIDATER :

CONDITIONS :

- Avoir au moins 18 ans
- Être étudiant ou bénéficiaire du RSA ou du RSJ ou être accompagné par une mission locale

MÉTROPOLE GRAND LYON

Vous connaissez des jeunes de plus de 18 ans à la recherche d'un job pour cet été ? La Métropole leur propose 350 emplois répartis sur les 58 communes du territoire dans les domaines administratif, de la propreté et de l'environnement.  
+ d'infos sur [Comète](#) et [grandlyon.com](#)



## RESTAURANT ADMINISTRATIF

### LES REPAS OFFERTS AUX STAGIAIRES « ÉCOLE »

La Métropole accueille tout au long de l'année des stagiaires « école », des élèves de 3<sup>e</sup> jusqu'aux étudiants post-bac, pour des durées de quelques jours à plusieurs semaines. Dans ces situations, aucune gratification ne leur est versée. Grâce au travail du service Insertion de la direction des Ressources humaines et des équipes du restaurant administratif de la direction Logistique et moyens généraux, il est désormais possible pour ces jeunes de déjeuner gratuitement au restaurant administratif durant leur stage. Les référents stages des SRH en lien avec les tuteurs doivent en faire la demande auprès du restaurant, en amont de l'arrivée du stagiaire.

## OBJECTIF

### 200 APPRENTIS À LA RENTRÉE PROCHAINE

La Métropole a l'ambition d'accueillir 200 apprentis à la rentrée de septembre 2024. Elle souhaite ainsi proposer de nouveaux terrains d'apprentissage, notamment pour les métiers en tension : administratif, social, technique (bâtiment, électromécanique, etc.), ressources (informatique, juridique, ressources humaines, etc.). Vous avez une mission à proposer en apprentissage ? Parlez-en à votre manager et votre SRH avant le 19 mars.

+ d'infos sur [Comète](#)

. LPM #86 mars . 2024 .

### Déplacement pro : le Billet Sans Contact remplace le ticket papier TCL



Dès le mois de mars, les tickets papier TCL disparaissent au profit du Billet Sans Contact (BSC) pour vos déplacements professionnels en journée, en l'absence d'abonnement. S'il vous reste des tickets TCL à usage professionnel, restituez-les au plus vite à votre interlocuteur habituel.

+ d'infos sur [Comète](#)

➤ Pensez à télécharger l'**application Cyber CE** pour recevoir les notifications des informations importantes du COS.

## Billetterie

➤ **La Foire de Lyon** ouvre ses portes à Eurexpo du 22 mars au 1<sup>er</sup> avril. Les entrées à 4 € sont en vente à l'accueil du COS (déduction possible « Allocation spectacles & sites » dans la limite du plafond annuel).



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'allocation spectacles & sites (réduction de 30 % sur les entrées culturelles : spectacles, musées, salons, matchs...) est uniquement déduite des achats effectués à l'accueil du COS ou sur la billetterie Emile's.



### ➤ Sélection de spectacles

- La Nuit juste avant les forêts - TNP
- La Troupe Éphémère - TNP
- Tête à Tête - Le Polaris
- Régine Chopinot - Maison de la Danse
- Les Nuits de Fourvière
- Jazz à Vienne



### ➤ Matches

- Lou Rugby / Pau
- Lou Rugby / Racing 92



## Vacances 2024

### ➤ Journées familiales

- 22 juin 2024 – **Journée au Col du Rousset** avec pass illimité à toutes les activités de la station : luge sur rail, tubing et airbagjump (2 pistes de descente en bouée, dont 1 avec tremplin), biathlon et tir à l'arc.
- 14 septembre 2024 – **Journée aux Grottes de la Balme et à Pérouges** : visite guidée de la grotte et balade à Pérouges avec dégustation de la galette au sucre, spécialité culinaire de la cité médiévale.

Inscriptions jusqu'au 27 mars sur [Cosmely.fr](https://www.cosmely.fr)



### ➔ Épargne vacances 2024

La campagne Chèques Vacances et Macartevacances a pris fin le 29 février. Aucune dérogation ne sera acceptée. Deux livraisons, selon le choix des agents, sont prévues courant mai et courant septembre. Une information plus précise sur la date de retrait vous sera communiquée en temps utile sur le site [Cosmely.fr](https://www.cosmely.fr)



Comité social  
du personnel

COS - 215 rue Garibaldi - 69003 Lyon

Horaires d'ouverture : lundi, mercredi, vendredi de 8h30 à 16h. Fermé les mardis et jeudis

Mail : [cosmely@grandlyon.com](mailto:cosmely@grandlyon.com) - Site : [www.cosmely.fr](https://www.cosmely.fr) - Tél. : 04 78 63 40 03



56 000  
plantations cet hiver  
25 000  
en 2022  
3 à 5 000  
avant 2020



## ENVIRONNEMENT

### PLAN NATURE : LES PLANTATIONS S'ACCÉLÈRENT !

En accord avec les objectifs du Plan Nature 2021-2026 piloté par la DTEE, les équipes de la Métropole ont réalisé cet hiver des opérations de plantations sans précédent. Cette année, la saison des plantations a commencé mi-novembre et s'est terminée fin février. Avec les effets du changement climatique, cette période se restreint de plus en plus. Sur le terrain, plusieurs services se sont fortement mobilisés pour atteindre ces objectifs ambitieux : les équipes de la direction adjointe Patrimoine végétal (DGEEP) sont intervenues sur de nombreux espaces publics, sur la voirie, dans de multiples sites du territoire (forêts urbaines) et les parcs métropolitains, la direction Maîtrise d'ouvrage (DUM) sur de nombreux projets d'aménagement, la direction Patrimoine et maintenance (DRHMG) dans les cours de collèges, la direction Environnement, Écologie, Énergie (DTEE) dans le cadre du marathon de la biodiversité ou de l'habitat privé.

## NUMÉRIQUE

### ON N'ARRÊTE PLUS LACLASSE.COM !

Déjà utilisé par tous les collèges métropolitains, l'espace numérique de travail « laclasse.com » s'est ouvert aux écoles primaires des communes en 2018. Il permet de faire le lien entre élèves, parents et communauté éducative. Conçu par Erasme, laboratoire d'innovation ouverte de la Métropole et déployé par les services numériques aux usagers de la direction Innovation numérique et systèmes d'information, en collaboration avec la direction de l'Éducation, ce service est adopté par un nombre croissant d'établissements scolaires. En 2020, 11 communes étaient partenaires, 23 nouvelles ont signé une convention de mise à disposition de laclasse.com depuis 2021, et déjà 3 communes supplémentaires souhaitent rejoindre le partenariat en 2024 (Dardilly, Collonges-au-Mont-d'Or et Champagne-au-Mont-d'Or). Ce service répond pleinement à l'un des axes stratégiques du Pacte de cohérence métropolitain : mutualiser les moyens afin de développer une « Métropole éducative », qui garantit à chacun l'accès à l'éducation numérique.

100%  
des collèges publics  
de la Métropole  
75%  
des écoles  
59%  
des communes



. LPM #86 mars . 2024 .



## URBANISME TRANSITOIRE

### LES JARDINS DU LAC METTENT À L'HONNEUR LES AGENTS

Ces prochaines semaines, dans le cadre d'un projet d'urbanisme transitoire piloté par la SPL Part-Dieu et la direction de la Communication, la place du Lac accueillera une exposition de portraits d'agents, sur la palissade allant de l'entrée de l'Hôtel de Métropole à la rue du Docteur Bouchut. Ce projet photographique grand format permettra de présenter la diversité des métiers de la Métropole et l'engagement des équipes. Les Jardins du Lac, ce seront aussi, dès la fin mai, des aires de jeux, une buvette ouverte les mercredis, jeudis et samedis et de nombreux événements métropolitains durant les périodes estivales 2024 et 2025.

Vous souhaitez en savoir plus ? Rendez-vous en salle du Conseil le mardi 19 mars à 12h45 pour une présentation du projet par l'équipe de la SPL Part-Dieu.

Inscriptions sur [Comète](#) > Délégation Urbanisme et mobilités

## Participez à la journée mondiale de l'eau !



Célébrée le 22 mars, cette journée vise à rappeler l'importance des conditions d'accès mondial à l'eau potable et à l'assainissement. La Métropole et ses partenaires proposent des rendez-vous thématiques gratuits sur tout le territoire, du 21 au 27 mars : visites, fresque de l'eau, rallye nature, ciné-débat...

**Temps fort du programme :** la conférence « Demain, de l'eau pour tous ? » le 21 mars à l'Hôtel de Métropole, avec Pedro Arrojo-Agudo, rapporteur spécial sur les droits de l'homme à l'eau potable et à l'assainissement, et Riccardo Petrella, auteur de l'ouvrage « Le manifeste de l'eau : pour un contrat mondial ». Inscrivez-vous à la conférence sur [www.toodego.com/eaupourtous](http://www.toodego.com/eaupourtous)

Programme complet et inscriptions sur [Comète](#)

## ÉDUCATION

### LES PRINCIPAUX DES COLLÈGES RENCONTRENT LES SERVICES DE LA MÉTROPOLE



Le 12 février dernier se tenait la rencontre annuelle avec les Principales et Principaux des collèges publics métropolitains, en salle du Conseil. Accueillis par Bruno Bernard, Président de la Métropole, et Véronique Moreira, Vice-présidente en charge de l'éducation, les 40 chefs d'établissements présents ont pu faire part de leurs problématiques et échanger avec les différentes directions de la Métropole représentées : Éducation (DSHE), Patrimoine et maintenance (DRHMG), Projets et énergie des bâtiments (DTEE), Infrastructures et exploitation des mobilités (DGEEP), Planification et stratégies territoriales (DUM), Innovation numérique et systèmes d'information (DDR), ainsi que les directions Ressources (ressources humaines, achats, etc.). Parmi les nombreuses actualités en lien avec la collectivité, voici les principaux sujets abordés : la consommation d'énergie des établissements, la 2<sup>e</sup> édition du séminaire éco-citoyen, l'appel à projets des actions éducatives (dont les voyages mémoire et la mobilité scolaire), la végétalisation des cours, l'apaisement des abords des collèges, le budget participatif ou encore la mise en place d'une politique alimentaire ambitieuse dans les cantines. Ces sujets impliquent effectivement la collaboration et l'expertise de toutes les délégations de la collectivité.

➤ **Le saviez-vous ?** 640 agents métropolitains, en charge de l'accueil, la restauration, l'entretien ou les interventions techniques, travaillent au sein des 82 collèges publics de la Métropole.

## LITTÉRATURE

### LES AGENTS-LECTEURS VOTENT POUR LEUR ROMAN PRÉFÉRÉ



Suite à des échanges enthousiastes et passionnés pour défendre leurs livres préférés, près de 100 agents du comité de lecture de la Métropole ont voté pour le lauréat 2024 du Prix Summer. C'est la 5<sup>e</sup> année que la Métropole participe à cette aventure littéraire. La partie s'est jouée serrée entre les 5 livres en compétition. C'est finalement celui de Julie Héraclès, « Vous ne connaissez rien de moi », qui l'emporte, un roman inspiré de la vie de « La Tondue de Chartres » photographiée par Robert Capa en juin 1944, à la Libération. Ce vote s'additionne à ceux des comités de lecture des bibliothèques de notre collectivité. À la rédaction de cet article, nous ne connaissons pas encore le lauréat qui sera dévoilé le 8 mars à la Fête du livre de Bron.

Pour le savoir, rendez-vous sur : [fetedulivredebron.com](http://fetedulivredebron.com)

## EUROPE

### COURSE DE FONDS, LE JEU DE DÉCOUVERTE DES FONDS EUROPÉENS



De gauche à droite : Clémentine Dubois, Elena Levy, Amélie Sanou et Solène Lussat du service Affaires européennes

Venez expérimenter « Course de fonds », le jeu de découverte des fonds européens susceptibles de venir financer vos projets ! Incubé dans le laboratoire d'innovation Erasme, ce jeu a été développé par le service Affaires européennes de la direction Valorisation territoriale et relations internationales (DDR). Deux sessions vous sont proposées le mardi 14 et le jeudi 30 mai 2024 dans le cadre du Mois de l'Europe, avant de découvrir sa version finale les 2<sup>e</sup>s jeudis du mois à partir de septembre.

Plus d'infos et inscriptions sur [Comète](#)

# CAP SUR LE NOUVEAU Comète

L'intranet de la Métropole

Vous découvrirez bientôt votre nouvel intranet. Testez vos connaissances sur les principaux changements.



### Le nouveau Comète sera plus collaboratif.

VRAI. Votre nouvel intranet donnera la parole aux agents. Vous aurez la possibilité de commenter les actualités, de poser des questions et même d'interagir avec d'autres agents. Dans le respect des collègues et de leur travail bien sûr ! Une charte de bon usage sera à votre disposition sur Comète.

### Vous pourrez personnaliser votre intranet.

VRAI. Le lanceur d'applications (qui remplace « En un clic »), « Mon Comète » et votre profil seront personnalisables. Vous aurez ainsi, à portée de clic, toutes les applications, contenus, liens et documents qui vous intéressent et dont vous vous servez au quotidien. Il vous faudra penser à mettre à jour votre profil et à y ajouter une photo récente. Cela permettra aux collègues de vous identifier et de vous contacter plus facilement !

### On s'y retrouvera mieux dans le nouveau Comète !

VRAI. Grâce à son arborescence simplifiée et à une charte graphique lisible et accessible, il sera plus facile de naviguer sur l'intranet. Il y aura 4 rubriques principales :

- **À la Métropole :** vous y trouverez les contenus institutionnels et également les pages des délégations et directions.
- **Au quotidien :** plus besoin de chercher pendant des heures, c'est bien là que seront regroupées toutes les infos RH utiles au quotidien !
- **À votre service :** vous aurez accès ici à toutes les ressources pratiques.
- **À la pause :** besoin de consulter le menu du restaurant, une petite annonce, la conciergerie... ? C'est dans cette rubrique que ça se passera.



### Comète sera toujours rempli de documents obsolètes...

FAUX ! Le nouveau Comète sera entièrement mis à jour grâce à la contribution des agents des différentes délégations qui ont réalisé un travail de fourmi pendant plusieurs mois ! Des centaines de documents ont été archivés et tous les contenus ont été soigneusement vérifiés et actualisés. Résultat : un moteur de recherche plus performant qui vous garantira l'accès à une info pertinente.

### C'est un prestataire externe qui vous accompagnera sur Comète.

FAUX. On ne change pas une équipe qui gagne ! Les agents du service de la Communication interne continueront à vous accompagner dans votre navigation sur Comète et à répondre à toutes vos questions. L'adresse pour contacter l'équipe Comète restera la même : [comete@grandlyon.com](mailto:comete@grandlyon.com)

# OBJECTIF : SIMPLIFICATION !

Comment faire simple lorsqu'on est une (très) grosse administration ? Comment faciliter les échanges entre experts de directions différentes pour alléger certains process, accélérer des arbitrages ? C'est à ces questions que la Direction générale souhaite répondre en confiant à la direction de la Valorisation et de la modernisation de l'action publique (DVMAP) la démarche de simplification. Pour comprendre, nous sommes allés rencontrer Aurélien Guy, responsable du service d'Accompagnement à la transformation (le SAT pour les intimes) et Anne Wyart, cheffe de projet Stratégies métropolitaines, chargés de piloter ensemble la démarche. On vous explique !



**Aurélien Guy et Anne Wyart,**  
pilotes de la démarche de simplification

« La simplification, c'est une culture à développer, résume Aurélien Guy. La démarche vise à mettre autour de la table des acteurs clés de la collectivité (les référents), toutes délégations confondues, rassemblés autour de projets transversaux ou de difficultés partagées. »

« Mais notre périmètre n'englobe pas tous les sujets qui peuvent être portés au sein de la collectivité, poursuit Anne Wyart. Pour bien des projets d'ailleurs, notre rôle sera de donner de l'autonomie aux acteurs en les outillant. »



Il y a d'abord eu la moisson, à l'automne dernier : ils ont collecté auprès de la Direction générale et des directrices et directeurs Ressources les sujets pouvant faire l'objet d'une simplification, ce qu'en langage courant on appelle « les cailloux dans la chaussure »... Petits : faire déjeuner un stagiaire au restaurant administratif... ou grands : homogénéiser les parcours des nouveaux arrivants à la Métropole, toutes délégations confondues. Pour résumer, il y a ce qui peut être réglé rapidement et les processus plus complexes, qui mobilisent plusieurs acteurs. La simplification vise à les faire travailler ensemble jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée et appliquée.

## Comment cela va-t-il fonctionner ?

L'instance de pilotage de la démarche, qui s'est réunie pour la première fois le 1<sup>er</sup> février dernier, va se tenir tous les deux mois. Pilotée par Aurélien Guy et Anne Wyart, elle sera l'occasion de faire le point sur les projets en cours et de se pencher collectivement sur ceux nécessitant un appui particulier.

**Ses membres :** les référents désignés au sein des délégations ou directions fédérales, soit Aurélien Decuq, directeur Ressources (DUM), Géraldine Marceau, directrice Ressources (DRHMG), Hervé Groléas, directeur de la DINSI (DDR), Guillaume Paradis, directeur de la Commande publique (DPIAF), Cédric Héritier, directeur des Finances et contrôle de gestion (DPIAF), Bertrand Alessandrini, directeur du Contrôle interne (DPIAF), Dominique Rongier, chargée de projet Ressources (DTEE), Irène Anglaret, chargée de mission de la DGA (DSHE) et Amandine Blanchet, chargée de mission de la DGA (DGEEP).

## Les actions identifiées

Dans cette première phase de la démarche, 25 actions ont été identifiées par les directrices et directeurs généraux adjoints et les directions Ressources.

### Quelques exemples :

- Mettre en place des organigrammes dynamiques sur Comète
- Optimiser le processus marché et simplifier la fiche d'initialisation pour la mise en place du nouveau système d'information achat
- Instaurer une procédure adaptée pour la gestion de crise dans l'espace public
- Accélérer et faciliter l'équipement informatique des nouveaux agents et de ceux en mobilité interne
- Faciliter le parcours de connexion informatique des agents
- Revoir la dématérialisation du processus de création, de modification et de validation des délibérations réalisées par les directions opérationnelles

# TOUS LES AGENTS PEUVENT ÊTRE CONCERNÉS PAR LA DÉMARCHE

Trois témoignages pour vous en convaincre.



**Julien Veaux,**  
directeur adjoint Innovation  
numérique et systèmes  
d'information (DDR)

Notre système d'information et ses usages se sont complètement transformés ces dernières années : mobilités, télétravail, nouveaux outils de collaboration... Il en résulte des modes d'accès disparates, complexes, nécessitant plusieurs identifications et posant par là même de nombreuses difficultés aux agents de la Métropole.

Il était donc pour nous essentiel que l'accès au système d'information fasse partie des sujets choisis dans le cadre de la démarche de simplification. L'objectif vers lequel nous allons tendre, chaque fois que cela est possible, est que nos collègues s'authentifient une fois au début de leur journée pour se connecter, sans avoir besoin, comme c'est le cas aujourd'hui, de le faire de multiples fois, notamment pour se connecter à la visio. Nous voulons simplifier les modalités d'accès au système informatique et aux applications métiers (de l'intérieur comme depuis l'extérieur) et ce, tout en renforçant le niveau de sécurité de notre système. Je tiens à rappeler cela car contrairement aux idées reçues, ces deux impératifs ne sont pas du tout contradictoires et les multiples authentifications actuelles ne sont pas liées à la volonté de sécuriser toujours davantage.

Autre sujet d'importance qui sera accompagné dans le cadre de la démarche de simplification : l'équipement des nouveaux arrivants, que nous souhaitons rendre plus facile et plus rapide, y compris pour les agents en mobilité interne.



**Géraldine Marceau,**  
directrice Ressources  
(DRHMG)

Cette démarche a trois niveaux : elle met en avant des projets transverses et structurants qui étaient attendus, comme le système d'information achat ou le parcours des nouveaux arrivants. Elle va permettre des actions rapides sur des sujets déjà en cours de réflexion, comme le fait de simplifier l'accès au restaurant administratif pour les stagiaires présents pendant moins de deux mois. Enfin, elle met en lumière des démarches qui existaient déjà mais qui n'étaient pas suffisamment connues ou adaptées.

Pour ma part, j'ai accepté d'être expérimentatrice de la clinique qualité. Ce que j'ai trouvé très intéressant, c'est de pouvoir être accompagnée par le SAT pour un projet transverse qui mobilisait plusieurs acteurs de délégations différentes, notamment les fonctions centrales, sur des sujets qui intéressent potentiellement d'autres directions Ressources. J'ai amené un sujet plutôt complexe : les modalités de réception sur les marchés accords-cadres à bon de commande. Ce n'était donc pas facile de l'évaluer en une heure, mais nous avons réussi à établir un plan d'action. Nous allons nous revoir dans un mois pour un point d'étape fondamental avant une demande d'arbitrage. Pour résumer, je trouve la démarche vertueuse parce qu'elle donne un cadre, offre un pilotage par un consultant et permet de solliciter un arbitrage rapide.



**Irène Anglaret,**  
chargée de mission auprès de  
Corinne Aubin-Vasselin, directrice  
générale adjointe de la DSHE

Les managers de la délégation ont fait remonter un certain nombre d'idées, qui ont été examinées pendant l'instance qui, tous les mois, réunit les directions Ressources et les directrices et directeurs généraux adjoints.

Toutes n'ont pas été retenues mais parmi les sujets phares, dont nous nous réjouissons qu'ils soient inscrits dans la démarche de simplification, il y a le déploiement du parapheur dématérialisé, le e-parapheur, pour lequel plusieurs directions de la délégation pourraient être expérimentatrices.



## Simplification et innovation

Souvent proches, elles concourent toutes deux à l'amélioration des usages, des pratiques ou du service rendu aux usagers.

Des exemples de démarches d'innovation, qui à terme simplifieront le quotidien des agents et des usagers, portées par la DSHE et accompagnées par l'incubateur d'Erasmé :

- Permettre l'usage de la visioconférence pour les rendez-vous sociaux dans les Maisons de la Métropole de Lyon
- Créer une base de connaissance mise à disposition des agents d'accueil pour mieux orienter les usagers

# CLINIQUE QUALITÉ :

## UN OUTIL MAISON EN COURS D'ÉCLOSION !

Vous rêvez d'un lieu où vous trouveriez, au bon moment, les bons interlocuteurs pour vous aider à simplifier un problème complexe ? Un lieu où les arbitrages seraient rapides et facilitants ? Soyez les premiers patients de la clinique !



**Baptiste Breton,**  
consultant depuis près  
de deux ans au service  
d'Accompagnement à la  
transformation (SAT)



L'identité visuelle de la clinique (création d'Anne Thomé, infographiste au service de la Communication interne)

### Une clinique qualité, qu'est-ce que c'est ?

C'est une démarche qui vise à accélérer la prise de décision ou la résolution d'un problème. Elle se décompose en plusieurs étapes : il faut d'abord définir le problème, en identifier les causes, construire le groupe de travail (avec des experts métiers choisis en fonction de leur capacité à prendre des arbitrages), puis tester une solution provisoire, mener des actions correctives, en mesurer l'efficacité et enfin, lorsque cela est possible, généraliser ces actions d'amélioration.

### Comment est née l'idée de faire une clinique qualité ?

C'est un dispositif que j'ai découvert dans l'industrie aéronautique : il s'agissait d'une salle dédiée à la résolution de problèmes très opérationnels, basée sur une technique proche du co-développement. J'ai proposé cette idée à l'occasion d'un échange en équipe autour de la démarche de simplification. Les premières actions ciblées avaient en effet été identifiées et sélectionnées par les membres de la Direction générale et les directrices et directeurs Ressources, c'est-à-dire depuis le

sommet de l'administration. Il nous a semblé intéressant de lancer, en complément, une démarche pérenne qui parte du terrain, de faire en sorte que les agents se heurtant à la trop grande complexité de l'administration puissent venir exposer leur problème et être aidés, au sein d'une instance complètement orientée vers la résolution des difficultés et la simplification. Un séminaire associant des opérationnels de toutes les délégations sera dédié à l'identification de ces sujets.

### Où sera installée cette clinique ?

La clinique se trouvera au 2<sup>e</sup> étage de l'Hôtel de Métropole, pile orange, et sera ouverte aux agents selon une feuille de route construite avec un panel de responsables de services lors d'un séminaire à venir d'ici juin prochain. Dans un premier temps, l'idée est de faire des séances de deux demi-journées par mois et d'y traiter à chaque fois 3 problèmes, soit une heure pour chacun d'eux.

### Une heure, cela paraît court !

Nous ajusterons évidemment en fonction des difficultés soulevées mais l'approche est basée sur un cadre bien

défini et une heure suffit souvent si on a autour de la table des experts qualifiés pour prendre des arbitrages. L'idée est ensuite de se revoir un mois après pour acter que les solutions envisagées ensemble ont bien été mises en place. Et si la difficulté s'avère insurmontable sur un temps si court, on initiera bien sûr un groupe projet.

### Et si nos lecteurs ont des sujets, est-ce qu'ils vous sollicitent directement ?

Nous prévoyons d'organiser d'ici juin un séminaire avec une cinquantaine de responsables de services ou d'unités, comme je l'évoquais à l'instant, pour choisir rapidement une première série de thématiques avec les acteurs de terrain et identifier les agents qui seront en capacité de résoudre les problèmes soulevés. Par la suite, nous proposerons un canal de sollicitation plus ouvert. Cela nous permettra d'établir un agenda, qui sera mis à disposition notamment dans la rubrique intranet du SAT.

**Merci Baptiste.** On donne donc rendez-vous à nos collègues dans quelques semaines sur **Comète** !

Groupe expérimentateur autour de Géraldine Marceau



# LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, C'EST PRIMORDIAL

## ÉDITO



**Lise Fournot-Bogey,**  
Directrice générale adjointe  
Délégation Ressources  
humaines et moyens  
généraux

La qualité de vie au travail impacte une multitude de sujets liés à notre quotidien professionnel, ainsi qu'à l'articulation avec notre vie personnelle. Adopté le 15 janvier 2024 par le Comité social territorial de la Métropole, le plan d'action « Conditions et qualité de vie au travail » garantit un cadre global pluriannuel - jusqu'en 2026 - dans lequel toutes les actions en lien avec ces enjeux trouvent une cohérence, y compris en termes de ressources financières et humaines. Issu d'une démarche de grande ampleur menée depuis 2016, il donne à voir de manière globale tout ce qui est déjà en place, priorise les projets en cours et à venir et en identifie de nouveaux.

Je tiens à remercier toutes les équipes qui portent ces actions, notamment les directions Responsabilité sociétale de l'employeur et préventions, Ressources humaines, Logistique et moyens généraux à la DRHMG, ainsi que les directions Ressources des délégations. Elles participent grandement à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des agents de la collectivité.

La Métropole de Lyon a adopté un plan pluriannuel afin de structurer, coordonner et donner à voir les actions qui participent à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie des agents. Articulé en 7 axes portés par la DRHMG, ce plan est issu d'une enquête d'ampleur menée à l'automne 2021, qui a permis de définir les aspirations des agents en termes de conditions de travail, d'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, d'attentes en matière de politique sociale, d'accès au sport ou aux loisirs. Ce dossier vous propose de découvrir plusieurs actions emblématiques, parmi les nombreux projets déjà conduits en 2023 ou prévus en 2024.

### LA PRÉVENTION MÉTROPOLITAINE

#### Les orientations

- Consolider l'organisation et le pilotage de la fonction prévention
- Piloter la prévention en s'appuyant sur l'évaluation des risques
- Développer une culture de la prévention primaire, de la santé mentale et des risques psychosociaux
- Réduire ces risques, en s'appuyant sur la formation et des projets thématiques

### LA POLITIQUE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

#### Les actions

- Favoriser l'accès au logement des agents
- Soutenir les agents proches aidants dans l'articulation de leur temps de vie
- Développer des mesures sociales améliorant le quotidien
- Conduire la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé)
- Accompagner à la fin de carrière

➤ Plus d'infos dans le dossier du LPM de décembre 2023



Le référentiel « Manager à la Métropole », mis à jour fin 2023, contribue à renforcer la cohérence et l'homogénéité des pratiques managériales au sein de la collectivité. Son large déploiement permet de poursuivre et d'améliorer en continu la démarche d'appui aux managers.

➤ Retrouvez le référentiel dans l'Espace managers sur **Comète**

### L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

Les nombreuses actions conduites par le service Développement et appui aux managers visent à développer leurs compétences, en particulier celles des managers de proximité, par le biais de différents dispositifs : formations individuelles et collectives, campus, coaching, etc. Mieux outillés et formés, ils peuvent alors mettre en place de nouvelles modalités de travail, mieux accompagner leurs équipes et enrichir leur « palette managériale » au bénéfice de la qualité de vie au travail de toutes et tous.



Les pilotes des axes stratégiques à la DRHMG (de gauche à droite) : Anne-Sophie Peyret-Rosà, Jacqueline Chassignole, Grégory Bourbon, Hervé Diaité, Pauline Torbaty-Crassard, Christèle Venet, Frédérique Von Plauen

## Les 7 axes stratégiques du plan « Conditions et qualité de vie au travail »

- 1 Accompagner les managers**  
Axe piloté par Christèle Venet, responsable du service Développements et appui aux managers
- 2 Améliorer l'environnement de travail des agents**  
Axe piloté par Grégory Bourbon, directeur Logistique et moyens généraux
- 3 Stabiliser les modes de travail et faciliter l'articulation des temps de vie**  
Axe piloté par Anne-Sophie Peyret-Rosà et Pauline Torbaty-Crassard, chargées de mission Qualité de vie au travail
- 4 Poursuivre la structuration de la prévention métropolitaine**  
Axe piloté par Jacqueline Chassignole, responsable du service Prévention
- 5 Renforcer la lutte contre les discriminations**  
Axe piloté par Hervé Diaité, responsable du service Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations
- 6 Structurer la politique sociale de l'employeur**  
Axe piloté par Frédérique Von Plauen, responsable du service Action et innovation sociale
- 7 Piloter des actions pour favoriser les parcours professionnels**  
Axe piloté par Caroline Genin-Boursin, responsable du service Accompagnement et conseil en évolution professionnelle

### L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES AGENTS

Il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice des multiples métiers de la collectivité en transformant les espaces de travail du quotidien, pour favoriser les échanges entre collègues, le mode collaboratif et les espaces de détente. Les projets visent autant l'amélioration de l'environnement de travail physique

des agents que les aspects numériques, en cohérence avec la direction Innovation numérique et systèmes d'information (DINSI). La question des nouveaux usages est aussi un axe de réflexion, avec l'appui de la direction Valorisation et modernisation de l'action publique et le projet « Travailler demain à la Métropole ».



#### Interview

**Violaine Plouchart,**  
responsable de  
l'unité Agencements  
déménagements à la  
direction Logistique  
et moyens généraux  
(DLMG/DRHMG)

#### Quelles sont vos missions ?

Nous prenons en charge les déménagements et les aménagements, en coordination avec les MOI et la DINSI pour les postes informatiques. Nous gérons aussi les achats des mobiliers de bureau de la collectivité. Pour le stockage, nous disposons d'un hangar de 1 000 m<sup>2</sup> à Vénissieux. Cet espace

nous permet de favoriser le réemploi de mobilier. Tout est inventorié et étiqueté. Selon les sites, cet inventaire n'est pas encore exhaustif, mais on y travaille.

#### Quels sites sont concernés ?

Durant les 2 dernières années, nous avons travaillé sur un grand nombre de projets (Grand angle, Halle

Borie Sud et Centre, Hôtel de Métropole, etc.). Plusieurs Maisons de la Métropole de Lyon ont aussi fait l'objet de travaux. Nous avons également aménagé de nouveaux locaux (Stargate, MDML Jet d'eau, etc.). La liste ne peut être exhaustive, la DLMG est amenée à intervenir sur l'ensemble des bâtiments métropolitains.



Aménagement en cours de l'espace de convivialité, avec une partie de l'équipe projet : Pierre-André Moriceau, unité Agencements déménagements (DLMG/DRHMG), Mathieu Comte, responsable de service Ressources et moyens Lyon 3-6 (DSHE), Wassila Abdelli et Anne-Sophie Garraud, membres du groupe QVT à la MDML Corneille (DSHE), Véronique Rodriguez, assistante (DSHE), Serge Citton, service Maintenance des bâtiments métropolitains (DPM/DRHMG)

## Focus sur l'espace de convivialité à Dugoujon

Le site Dugoujon à Lyon 3, siège de la direction de territoire Lyon Rive Gauche, abrite la MDML Corneille. Ce bâtiment, bien que vétuste, est idéalement localisé pour les nombreux usagers du secteur. La MDML compte en effet le flux de visiteurs le plus important de la Métropole. Les équipes qui y accueillent, conseillent et accompagnent le public sont régulièrement confrontées à des actes d'incivilités, voire de violence. En complément des solutions mises en œuvre pour faire face à ces situations, elles ont exprimé le besoin d'avoir accès à un espace de convivialité qui soit un lieu "soupape", une zone de repli. La direction du territoire souhaitait aussi favoriser l'interconnaissance et renforcer la cohésion des

équipes. Ces besoins ont été portés par le groupe « Qualité de vie au travail » (QVT) composé d'une dizaine d'agents représentant les services de la MDML et coordonné par Mathieu Comte et son assistante Véronique Rodriguez (DSHE). Les travaux ont été réalisés par le service Maintenance des bâtiments métropolitains à la direction Patrimoine et maintenance (DPM). Piloté par la direction Logistique et moyens généraux (DLMG), le projet d'aménagement a été pris en charge par l'unité Agencements déménagements, en collaboration avec le groupe QVT pour le choix des revêtements et du mobilier. Ce dernier provient d'un stock réutilisé, acheté à l'origine pour des salons professionnels.

## LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### Les actions

- Agenda social
- Garantie d'évolutions de carrières favorables
- Accompagnement des parcours professionnels pour encourager la mobilité interne

## Focus sur l'expérimentation « Change de job »

De février à juin 2023, 7 agents en limite d'usure professionnelle ont intégré un dispositif innovant, « Change de job », destiné à les accompagner tout au long de leur transition professionnelle. Caroline Genin-Boursin, responsable du service Accompagnement et conseil en évolution professionnelle à la direction Ressources humaines, précise : « La Métropole bénéficie du dispositif d'appui à la reconversion inter-collectivités du CNFPT, qui propose uniquement une place par an, réservée aux agents déclarés inaptes. C'est insuffisant et presque trop tard car plus on agit tôt, mieux c'est, d'où l'idée des conseillers mobilité RH de créer ce dispositif en

interne fin 2021. Sophie Berthier, chargée de mission RH dans notre service, le pilote et l'anime. Responsable des promotions, elle s'est inspirée du dispositif du CNFPT en créant deux temps : une formation accélérée aux métiers administratifs puis des immersions métier. Tout le parcours est réalisé par des formateurs internes de la Métropole. » Cette première promotion, baptisée « Les battantes », a permis à deux stagiaires d'effectuer une mobilité sur un autre poste. Les autres poursuivent leur projet de transition professionnelle. L'expérimentation est reconduite en 2024 : une seconde promotion composée de 9 agents vient de commencer ce parcours.

Temps fort du parcours : « Les battantes » reçoivent leur diplôme remis par Lise Fournot-Bogey, directrice générale adjointe de la DRHMG (2<sup>e</sup> à gauche), Zemorda Khelifi, Vice-Présidente en charge des Ressources humaines (3<sup>e</sup> à droite) et les représentantes du service Accompagnement et conseil en évolution professionnelle



## LES MODES DE TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Anne-Sophie Peyret-Rosà, chargée de mission QVT à la direction Responsabilité sociétale de l'employeur et préventions (DRSEP), pilote des actions emblématiques telles que le télétravail, l'expérimentation de la semaine de 4 jours ou encore la conciergerie.

### Télétravail : élargissement de l'éligibilité

Depuis février 2024, peuvent demander à télétravailler, sous certaines conditions : les apprentis niveaux bac+4 et 5, les doctorants CIFRE, les agents avec des contrats de plus de 6 mois et ceux dotés de matériel informatique spécifique.

Consultez le guide du télétravail sur [Comète](#)

## PEPS, les résultats de l'enquête de satisfaction

Depuis septembre 2023, le programme d'activités physiques et bien-être PEPS, piloté par Pauline Torbaty-Crassard, chargée de mission QVT, est proposé aux agents sur tous les sites de travail de la collectivité, grâce à des séances hebdomadaires ou à la carte. Après 4 mois, une enquête réalisée début janvier a permis d'établir un premier bilan.

Les activités actuellement proposées restent les plus souhaitées. Les pistes d'amélioration suggérées portent sur l'augmentation du nombre de séances, la propreté ou le chauffage de certains locaux et l'ajout de nouvelles activités (zumba, danse, cardio-training). Elles vont être étudiées, sachant que la disponibilité des locaux reste une contrainte majeure.

### Offre récurrente

22 séances hebdomadaires sur 17 sites différents\*  
580 agents ont participé à au moins une séance\*  
68 % des répondants satisfaits du système actuel d'inscription à la séance

**PEPS**

**88 %**  
des répondants connaissent PEPS

### Offre à la carte

101 séances sur 29 sites différents\*  
Près de 500 agents inscrits  
75 % des répondants très satisfaits du dispositif

### À vous la parole...

« Pour les territoires excentrés, c'est enfin une offre accessible localement, ce qui est très appréciable. »

« Très chouette initiative ! Merci pour cette bulle de bien-être ! »

Retrouvez fin mars le bilan détaillé de l'enquête dans la rubrique PEPS sur [Comète](#)

\* De septembre à décembre 2023

## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### Lancement d'une plateforme de signalement

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la mise en place d'un dispositif interne de signalement et de traitement des actes de discrimination et de harcèlement est une obligation légale pour les collectivités territoriales. À la Métropole, ce dispositif est piloté au sein de la DRSEP par le service Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations, sous la responsabilité d'Hervé Diaité : « Notre mission est l'écoute, l'accompagnement et l'orientation des agents à l'origine d'un signalement. Le traitement se fait ensuite au sein de la DRH, par l'intermédiaire de l'unité Instruction discipline lors d'un comité de suivi bimensuel. » Le comité peut aussi identifier des collectifs à accompagner, en lien avec le service Prévention.

Marie-Cécile Richagneux a rejoint l'équipe fin août 2023 pour déployer le dispositif et finaliser la structuration d'une plateforme, avec un prestataire spécialisé.

### Les actions

- Élaboration et mise en œuvre du plan métropolitain de lutte contre les discriminations
- Formation des agents des RH au recrutement sans discrimination
- Mise en place d'un dispositif de signalement contre les actes de harcèlement et de discrimination



Le comité de suivi des signalements (de gauche à droite) : Céline Descouzeres, psychologue du service Santé au travail ; David Sanchez, gestionnaire enquêteur ; Ingrid Rousset, responsable de l'unité Instruction discipline ; William Pin, gestionnaire instance disciplinaire ; Salomé Schleininger Bouakba, juriste instructrice enquêtrice ; Marie-Cécile Richagneux, référente signalement



↖  
Voir la  
présentation  
en vidéo

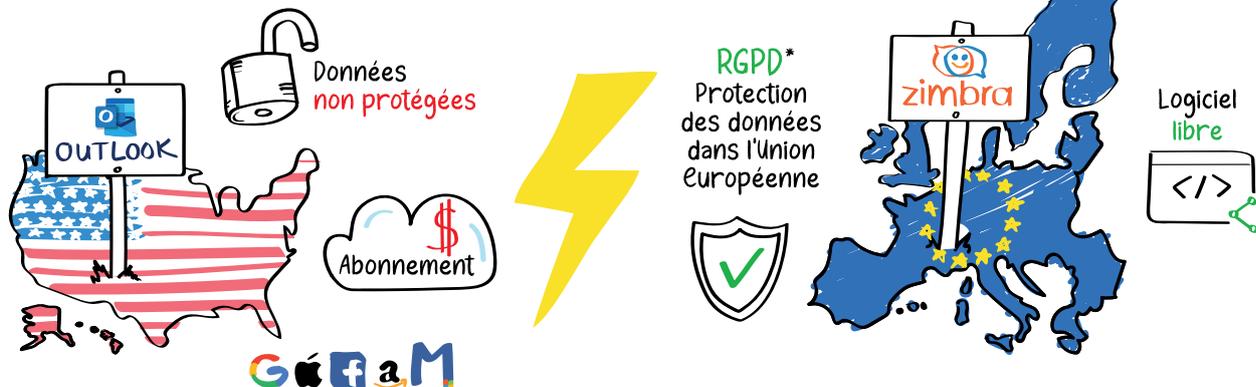
À partir de mi-mars 2024, les agents métropolitains, victimes ou témoins, pourront signaler en ligne tout cas de harcèlement moral ou sexuel, de violence à caractère sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination dans le cadre professionnel.

➔ Rendez-vous sur : [www.grandlyon.signalement.net](http://www.grandlyon.signalement.net)  
Plus d'infos sur [Comète](#)

# MESSAGERIE ZIMBRA : POURQUOI ET COMMENT ?



## ➔ POUR LA SOUVERAINÉTÉ DE NOS DONNÉES

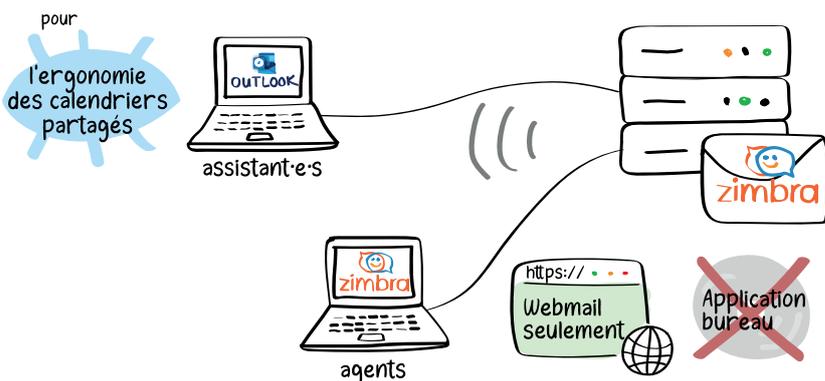


## ➔ ZIMBRA EST ADAPTABLE



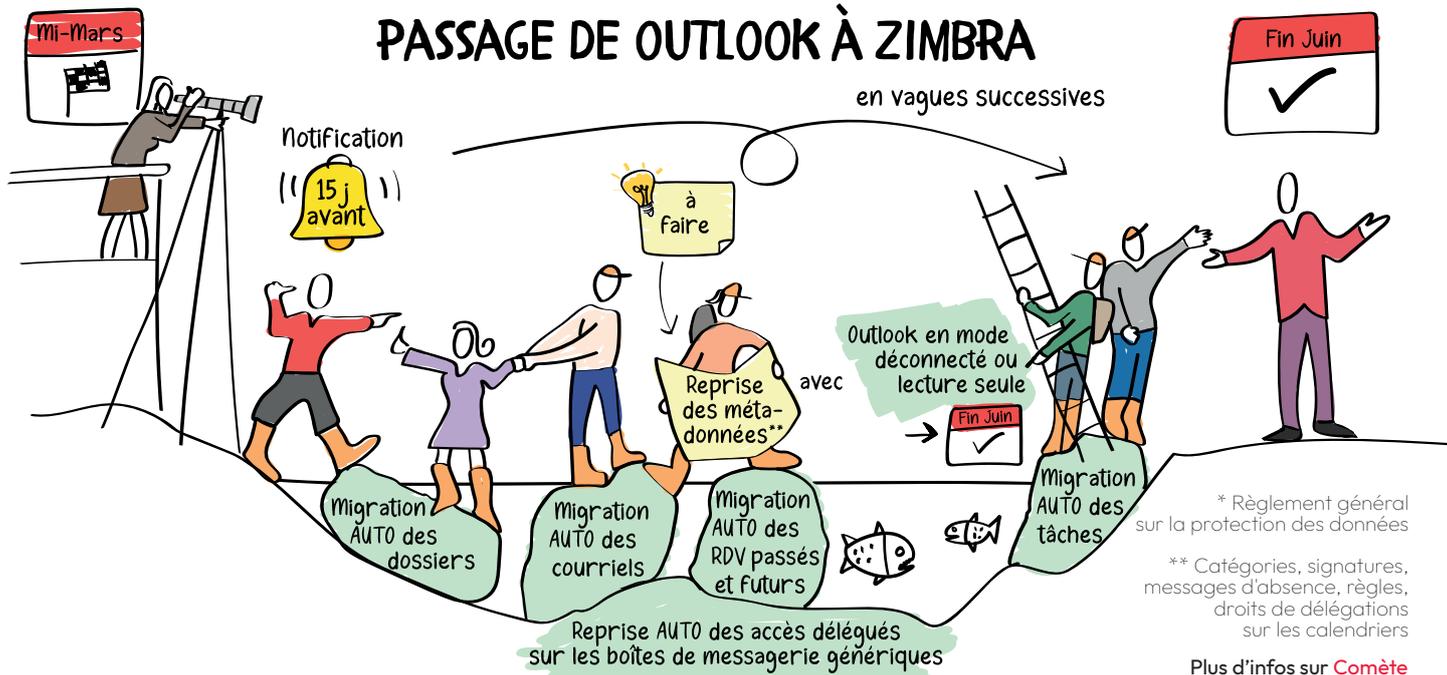
selon nos besoins

Quelques postes gardent l'INTERFACE Outlook... ... mais nous basculons TOUS sur le WEBMAIL Zimbra



## PASSAGE DE OUTLOOK À ZIMBRA

en vagues successives



\* Règlement général sur la protection des données

\*\* Catégories, signatures, messages d'absence, règles, droits de délégations sur les calendriers

Plus d'infos sur [Comète](#)

# MODÉLISATION DES PROCESSUS

Depuis près de deux ans, la Métropole modélise ses processus avec un outil commun. Ce travail de longue haleine, animé par Marie-France Nansot, auditrice à la Mission du contrôle interne et de gestion des risques (DPIAF), a donné lieu, grâce à la contribution d'une vingtaine de modélisateurs de toutes les délégations, à la modélisation de plus de soixante processus qui touchent à la vie quotidienne des services de notre collectivité : délibérations, subventions aux associations, achat et commande publique, gestion des contrats à durée déterminée, etc.

## INTERVIEW

**Karine Bourdaud, modélisatrice à la DDR**

### Pourquoi modéliser les processus ?

L'objectif principal est de visualiser qui fait quoi et dans quel ordre. Cela permet d'identifier aisément une activité dans sa globalité et de concevoir ce qui se passe dans les services avec lesquels on interagit. C'est utile pour comprendre l'organisation métropolitaine. Cela nous aide aussi à évaluer la performance de nos organisations et à identifier des leviers de simplification dans notre manière de faire.

### Par qui les processus sont-ils modélisés ?

Par les agents eux-mêmes, car ce sont eux qui possèdent les compétences métiers. En qualité de modélisatrice, je les aide à identifier la suite logique des tâches qu'ils accomplissent et je les formalise ensuite dans le logiciel au moyen d'un langage symbolique commun.

### La démarche de modélisation a-t-elle pour objectif d'harmoniser les processus ?

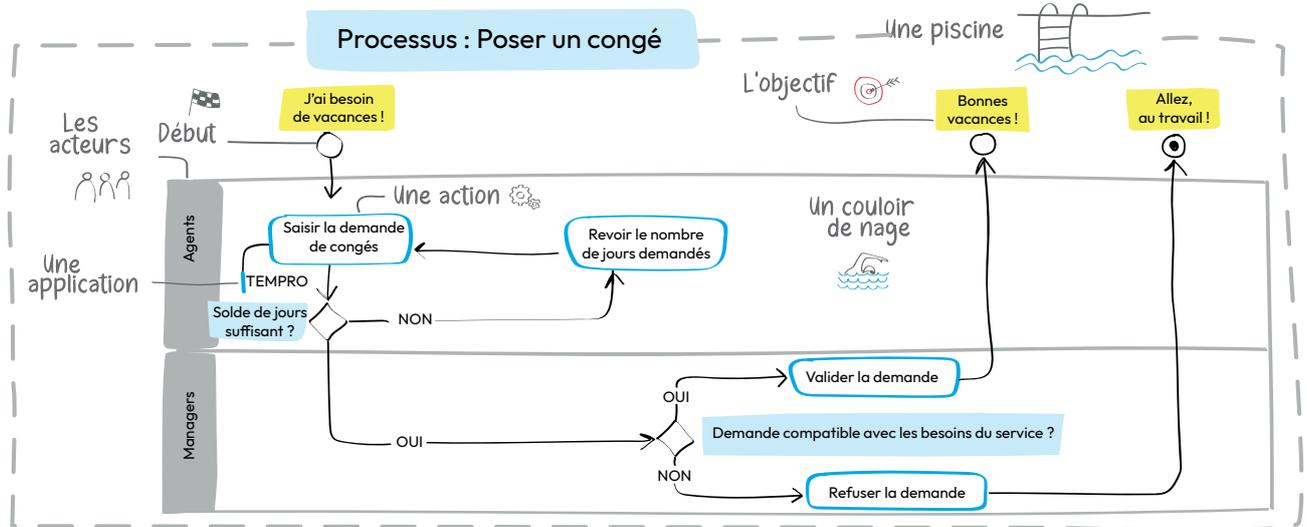
Notre travail consiste à modéliser les processus tels qu'ils existent et non pas à imaginer un processus cible théorique. Cette responsabilité appartient aux directions concernées. En revanche, les modélisations mettent en évidence une grande hétérogénéité des pratiques, qui ne semble pas toujours justifiée par des différences objectives de situation. C'est donc un outil intéressant pour questionner les pratiques actuelles et partager les savoir-faire.

### Que se passe-t-il une fois que le processus est modélisé ?

Chaque délégation organise la validation de ses processus avant publication dans l'intranet processus. Les pratiques, les organisations et les systèmes d'information évoluent régulièrement, il faut donc adapter les processus. Leur mise à jour est réalisée par les services, à l'échelle de la direction ou délégation concernée.

➔ Rendez-vous sur [processus.grandlyon.fr](http://processus.grandlyon.fr)

## Exemple fictif d'un processus modélisé



➔ Pour toute question, demandez conseil à votre modélisateur ou envoyez un message à [processus@grandlyon.com](mailto:processus@grandlyon.com)



# VEILLER SUR LE PARC, C'EST SON DADA

Agathe Chabannes, garde à cheval au Domaine de Lacroix-Laval à Marcy-L'étoile, travaille au sein du service Parcs et jardins à la direction adjointe Patrimoine végétal (DGEEP). Elle invite Florian Begue, consignateur à l'Hôtel de Métropole, à découvrir ce métier atypique au contact de la nature et des animaux.

Agathe fait partie des 5 gardes du poste d'information et de surveillance du Domaine de Lacroix-Laval, sous la responsabilité du chef d'équipe, Frédéric Duret. Elle parcourt quotidiennement les sentiers des 115 hectares du parc constitué de vallons, prairies, étangs, rivières et bois. Accueillant plus de 900 000 visiteurs par an, il offre des espaces de détente, des aires de jeux, des parcours de santé et d'orientation pour les sportifs.

## #Surveiller le parc

Agathe veille à la sécurité des biens, à la sûreté des personnes, contrôle la fermeture des équipements et gère les flux aux entrées et au sein du parc. L'hiver, le Domaine est gardé de 7h30 à 18h : « Ces horaires sont étendus pendant l'été. Le parc est ouvert au public tous les jours, donc on travaille un week-end sur trois. Parfois, il y a tellement de visiteurs qu'on fait aussi la circulation sur les parkings. » Elle patrouille souvent en binôme, à cheval, mais aussi à pied, en vélo à assistance électrique, en voiture (le « Rifter ») ou en voiturette électrique (le « Goupil »). Qu'elle soit au poste d'information ou dans le parc, Agathe a toujours sur elle le téléphone de patrouille : « Depuis mon arrivée il y a 6 mois, nous sommes intervenus, avec mes collègues, auprès de plusieurs personnes victimes de fractures. On prévient tout de suite les secours, qui se rendent très vite sur place. » Agathe contrôle également le bon état de fonctionnement des équipements du parc : « On teste par exemple tous les mois le parcours d'orientation, très utilisé par les groupes scolaires, pour vérifier que les balises fonctionnent bien. » Elle consigne toutes ces informations sur une plateforme dédiée, sous forme de main courante informatique (objets trouvés, vol de matériel, blessures, etc.).

## #Informer les visiteurs

L'une des missions principales d'Agathe est la sensibilisation des usagers au règlement intérieur : « Quand on patrouille, on rappelle aux visiteurs que les vélos sont interdits, qu'ils doivent tenir leur chien en laisse, etc. On les renseigne aussi beaucoup. Il y a de nombreux habitués, qui viennent tous les jours et remarquent tout. C'est pourquoi notre responsable commence sa journée à 7h30 par le point café avec l'équipe des jardiniers du parc. Ça lui permet d'avoir toutes les informations sur les aménagements ou les plantations. Il nous briefe juste après, pour qu'on puisse répondre aux visiteurs. »

## #Aux petits soins pour les animaux

Agathe s'occupe des deux chevaux de l'équipe : Marquis, 23 ans, et Prince, 20 ans. « Tous les jours, on leur apporte leur nourriture, on nettoie leur box, on leur fait les soins. » Les gardes ont aussi la responsabilité des 4 brebis du parc - Clem, Guigui, Nif et Nouf - qu'ils nourrissent, soignent et tondent une fois par an. « Quand les meneurs du parc sont absents, on s'occupe aussi de la jument de trait, Vision, et des deux ânes qui lui tiennent compagnie, Nestor et Sirène. »



### Bio expresso

#### Agathe Chabannes

Après l'obtention d'un Master en communication à l'ISCPA de Lyon en 2022, Agathe travaille dans le secteur privé en tant que chargée de communication. En octobre 2023, elle réalise un virage dans sa vie professionnelle : passionnée par l'équitation depuis son enfance, elle devient garde à cheval à la Métropole de Lyon, en accroissement temporaire d'activité.





## L'ÉQUITATION, UNE PASSION COMMUNE

Tous les gardes du parc ont un très bon niveau d'équitation, le niveau minimum demandé étant le Galop 5 de la Fédération française de la discipline. « Nous sommes tous passionnés. Je fais de l'équitation depuis que j'ai 4 ans. Deux de mes collègues sont monitrices et un autre participait à des spectacles

équestres. » Les deux chevaux de l'équipe sont assez âgés : « Ils sont en pré-retraite. Pour les ménager, on sort avec eux une à trois fois par semaine, pendant une heure. Leurs soins nous occupent beaucoup et plusieurs professionnels interviennent aussi auprès d'eux (vétérinaire, ostéopathe,

dentiste, etc.). Lorsqu'on travaillera avec des chevaux plus jeunes, ce ne sera plus du tout le même programme. On patrouillera avec eux deux fois par jour en additionnant des exercices de dressage pour leur forme musculaire et leur souplesse, tout en leur laissant des jours de repos évidemment. »



↓  
**Retrouvez le premier volet de cette rencontre dans le LPM de février :**

Florian Begue présentait son métier de consignateur à l'Hôtel de Métropole

↓  
**Vous souhaitez participer aux Regards Croisés ?**  
Contactez-nous :  
[communicationinterne@grandlyon.com](mailto:communicationinterne@grandlyon.com)

## IMPRESSIONS

### FLORIAN BEGUE

Je n'étais jamais venu au Domaine de Lacroix-Laval, c'est vraiment un beau cadre de travail. Nos métiers sont comparables : nous gardons tous les deux des sites de la Métropole ! La grande différence est qu'Agathe travaille tout le temps dehors, en pleine nature.



# BELINDA LAKEHAL

## Danser, c'est exprimer des émotions avec son corps

**Belinda Lakehal est assistante administrative à la direction Environnement, écologie et énergie (DTEE). Dès l'âge de sept ans, la danse orientale est devenue son domaine de prédilection. Une activité artistique et sportive dont elle loue les bienfaits - bien-être et liberté - au cours de cet entretien.**

« Par mon prénom, on pourrait penser que mes parents m'ont prédisposée à pratiquer la danse orientale. Le mot belly signifie ventre en anglais et da s'entend comme un diminutif de danse » confie Belinda. « Petite fille hyperactive, il a fallu me trouver un loisir où mon énergie pourrait s'exprimer. Ma famille d'origine libanaise adorait la Fellahi, une danse folklorique locale à la fois lente et sportive. J'ai été inscrite à des cours hebdomadaires au sein d'une association villeurbannaise. Très vite, j'ai pris goût à cet apprentissage, attendant avec impatience le mercredi pour danser. Puis, cela m'a tellement intéressée que la danse orientale est devenue une passion. D'ailleurs, je lui dois énormément. Grâce à elle, j'ai pris de l'assurance vis-à-vis de mon apparence et à l'égard des autres ».

### UNE EXPRESSION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

Certains envisagent la danse orientale comme les orientalistes du 19<sup>e</sup> siècle, écrivains comme voyageurs, ignorant sa dimension culturelle. Méprise : il y a belle lurette que les jeunes filles et femmes ne l'exercent plus pour augmenter leur fertilité ou autres croyances du même acabit ! Beaucoup d'hommes s'y adonnent aujourd'hui, cette danse s'envisageant comme un mode d'expression artistique propre, indépendamment du genre.

« On danse en fonction du texte de la chanson qui nous accompagne. Avec la gestuelle, on communique des émotions, des sentiments éprouvés sur l'instant. L'harmonie peut naître d'une totale improvisation ou d'une chorégraphie savamment travaillée. C'est notamment le cas à l'occasion de fêtes, qu'il s'agisse d'anniversaires, de mariages, mais aussi de spectacles dédiés », explique Belinda. « Pour danser, poursuit-elle, il faut un maquillage spécifique, un corps apprêté et une tenue captant la lumière et mettant en valeur le corps en mouvement. »

**Vous aussi, vous souhaitez partager votre passion ?**

Contactez-nous par mail à [communicationinterne@grandlyon.com](mailto:communicationinterne@grandlyon.com)

### LA DANSE ORIENTALE, C'EST DU SPORT !

Pratiquer la danse orientale exige une bonne forme physique, donc beaucoup d'entraînement. Belinda a toujours fréquenté les salles de sport pour conforter son endurance, gagner son corps, en maximiser la souplesse via des exercices diversifiés et fréquents. Cardio, stretch, vélo d'intérieur et extérieur, etc., moult disciplines servent un travail préparatoire exigeant. Même si la trentaine passée, notre collègue a diminué la voilure en mettant un terme aux représentations en public, elle n'a pas pour autant cessé de pratiquer et de s'adonner à sa passion. Pendant une dizaine d'années, Belinda a dispensé des cours à des adolescents au sein d'une association à Villeurbanne. Et que cela soit par les chaînes Youtube dédiées ou l'envoi de vidéos d'aficionados, elle se tient au courant des évolutions de cette danse intemporelle.



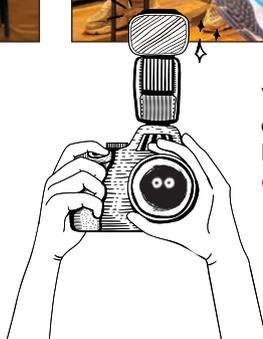
. LPM #86 mars . 2024 .

# LA PRÉVOYANCE CONCERNE TOUT LE MONDE

Un accident ou un souci de santé arrive sans crier gare. L'arrêt nécessaire pour recouvrer la santé peut être long. Sans prévoyance, l'agent tombe rapidement à demi-traitement, entraînant des difficultés financières pour son foyer. Mieux vaut se prémunir en souscrivant à une prévoyance, les tarifs négociés par la Métropole de Lyon étant avantageux.



Merci à Lina Cheguettine, Alexandra Pejoux et Jean-François Abate pour leur prestation d'acteurs fort réussie.



**Vous souhaitez participer à un prochain roman photo ? Envoyez un mail à**

[communicationinterne@grandlyon.com](mailto:communicationinterne@grandlyon.com)



**Pour le paiement des jours de congés non pris  
Les négociations pour une politique ambitieuse en  
matière de régime indemnitaire et d'évolution de  
carrière sont au point mort.**

Les actions, encore insuffisantes pour la qualité de vie au travail, la semaine de 4 jours ou d'autres mesures de communication de l'exécutif ne remplacent pas la nécessité d'une augmentation du pouvoir d'achat. Surtout que la volonté de supprimer le remisage des véhicules à domicile risque d'accélérer les départs des cadres C, B et A de notre collectivité alors qu'une meilleure rémunération de tous les agents éviterait les mobilités externes et les difficultés de recrutement dont souffrent les équipes face aux vacances de postes qui s'allongent. **Il est donc plus que temps que la Métropole délibère sur le paiement des jours de congés non pris, comme les textes l'y autorisent.** Actuellement, le paiement des jours « épargnés » se pratique « à la tête du client » ; c'est-à-dire quand l'agent est estimé indispensable au bon fonctionnement du service jusqu'à son départ de la collectivité. Des négociations se pratiquent en catimini. Il y a donc une inégalité de traitement que nous dénonçons. Pour le « tout-venant » – la majorité des agents –, c'est un non catégorique. Conséquences ? Si leur futur employeur ne dispose pas du dispositif du CET – ou ne le reprend que partiellement, (suite sur UNICAT)...

[unsametropoledeleyon.com/Facebook](https://unsametropoledeleyon.com/Facebook) : [unsametropoledeleyon](https://unsametropoledeleyon.com)

UNSA Grand Lyon - 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.  
Facebook : « Unsa Métropole de Lyon » - Site internet : [unsametropoledeleyon.com](https://unsametropoledeleyon.com)  
Mail : [unsa@grandlyon.com](mailto:unsa@grandlyon.com) - Tél : 04 28 67 56 46



**Pour le paiement des jours de congés non pris  
(...Suite UNSA)**

les agents prennent leurs jours de congés avant leur mobilité et désorganisent les services quasi du jour au lendemain !

Au regard du manque d'attractivité de la Métropole, qui ne fera qu'empirer avec la volonté de l'exécutif de pénaliser les cadres C, B et A, en supprimant les véhicules de service remisés à domicile, la situation va devenir invivable.

Le non-paiement des jours de congés est d'autant plus absurde que beaucoup d'agents ont un CET plein. Chaque année, ne pouvant se faire payer leurs jours de congés, ils sont obligés de s'absenter en début d'année. Janvier est devenu un mois désormais aussi « gruyère » que mai !

**Face à cette politique salariale « sans queue ni tête », l'UNSA et l'UNICAT militent pour un CET payable. C'est aujourd'hui un moyen parmi d'autres d'augmenter rapidement le pouvoir d'achat des agents, tout en évitant de trop nombreux dysfonctionnements au sein des services.**

UNICAT : 04 28 67 56 46 - Facebook : « Unsa Métropole de Lyon » Site internet : [unsametropoledeleyon.com](https://unsametropoledeleyon.com)  
Mail : [unicat@grandlyon.com](mailto:unicat@grandlyon.com)



**Véhicules de service,  
la CGT dit non au projet de modification !**

L'exécutif a décidé de revoir les conditions d'utilisation des véhicules de service, mais une fois encore, le projet a été conduit sans aucune concertation, de manière autoritaire et dans le plus grand mépris des agents et de leurs représentants !

Le projet initial présenté n'a fait l'objet d'aucune modification lors de son inscription au CST du 15/02, malgré nos nombreuses demandes de précisions et nos propositions.

**Il a fallu une mobilisation des agents organisée en intersyndicale pour faire retirer le dossier du CST, mais nous restons vigilants car de nombreuses questions sont encore sans réponse.**

Il s'agit de réduire l'utilisation des véhicules au profit des modes de déplacement alternatifs, mais cela ne doit pas nuire aux conditions de travail des agents.

**La réalité de terrain n'est pas la vision idéalisée de nos élus !**

Tout le monde ne peut pas se déplacer en vélos, les transports en commun ne correspondent pas toujours aux besoins (horaires...).

**La qualité des services publics sera dégradée avec ces nouvelles modalités !**

**La CGT et l'intersyndicale réclament une vraie négociation !**

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. BP : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.  
CGT STEPCL : 04 28 67 56 54 – [Syndicat-CGT-STEPCL@grandlyon.com](mailto:Syndicat-CGT-STEPCL@grandlyon.com)  
Adresse accueil et postale : Bourse du travail - salle 21 - Place Guichard 69003 Lyon  
[cgt-metropoledeleyon.reference-syndicale.fr](https://cgt-metropoledeleyon.reference-syndicale.fr)



**Les Lignes Directrices de Gestion :  
une révision qui prend trop de temps**

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) regroupent les avancements de grade et la promotion interne. La **CFDT** constate que la révision des LDG en cours, traîne en longueur.

Pour les avancements de grade, la CFDT a attaqué de nombreux tableaux au Tribunal administratif depuis 2016. La Métropole perd régulièrement ces contentieux. Nous attendons l'exécution de plusieurs jugements ou arrêts sur ce sujet dont l'annulation de 12 tableaux d'avancement 2019, procédure fait avec la CGC. Pour les promotions internes, la **CFDT** s'est insurgée du fait que les lauréats des examens organisés par le CNFPT doivent à nouveau passer l'oral de l'examen interne de la Métropole. Les agents qui n'ont pas été reçus n'ont jamais d'explications écrites de la part de la DRH.

La **CFDT** a demandé que la DRH produise des lettres de cadrage des jurys pour permettre aux agents de bien se préparer. La Métropole souhaite être plus attractive mais sur les LDG, elle fait tout pour ne pas l'être.

**Rejoignez-nous pour qu'ensemble la CFDT puisse peser sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres.**

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



**PRIME DE FIN D'ANNEE (13ème mois),  
DISPARITION PROGRAMMEE ?**

A la Métropole de Lyon, depuis sa création en 2015, tout le monde sait qu'il y a une inégalité flagrante de traitement dans les salaires des agents ! **DEPUIS 9 ANNÉES, la PFA et l'IS** (prime de fin d'année et prime semestrielle) **NE SONT PAS VERSÉES** à plus de la moitié des agents. Les agents bénéficiaires de ces primes sont même menacés, avec le stratagème que la Métropole veut mettre en place pour faire disparaître la protection garantie par l'article 111 de la loi MAPTAM. À terme, plus rien ne pourra empêcher de nouveaux élus de supprimer ces primes.

**L'EMPLOYEUR AVAIT PROMIS EN MARS 2023 LA COMPENSATION DE L'ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE.**

**RESULTAT : 0€**

**LA CFTC DIT STOP !**

**ELLE DEMANDE L'APPLICATION RÉTROACTIVE DE CES PRIMES POUR TOUS DÈS 2024 DANS LES MÊMES MODALITÉS**

**ELLE REVENDIQUE UNE EGALITE DE TRAITEMENT POUR LES AGENTS OUBLIÉS ET LE MAINTIEN DES DROITS ACQUIS AU TITRE DE L'ARTICLE 111 AVEC L'AUGMENTATION PREVUE DANS LE CADRE DE L'AGENDA SOCIAL !**

Syndicat **CFTC** : tél : 04 28 67 56 49  
Contactez-nous par mail : [cftc@grandlyon.com](mailto:cftc@grandlyon.com)  
Blog : [www.cftcmetropoledeleyon.fr](https://www.cftcmetropoledeleyon.fr)





**FS, vous avez dit FS ?**

La Formation Spécialisée (FS) est l'instance qui a remplacé le Comité Hygiène Sécurité Conditions de travail (CHSCT). Le nom change mais les missions restent les mêmes : améliorer les conditions de travail, la sécurité et la protection de la santé, physique ou mentale. La FS traite ainsi aussi bien de la mise en place de la semaine en 4 jours, le télétravail que des enquêtes accidents ou de la sécurité des locaux. Les sujets sont amenés par l'administration mais aussi par les syndicats qui peuvent inscrire des points à l'ordre du jour. Sans vos remontées terrain, nos interventions risquent d'être vides de sens voire contreproductives. N'hésitez pas à contacter vos représentants à la FS si vous identifiez des points à faire remonter. Vous pouvez également nous solliciter pour visiter vos locaux si vous pensez que vos conditions de travail sont mauvaises. Nous sommes tous acteurs de la prévention. Vos représentants SNT à la FS : Sébastien RENEVIER, Dominique RENAUDOT, Guillaume FRANÇOIS

Le SNT poursuit son engagement au service de/et pour TOUS les agents.

Syndicat CFE-CGC Métropole de Lyon  
 Pour venir nous voir : Immeuble Gémellyon Sud, 59 bd Vivier Merle  
 Boîte Postale : 20, rue du Lac - 69003 Lyon.  
 Tél : 04 28 67 56 45 - Email : [cgc@grandlyon.com](mailto:cgc@grandlyon.com)  
 Blog : [cgcmetropoledeleyon.blogspot.com](http://cgcmetropoledeleyon.blogspot.com)



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)



Alimentation, loyer, énergie, transports... : tout augmente sauf les salaires. Pendant ce temps, les grandes entreprises et les ultras riches continuent de multiplier leurs profits sans partage avec ceux et celles qui produisent les richesses !

L'augmentation générale des salaires est aujourd'hui la priorité absolue : du salaire net pour vivre au jour le jour et du salaire brut (maladie, maternité, chômage, retraite...) pour nous protéger tout au long de nos vies.

Le POINT D'INDICE doit être réellement augmenté ! Depuis 20 ans, l'inflation a grignoté nos budgets et les miettes données cet été ne suffisent pas à rattraper ce retard !

L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES PRIX est indispensable pour lutter contre l'appauvrissement des agents publics !

Il faut aussi des investissements massifs dans les services publics de proximité et de qualité qui privilégient l'accueil physique, qui permettent de recruter à la hauteur des besoins des populations !

SUD - 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 : [www.sud-ct.fr](http://www.sud-ct.fr)



**ET PENDANT CE TEMPS LA...**

**M. le Président**, vos agents attendent que vous teniez vos engagements par rapport à l'injustice flagrante qui les touchent depuis la création de la Métropole en 2015.

En effet, **près de 6000 agents** (ex-CG et nouveaux arrivants) **ne bénéficient toujours pas de la prime de fin d'année**. La fourchette du montant annuel L111 est comprise, selon les catégories entre 1400€ et 2400€.

**Vous avez exprimé avec force** votre souhait de remettre de l'équité entre tous vos agents, pour faire Métropole.

A l'automne 2023, plusieurs réunions ont eu lieu exposant diverses projections RH portant sur les modalités et scénarii possibles, mais depuis 3 mois plus rien ...

Et pendant ce temps-là, **un dossier non-urgent tel que la création d'un service protocole-presse** et bureau a été soumis à l'ODJ du CST du 15 février, certes important pour l'image de la Métropole ... **Mais pas prioritaire pour le pouvoir d'achat des agents.**

Notre syndicat, vous demande la **reprise urgente des débats** pour valider la prime en 2024.

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)



La CNT propose une solution pour éviter de déboussoler les agents. Arrêter les injonctions contradictoires entre la tutelle et les directions de service. Par exemple selon la tutelle, le tri des déchets est une priorité, ce qui est une question de bon sens compte tenu des problèmes environnementaux. Selon certaines directions de service ce n'est pas le cas.

CNT - 44 rue Burdeau 69001 Lyon  
 06 76 16 38 17 - [cnt@grandlyon.com](mailto:cnt@grandlyon.com)



## Agathe Chabannes,

garde à cheval au Domaine de Lacroix-Laval, travaille à la Métropole de Lyon depuis 6 mois. En patrouillant au sein du parc, elle veille à la sécurité des biens, la sûreté des personnes et informe les visiteurs.

## Prince,

cheval des gardes au Domaine de Lacroix-Laval, travaille à la Métropole de Lyon depuis plus de 15 ans. En pré-retraite, il patrouille une à trois fois par semaine dans le parc, un moment toujours très apprécié par les visiteurs.

Découvrez-les dans la rubrique « Regards croisés », page 18.