

LE PETIT MÉTROPOLITAIN

ENCART :
CONDITIONS
& QUALITÉ
DE VIE AU
TRAVAIL

#66
MAI
2022

LE MAGAZINE DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE



p.08

DOSSIER

Des déplacements de plus en plus exemplaires

p.07

D'HIER À AUJOURD'HUI :

Et maintenant, on déconnecte !

p.16

REGARDS CROISÉS :

Aller à la rencontre des jeunes de quartier



Retrouvez le Petit métropolitain sur comete.grandlyon.fr

GRANDLYON
la métropole

#66
MAI
2022

En couverture, de gauche à droite et de haut en bas : Brigitte Servanin, Solène Saout, Gaëlle Jezequel, Antoine Vermeulen, Aurore Lecacheur, Catherine Bodet, Mohamed Ghazaoui, Amélie Desmonts, Sana Villard, Agnès Ferra, Alisson Guillome, Irène Bonnet-Gonnet.

03

ACTUS

07

D'HIER À AUJOURD'HUI

Et maintenant, on déconnecte !

08

DOSSIER

Des déplacements de plus en plus exemplaires

14

EN ACTION

Formateurs internes : une richesse pour la collectivité

16

REGARDS CROISÉS

Aller à la rencontre des jeunes de quartier

18

POINT D'INTERROGATION

Quoi d'neuf sous nos pieds ?

19

EN PERSONNE

Entre l'eau et le feu

20

C'EST PRATIQUE

La cohabitation positive sur la voie publique : tout un apprentissage

21

LES ASSOS

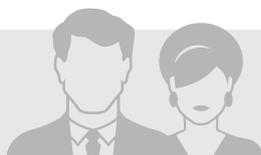
22

EXPRESSIONS SYNDICALES

24

TEMPS FORTS

RÉFÉRENTS

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

Eau et assainissement :

Raphaële Colloud

Écologie : Cécile Bracco

Gestion des déchets nettoyage :

Ingrid Mourier

Énergie-développement durable :

Vérène Saint-André

Voirie-végétal : Karine Lalo

Direction Prospective et dialogue public :

Léna Palenius

Délégation Développement responsable

Direction Valorisation territoriale &

relations internationales :

Stéphanie Weill

Direction Innovation numérique

& systèmes d'information :

Julien Veaux, Yves Estève

Délégation Solidarités,**habitat et éducation**

Marie Slachetka

Madeleine Aufrand

Délégation Ressources humaines**et moyens généraux**

Mission projets transversaux

et communication :

Aurélie Giron

Bénédicte Mouton

Service Documentation :

Cécile Ducharne

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

20, rue du Lac, CS 33569

69505 Lyon Cedex 03

Tél. 04 26 99 37 87

communicationinterne@grandlyon.com**Directrice de la publication**

Anne Jestin

Rédactrice en chef

Dominique Yoyo

Coordination et rédaction

Jennifer Schies / Véronique Riffault /

Yves Estève

Crédit photos

Jérémy Cuenin / Thierry Fournier /

Eric Soudan / Anne Thomé / Aurélie Giron

Conception maquette

In Média Res

Réalisation

Atelier Grève-Viallon

Impression

OTT imprimeurs



Les agents de la DGEEP mobilisés pour la Ville à 30

Depuis le 30 mars, 84% des voiries lyonnaises sont limitées à 30km/h. D'où l'importance d'accompagner la mesure par une signalétique adaptée. C'est ce à quoi se sont employés les agents de la délégation Gestion & exploitation de l'espace public (DGEEP). Ils ont déployé en entrée de ville 130 panneaux « zone 30 » et ont procédé au marquage au sol de 750 ellipses « 50 » et 500 ellipses « 30 ». En complément, 20 radars pédagogiques ont été commandés et seront déplacés tous les 6 mois environ pour sensibiliser les usagers. À cette occasion, le Président de



la Métropole, Bruno Bernard, et le Vice-Président en charge de la voirie et des mobilités actives, Fabien Bagnon, se sont rendus à la subdivision VTCE à Villeurbanne pour échanger avec les agents sur les nombreuses opérations en

cours. Le Président a prolongé sa visite, intéressé par les modes de collaboration avec les communes, le travail des prestataires, les métiers de la régie, en participant à une réunion de projet de sécurisation et de végétalisation.

EXPÉRIMENTATION DE SANITAIRES ÉCOLOGIQUES ET INCLUSIFS À LYON

16 sanitaires - dont 7 urinoirs réservés aux femmes en cabine fermée et 2 toilettes accessibles aux personnes à mobilité réduite - sont expérimentés d'avril à fin septembre sur les quais du Rhône, le parc Sergent-Blandan, la place Louis Pradel et la gare St-Paul. Ce projet, porté par l'unité Études générales, stratégie recherche et développement de la direction Eau et Déchets (DTEE) et la

Ville de Lyon, a pour objectifs d'améliorer la salubrité publique dans des zones dépourvues de sanitaires, de proposer un accès plus inclusif aux sanitaires dans l'espace public et de valoriser une partie des urines récupérées comme fertilisant pour l'agriculture locale. Afin de limiter leur impact sur l'environnement, ces sanitaires fonctionnent sans eau et leur entretien est réalisé à vélo. Une étude des usages est menée le temps de l'expérimentation pour évaluer la pertinence du dispositif et son déploiement dans l'espace public. Les premiers résultats sont positifs avec près de 40 000 utilisations dès le premier mois.



© Muriel Chauvet



SAVIEZ-VOUS QU'IL EST INTERDIT DE BRÛLER SES DÉCHETS VERTS ?

Ils sont, en effet, producteurs de particules fines et toxiques pour les êtres humains et l'environnement. Pour faciliter la gestion de ces végétaux, la Métropole met à disposition des habitants un service dans les déchèteries, ainsi que des points de collecte complémentaires dans plusieurs communes de l'ouest lyonnais. Ces déchets verts une fois collectés sont transformés en compost sur des plateformes de compostage pour être ensuite utilisés localement et amender les sols.

➔ Retrouvez les points de collecte sur www.grandlyon.com

STATION D'ÉPURATION DE PIERRE-BÉNITE : ÇA BOUGE POUR LA BIODIVERSITÉ !

Plusieurs chantiers ont été lancés par la Métropole et la Ligue de Protection des Oiseaux, pour mieux préserver la biodiversité des espaces verts de la station de traitement des eaux usées à Pierre-Bénite, dont le parc abrite de nombreux animaux et notamment 18 espèces d'oiseaux. Après la création d'un nichoir à mésanges et insectes et la mise en place d'une fauche biannuelle, un chantier participatif a été organisé, en partenariat avec la Ligue de Protection des Oiseaux, les 23 et 30 mars derniers pour réaliser une mare et un hibernaculum*. En plus des visites déjà régulièrement proposées aux scolaires ou dans le cadre des Journées Européennes du Patrimoine, un nouveau parcours faune et flore a été réalisé au printemps 2022 pour valoriser la richesse du patrimoine naturel du site. Prochaine étape : la plantation de haies et de vergers à l'automne 2022, et l'installation de moutons pour l'entretien du site.

➔ Pour organiser des visites de groupe (10 à 30 personnes) : visitestationpierrebénite@grandlyon.com

*Abri artificiel créé à partir de matériaux de réemploi (gravats, branchages) pour permettre aux reptiles et aux amphibiens de passer l'hiver protégés du gel.

SÉMINAIRE « PROGRAMME MÉTROPOLITAIN D'INSERTION POUR L'EMPLOI »



La direction Insertion & emploi (DDR) a organisé, mardi 12 avril, un séminaire pour présenter les orientations stratégiques, actions emblématiques et priorités du Programme métropolitain d'insertion pour l'emploi (PMI'e) 2022-2026, adopté lors du Conseil métropolitain de janvier dernier. Cette rencontre a marqué la fin de la phase d'élaboration du PMI'e amorcée en avril 2021. Plus de 80 participants issus de divers horizons se sont retrouvés. Il y avait la DIE et Maison métropolitaine

d'insertion pour l'emploi, mais aussi des Maisons de la Métropole et d'autres directions de notre collectivité, parmi lesquelles Habitat & logement, Innovation numérique & systèmes d'information, Culture & vie associative ou encore Pilotage urbain. Tous ont découvert ou approfondi leurs connaissances sur les sujets insertion et emploi et échangé sur leurs rôles dans la mise en œuvre d'actions lors d'un « Grand Tour du PMI'e ». L'après-midi s'est conclue par une réflexion collective autour de la question transversale de la mobilisation des publics.

LA DÉMARCHE ZÉRO PLASTIQUE EN TEMPS DE CANICULE

Pilotée par la DRHMG, la démarche Zéro Plastique progresse sur le terrain. Pour approvisionner en eau les agents que leur activité professionnelle éloigne durablement de points d'eau potable et expose au risque de déshydratation, une distribution de bouteilles d'eau minérale en plastique est organisée chaque année dans le cadre du plan canicule.



La loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et l'économie circulaire interdit cette pratique et nous engage à trouver des solutions écoresponsables. Pour cela, cet été un test de gourdes sera réalisé en conditions réelles pour recueillir l'avis utilisateur de 138 agents de terrain (DGEEP, DTEE et DRHMG) sur les contenants les mieux adaptés à leurs besoins en eau en périodes de fortes chaleurs. Chaque agent testeur recevra son kit de 4 contenants (2 privilégiant le volume et 2 l'inertie thermique) à tester entre le 1^{er} juin et le 31 août. Début septembre, les préventeurs reviendront vers eux pour le retour des questionnaires d'évaluation. L'analyse des résultats permettra à la collectivité de fixer les critères à privilégier : volume, inertie thermique, bouchons, poids, taille, ergonomie... Ces éléments alimenteront le cahier des charges pour la consultation ultérieure de fournisseurs. Le déploiement auprès de tous les agents de terrain est prévu pour l'été 2023. Merci à tous les agents testeurs !

Visites du chantier Part-Dieu

Pour découvrir les transformations importantes du quartier Part-Dieu, le service Communication interne organise, en lien avec la SPL Part-Dieu, des visites de chantier réservées aux agents de la Métropole. Ces visites se tiendront de 12h30 à 13h30, le jeudi 9 juin, le mercredi 22 juin et le jeudi 7 juillet. Le point de ralliement se fera à la nouvelle maison du projet, 184 Cours Lafayette. Pour les visites de juin, un cheminement dans le quartier permettra de voir les principaux chantiers autour de la gare et les espaces publics à venir dans les environs de l'Hôtel de Métropole.

Le 7 juillet, la visite portera sur le futur parc Mandela afin de découvrir les premières plantations réalisées.

✖ Seulem^{ent} 25 places par visite, alors ne tardez pas à vous inscrire via le formulaire accessible sur Comète, rubrique Communication interne.



SOLIDARITÉ UKRAINE

« Cette action témoigne de la force de notre collectivité, de sa capacité à mobiliser des partenaires et à assurer une coordination efficace ». Ce sont les mots de Corinne Aubin-Vasselín (directrice générale adjointe DHSE), qui avec Marie-Lise Audibert-Albano (directrice adjointe de l'éducation), Catherine Lagrange (responsable du service presse) et Christophe Meunier (directeur adjoint DVTRI), participait à l'opération humanitaire conduite par la Métropole les 11 et 12 avril dernier avec la Croix-rouge, la Protection Civile 69 et l'hôpital Natécia. Partis de Lyon pour Cracovie le 11 avril dernier avec 3 tonnes de matériel



médical, ils sont revenus avec 46 Ukrainiens, parmi lesquels des enfants de 9 mois à 17 ans et des adultes, dont 2 femmes enceintes, qui à leur arrivée ont été orientés vers les dispositifs d'hébergement mis en place par l'Etat. Une vraie réussite donc, pour cette nouvelle action de solidarité de la Métropole envers la population ukrainienne.

Ça roule à Lacroix-Laval



Les gardes du domaine de Lacroix-Laval sont désormais équipés de deux VTT à assistance électrique, fournis par le pool vélo de la DRHMG. De quoi améliorer leur qualité de vie au travail en leur garantissant une meilleure proximité avec les usagers et en facilitant leur circulation au sein des 130 hectares du parc, tout cela dans le respect de l'environnement. Selon les besoins, les tournées de surveillance peuvent ainsi se dérouler à cheval, à vélo ou en véhicule thermique ou électrique.

BOUTEILLES DE PROTOXYDE D'AZOTE DANS LES DÉCHETS DE COLLECTE

Depuis l'automne 2020, des bouteilles de protoxyde d'azote se retrouvent en grande partie dans les ordures ménagères pour finir dans les deux usines de Traitement et Valorisation Énergétique (UTVE) de la Métropole. Détournées de leur fonction d'origine, elles sont désormais utilisées comme psychotrope par une population plutôt jeune. Ces cartouches d'une pression de 200 bars peuvent ensuite exploser dans les fours d'incinération et causer des dégâts importants sur le matériel,

mais surtout blesser les agents d'exploitation. Des protections supplémentaires et la mise en place de bonnes pratiques ont dû être appliquées afin de pallier ce phénomène grandissant. Pour la protection de tous, ces bouteilles doivent impérativement être déposées en déchèteries ou chez un distributeur. Un message à partager entre toutes et tous.



Double A

Le 25 avril, l'agence de notation Fitch



Ratings a publié son évaluation de la situation financière de la Métropole de Lyon et a confirmé la note « AA », meilleure note possible pour une collectivité, obtenue pour la 5^e année consécutive. Cette notation vient saluer la qualité de la bonne gestion de la Métropole et le dynamisme des recettes dont elle bénéficie dans un contexte de crise économique et sanitaire.

Expo itinérante



Du 2 mai au 24 juin, l'exposition « Enquête de Pouvoir », réalisée par Lugdunum Musée et théâtres romains, s'invite sur la mezzanine de l'Hôtel de Métropole. Elle sera en accès libre pour les agents. À compter du lundi 9 mai et sans inscription, un médiateur sera présent pour des visites guidées tous les lundis entre 12h et 14h.

L'oreille interne, à vos écouteurs !



Le 5^e podcast 100% réalisé par la communication interne est en ligne sur Comète. Les sujets du mois : une interview des services civiques, la découverte du métier de juriste et un focus sur la nouvelle charte du droit à la déconnexion et du bon usage des outils numériques.



Pour écouter, flashez :

Déclaration d'impôts 2021 : trois informations importantes

1. Hic sur votre déclaration ?

La Direction générale des Finances publiques a annoncé avoir constaté des écarts dans le pré-remplissage de la déclaration de revenus pour les agents des trois fonctions publiques qui ont réalisé des heures supplémentaires en 2021. Les erreurs sont observables dans les traitements et salaires qui figurent aux cases 1AJ/1BJ et les heures supplémentaires exonérées des cases 1GH/1HH. Les agents susceptibles d'être impactés devront donc comparer les montants préremplis de leur déclaration avec ceux inscrits sur le bulletin de paie de décembre 2021, dans la case Montant net imposable de l'année, pour corriger dans leur déclaration le montant déclaré.

2. Cas des agents choisissant la déclaration aux frais réels

Pour rappel, il incombe aux agents choisissant de bénéficier du régime de déduction de frais réels de calculer eux-mêmes, le nombre de journées effectivement travaillées. Ce nombre de jours comprend les jours travaillés

en présentiel sur site et en télétravail. Il ne comprend pas les congés, RTT, jours fériés non travaillés, absences pour maladie ou maternité/paternité, etc. Le montant net imposable de l'année 2021 se trouve en bas du bulletin de paie de décembre 2021.

Mode d'emploi à partir de TEMPRO :

Le calendrier est accessible via le menu « Mon espace » puis « Mes demandes ». Il faut ensuite sélectionner l'affichage « Année » et il ne reste plus qu'à compter le nombre de jours travaillés.

3. Forfait mobilité durable à déclarer

Si vous avez bénéficié du forfait mobilité durable et que vous déclarez vos frais réels kilométriques pour vos trajets domicile-travail, vous devez ajouter le montant perçu au titre du forfait mobilité durable (200€) à votre revenu brut imposable.

➔ **Pour toutes difficultés, contactez www.impots.gouv.fr en remplissant le formulaire dans votre espace particulier.**

CAMPAGNE D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET D'AVANCEMENT DE GRADE 2022 EN PRÉPARATION

La campagne annuelle d'évaluation et d'avancement de grade aura lieu **entre début juin et fin septembre**.

Les entretiens professionnels des agents promouvables, c'est-à-dire susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade, se tiendront prioritairement entre le 6 juin et 15 juillet.

Tous les documents seront bientôt à disposition sur Comète (guides, modèles de grilles d'évaluation, fiche avancement de grade...). Une Info RH sera également jointe à votre bulletin de paie du mois de mai, soyez-y attentif. Vos managers et vos SRH restent vos interlocuteurs privilégiés sur ce sujet.

BIENVENUE AUX NOUVEAUX ARRIVANTS

Le temps d'accueil des nouveaux arrivants du jeudi 14 avril s'est déroulé en présentiel et en visio-conférence.



Fatim BELAITI, DTEE, DR • Fathia BENZINA, DSHE, MDM Rillieux • Emma BERTHOLON, DSHE, SRH MOI • Séverine BOUQUET, DDR, DR • Manon CARROT, DUM, DPST • Chaharizad CHARIFOU, DSHE, MDM Villeurbanne • Frédérique COLLON, DSHE, MDMS Lyon 6 • Valentin DARONNAT, DGEEP, DR • Carol DEMESSIEUX, DRHMG, DLMG - Archives • Kevin DESCAMPS, DDR, DINSI • Meena DHAWLE, DSHE, MDM VILLEURBANNE ; Mickaele DICHAMPT, DPIAF, DFCG/Equipe Assistantes ; Ingrid DUFOURNET RAVIER, DTEE, DED/ESA • Bastien DUMONT, DDR, DINSI • Lisa EUSTACHE, DSHE, DR ; Murielle FLORIAT, DTEE, DED/PAG ; Marine GRUER, DSHE, MDM St-Genis-Laval ; Nina JACQUESSON, DTEE, DED/DAGDD • Lysiane MANTE, DSHE, VIL/SA • Kenza MERABTI, DG, DIRCOM • Caroline MILLY, DSHE, Territoire de Lyon 5/9 • Tristan NGUYEN, DUM, DMOU • Emilie PERRIN, DRHMG, DLMG • Laura PLESSIS, DRHMG, SRH • Amélie REMISE, DSHE, MDMS Lyon 7 sud • Clémence RETORD, DSHE, MDM/Villeurbanne • Laurent RIVAL, DDR, DINSI • Pierre RIVOIRE, DSHE, DR • Moinour SAID ALI, DRHMG, DLMG/AC • Léa SARAIVA-SA, DSHE, RA • Emilie SPITERI, DSHE, MDM Ecully • Claire SPRING, DPIAF, DAAJA • Alexandra TOPORE, DSHE, DR • Romain VIDOLLIER, DTEE, DED/DAE/ESA • Michel VILLENA, DTEE, DED/ESA/ESX

ET MAINTENANT, ON DÉCONNECTE !

Bien travailler, c'est aussi savoir déconnecter. Devenu incontournable dans notre monde professionnel, le numérique a transformé considérablement notre rapport au travail. S'il a amélioré la qualité et la vitesse d'exécution de nos missions, il a aussi généré des effets pervers, perturbant parfois les équilibres entre engagement professionnel et vie personnelle. C'est ce constat qui, en 2018, avait conduit notre collectivité à édicter, en lien avec les organisations syndicales, une charte du droit à la déconnexion et du bon usage des outils numériques. Quatre ans plus tard, cette question reste pleinement d'actualité.

Elle l'est même davantage à cause de la crise sanitaire qui a totalement bouleversé nos habitudes, généralisant le travail à distance, démultipliant le volume de nos échanges et gommant souvent les frontières entre sphère professionnelle et vie privée. « Face à ces nouveaux enjeux et usages numériques, la Direction générale a exprimé une réelle volonté d'actualiser et d'enrichir la charte existante » commente Clémentine Leterrier, chargée de coordination à la mission coordination des services (MCS) auprès de la DG. Ce travail a été conduit par une équipe transversale associant la Direction Responsabilité sociale de l'employeur & prévention (DRSEP), la Direction Innovation numérique & systèmes d'information (DINSI), la MCS et le service de la communication interne. Il a aussi fait l'objet de plusieurs échanges avec les organisations syndicales, ainsi que de votes favorables en CHSCT et CT.

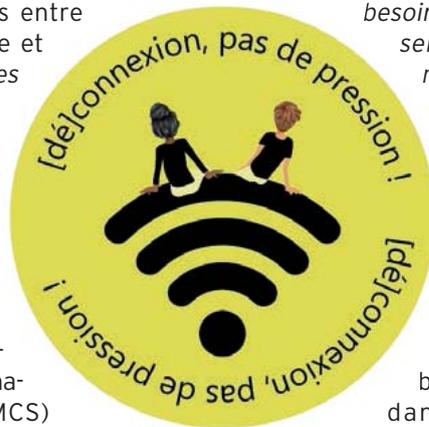
Une approche qui privilégie la sensibilisation

Cette charte s'inscrit dans une démarche de qualité de vie au travail. Elle a pour objectif d'aider les agents à trouver le bon équilibre entre vies professionnelle et personnelle. « Nous avons commencé par faire un benchmark afin de voir ce qui avait été expérimenté dans d'autres collectivités et entreprises en matière de déconnexion », explique Anne-Sophie Peyret-Rosa, chargée de mission Qualité de vie au travail (DRSEP). Cela nous a permis de bénéficier de leurs retours d'expériences. Une entreprise avait par exemple décidé d'éteindre complètement les serveurs informatiques sur certaines plages horaires. Ce qui peut paraître une bonne

idée dans l'absolu s'est révélé être générateur de stress, de bugs techniques et ne pourrait pas fonctionner dans notre collectivité. Beaucoup de nos collègues travaillent en horaires décalés et ont besoin de pouvoir accéder au serveur à n'importe quel moment. » Comme la quasi intégralité des entreprises et collectivités qui se sont penchées sur la question, la Métropole a fait le choix d'une approche douce qui privilégie la communication et la sensibilisation des collaborateurs. On retrouve dans cette charte des conseils et des bonnes pratiques qui peuvent s'appliquer au quotidien. Ce document a également vocation à prévenir des risques, comme ceux liés à la cybersécurité, et à encourager des comportements visant à limiter l'impact environnemental de nos activités.

Des messages automatiques

La publication de cette charte est accompagnée d'un nouveau dispositif mis en place début mai par la DINSI. « Lorsqu'un agent envoie un mail entre 19h et 7h en semaine, les week-ends ou les jours fériés, une notification s'inscrit automatiquement sous sa signature pour indiquer au destinataire qu'il n'a pas à y répondre s'il reçoit le message en dehors de ses heures de travail », explique Julien Veaux, directeur adjoint de la DINSI. L'objectif de ce dispositif est de rendre plus visible le droit à la déconnexion, et donc de déculpabiliser et responsabiliser les agents. » Par ailleurs, la DINSI réalisera un suivi trimestriel des indicateurs du nombre de mails et SMS envoyés entre 19h et 7h et les week-ends, afin de mesurer concrètement les effets des actions de sensibilisation mises en place.



Quelques astuces pour déconnecter :

J'éteins mon ordinateur et mon téléphone professionnel quand j'ai terminé ma journée de travail.

Je désactive les notifications et la synchronisation de ma messagerie professionnelle sur mon téléphone personnel.

Je limite le traitement de mes mails à une ou deux plages par jour.

Chaque mois, à la Métropole de Lyon :

37 200 SMS (soit 23%)

et **12 000 courriels** (soit 3,3%) sont envoyés par les agents entre 19h et 7h en semaine, les week-ends et jours fériés.



Pour découvrir la nouvelle Charte du droit à la déconnexion et du bon usage des outils numériques, flashez :





LISE FOURNOT-BOGEY,
Directrice générale adjointe
Ressources humaines et
moyens généraux (DRHMG)



SÉBASTIEN CHAMBE,
Directeur général adjoint
Urbanisme et mobilités
(DUM)

Une Métropole apaisée, une ambition qui avance

Les enjeux des déplacements sont aujourd'hui forts pour la Métropole de Lyon. À l'égard des Grands Lyonnais comme de ses agents, notre collectivité travaille à garantir des mobilités durables via une réponse juste aux impératifs écologiques. Diminution de la pollution et amélioration de la qualité de l'air dans un cadre de vie apaisé constituent les principaux caps.

En lien avec les acteurs du territoire, la direction des mobilités, au sein de la DUM, s'y emploie en élaborant une stratégie globale. De nombreux chantiers, portés par la délégation Gestion et exploitation de l'espace public (DGEEP) et la direction Maîtrise d'ouvrage urbain (DUM), œuvrent au changement de comportement en matière de pratiques de mobilités douces ou actives. Tous visent à réduire l'encombrement, la sédentarité des habitants, le bruit, etc.

Au niveau des personnels métropolitains, la DRHMG avance pour formaliser un nouveau plan de mobilité pour les agents. Les objectifs en faveur du développement durable sont multiples : améliorer la santé publique, apporter aux agents une réponse concrète à leurs besoins croissants en mobilité, valoriser la marque employeur, améliorer la qualité de vie au travail, offrir un gain de temps et de pouvoir d'achat sur le long terme, anticiper le renouvellement du parc auto de la collectivité et inciter le personnel à se déplacer avec des modes alternatifs (vélo) ou à mutualiser les ressources (covoiturage).

Le dossier de ce mois vous explique comment de nombreuses directions font preuve d'inventivité pour que, sur le terrain, chacun constate que ça bouge du côté des mobilités. Merci à elles pour leur investissement et merci aux agents qui y témoignent à titre personnel.

DES DÉPLACEMENTS DE PLUS EN EXEMPLAIRES

Afin d'améliorer la qualité de l'air et proposer aux Grands Lyonnais un cadre de vie apaisé, la Métropole de Lyon met en œuvre, en tant que collectivité, une politique ambitieuse en matière de mobilité des personnes. Comme employeur, elle incite à des modes de déplacements responsables aussi bien dans les trajets professionnels, qu'entre domicile et travail.

Un nouveau modèle de mobilité

L'un des marqueurs forts du mandat consiste à diminuer durablement la pollution atmosphérique qui perturbe la faune, altère la biodiversité, dégrade le bâti, contribue au dérèglement climatique et nuit à la santé. Aussi, le Grand Lyon se positionne-t-il en acteur de la promotion de modèles de mobilités responsables.

Au sein de l'administration, la direction des mobilités (DirMob) conçoit et pilote l'ensemble des actions. Les 45 agents de la DirMob ont pour objectif de répondre aux besoins de déplacements des Grands Lyonnais tout en contribuant à l'apaisement du cadre de vie et à l'amélioration de la qualité de l'air.

Pour y parvenir, les agents utilisent trois leviers :

-1- Ils analysent et modélisent les besoins de déplacements pour définir les fonctionnalités de mobilité dans les projets d'aménagements et d'infrastructures, y compris ceux portés par l'État

et la Région (projets ferroviaires notamment), et par le Sytral. Ils proposent aussi un partage de l'espace public et des voiries où la marche, le vélo, les transports collectifs et l'autopartage sont favorisés grâce à l'action de la DGEEP et la direction Maîtrise d'ouvrage urbain (DUM).

-2- Ils organisent et mettent en œuvre des services de mobilité aux côtés des services de transports collectifs, pour mettre à disposition de tous des alternatives aux déplacements en voiture solo et favoriser les déplacements bas carbone et peu polluants : services vélos, covoiturage,



MENTS PLUS



lité métropolitain

autopartage, stationnement tous modes et tous usages, gestion des taxis, des gares routières, services logistiques, et enfin, déploiement de réseaux de recharge électrique, GNV (gaz naturel pour véhicules) et bientôt hydrogène.

-3- Ils incitent et aident les habitants et les acteurs du territoire à changer leurs habitudes de déplacement, notamment ceux impactés par la mise en place de la Zone à Faibles Émissions (ZFE). Ils s'emploient dans ce cadre à des fonctions de conseil, d'attribution d'aides financières spécifiques pour que chacun trouve une solution acceptable.

UN AXE FORT DU MANDAT

La Métropole a prévu des moyens à la hauteur de cette politique ambitieuse. La PPI 2021-2026* qui y est dédiée a été dotée d'un budget

de 579 millions d'euros pour mener à bien la transformation des mobilités. Cette somme sera non seulement utilisée pour les projets d'aménagements portés par la DGEEP, mais aussi par l'accélération substantielle du déploiement des services de mobilité, comme le stationnement vélo sécurisé ou encore certaines aides prévues dans le cadre de la ZFE.

→ Pour tout renseignement sur les modalités de déplacements sur le territoire, consulter le site grandlyon.com > Une métropole de services > Déplacements.

*En complément le SYTRAL prévoit 2,5 milliards d'euros d'investissement dans les transports en commun d'ici 2026.

Pour revoir le webinar sur la ZFE, flashez :



Je suis agent métropolitain, j'habite sur le territoire de la Métropole* et je me déplace avec un véhicule « Crit'air 5 » ou « non classé »*



À compter du 1^{er} septembre 2022, ma voiture ne pourra plus circuler, ni stationner dans le périmètre de la Zone à Faibles Émissions. Je peux donc faire appel à plusieurs dispositifs :

- Un rendez-vous d'accompagnement avec un conseiller mobilité pour analyser mes déplacements et étudier les solutions de mobilités alternatives, comme le forfait mobilité durable mis en place à la Métropole ou l'offre de transports en commun.

- Une aide à l'achat pour une voiture de Crit'air 0 ou 1, un scooter électrique, un VAE ou vélo cargo, conditionnée à mes revenus et supposant la mise au rebut de mon ancien véhicule.

- Une aide à l'achat de l'État, cumulable sauf exception, répondant également aux critères de revenus et de mise au rebut de mon véhicule.

- Une aide métropolitaine pour l'acquisition d'un vélo (électrique, pliant, cargo ou mécanique d'occasion) d'un montant variable selon mes revenus et le type de vélo acheté.

- Une dérogation provisoire (jusqu'au 31/12/2023) conditionnée aux revenus ou à l'acquisition en cours d'un véhicule peu polluant.

* Si je n'habite pas dans la Métropole de Lyon, je peux bénéficier d'un conseil en mobilité, d'une dérogation individuelle jusqu'au 31/12/2023 sur critères de revenus (< 19600€) ainsi que des aides de l'État.

→ Toutes les infos : grandlyon.com/zfe

La politique déplacement de l'employeur : une démarche volontariste et participative

Afin de favoriser les changements de pratiques et d'inciter à l'usage des modes doux, notre collectivité travaille prioritairement sur deux axes. Tout d'abord, poser dans un guide toutes les possibilités de déplacements des agents, dans le respect de la réglementation, avec la recherche d'équité, tout en préservant une adaptation aux spécificités de certains métiers. Ensuite, élaborer un plan de mobilité employeur qui est une déclinaison d'actions incitatives et réglementaires visant à modifier les pratiques de déplacements des agents pour les inciter à utiliser les modes de transports alternatifs ou à mutualiser les ressources existantes. Le but est d'améliorer la qualité de l'air et de préserver la santé des agents en diminuant l'exposition aux particules fines.

LE GUIDE DES DÉPLACEMENTS

« *Voté le 13 décembre 2021, après un avis favorable en Comité technique, ce guide a vocation à définir les modalités de remboursement des frais occasionnés par les déplacements des agents dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Il constitue*



Équipe Déplacements de la direction des Ressources Humaines (DRHMG) - De gauche à droite : Sana Villard, Solène Saout, Laure Kaminski, Frédéric Epailard, Jessica Valero, Sabrina Said et Isabelle Alves.

un document de référence» explique Solène Saout, responsable unité Déplacements à la direction des Ressources humaines (DRHMG). Il expose les différentes participations de la collectivité comme la prise en charge de l'abonnement de transport en commun à hauteur de 50% sur justificatifs fournis dans les 4 mois. Autre exemple : il explique le nouveau forfait mobilité durable inscrit à l'agenda social et autorisant le versement de 200 euros par

an pour 100 jours d'utilisation d'un vélo classique ou électrique, mais aussi le covoiturage, pour les trajets domicile-travail.

➔ **Pour tout savoir en matière de déplacement, consulter Comète > Ressources humaines > Ma mobilité / Mes déplacements, qui rassemble toutes les informations utiles : formulaires, règles, mode de remboursement en matière de mobilité domicile-travail et dans les missions professionnelles.**

Interview de

Guillaume Cerdan,
responsable Flotte autos
vélos (DRHMG)



Des équipements diversifiés favorisant un cadre de vie métropolitain apaisé

Quelle est la politique équipement de déplacement mise en place pour les agents ?

Développer l'autopartage qui est aujourd'hui composé à 30% de véhicules propres (électrique et/ou hydrogène). À ce jour, nous disposons de 293 voitures et 49 vélos à assistance électrique (VAE) sur 19 sites. Nous en proposons

de plus en plus en périphérie du territoire métropolitain. Nous œuvrons, par ailleurs, à la mutualisation des accès afin d'optimiser notre parc ; l'avantage étant la flexibilité. Un agent travaillant à la Tour Part-Dieu pourra ainsi accéder aux pools de l'Hôtel de Métropole et d'autres lieux de travail comme la Halle Borie, si cela ne déséquilibre pas les sites. Avec la zone 30, le prix du carburant en augmentation, les contraintes de stationnement..., le deux-roues s'affirme, en effet, comme un moyen de mobilité complémentaire à l'automobile et de plus en plus plébiscité par les agents.

En quoi votre stratégie est-elle amenée à changer les habitudes des agents ?

Une réflexion sur les trajets du quotidien est en cours pour s'adapter à nos nouvelles technologies de déplacements. Quel véhicule pour les petites distances ? Comment intégrer le temps de recharge pour

les moyens de transports électriques ? Quatre stations disponibles sur le territoire pour le GNV, est-ce suffisant ? Voilà quelques questions auxquelles nous nous efforçons d'apporter des réponses pratiques et concrètes.

Quelles sont les difficultés rencontrées ?

Pour le GNV, nous sommes attentifs à l'évolution de cette technologie : offre automobile et réseau, prise en compte du contexte actuel (coût, approvisionnement...). En ce qui concerne l'électrique, une pédagogie est à engager auprès de nos bénéficiaires eu égard à l'autonomie. Quant aux bornes de recharge sur sites, leur déploiement implique un indispensable travail d'opportunité (meilleur emplacement, nombre à installer...), ces études étant menées de concert avec les services Maintenance des bâtiments métropolitains (DRHMG) et Énergie (DTEE).

Où trouver les renseignements pratiques ?

Sur Comète, rubrique DRHMG > « Soutien aux agents : logistique et moyens généraux », il y a toutes les informations relatives à la flotte auto-vélo, le City Pass et Flow-bird (appliquatif pour payer son stationnement en ville).

Des vélos cargo de service pour éviter les bouchons et les soucis de stationnement

Frédéric Nondier, agent d'intervention technique de l'équipe électricité, et son collègue Didier Damour, chargé des travaux en métallerie et serrurerie, au sein du service Maintenance des bâtiments (DRHMG), travaillent principalement dans des locaux situés dans le quartier Part-Dieu et le 3^e arrondissement. Le vélo cargo est pour ces deux agents un équipement très pratique pour transporter des outils et matériels depuis l'Hôtel de Métropole.

L'engagement de la Métropole en faveur des déplacements responsables des agents

820 agents ont perçu le forfait mobilité durable de 200€ pour utiliser le **covoiturage** ou leur **vélo** (classique ou à assistance électrique) pour venir travailler



3195 agents bénéficient d'une **participation employeur** à hauteur de **50%** pour leurs trajets domicile-travail

1694 agents bénéficient de la **convention City pass** avec le Sytral proposant un tarif négocié



1 080 000 € pour cofinancer les **mobilités durables des agents en 2021**



1501 agents bénéficient d'une **participation hors convention** (abonnement train, vélo...)



3548 carnets de 10 tickets TCL mis à disposition des directions pour les déplacements professionnels des agents et des représentants du personnel



142 carnets de 10 tickets RATP mis à disposition des directions pour les déplacements professionnels des agents



Les équipements mis à disposition des agents pour se déplacer tout en respectant l'environnement



20 sites de pools de véhicules en libre-service



57 500 emprunts de voitures de pool réalisés par **1783 agents** en 2021



1 flotte de bicyclettes en augmentation : **112 vélos à assistance électrique** et **38 vélos musculaires**.





3 307 déplacements en vélo à assistance électrique avec les vélos de pool

Ouverture de 6 nouveaux pools : Villeurbanne Nord, Écully, Tour Part-Dieu, Lyon 7, Lyon 9 et Neuville



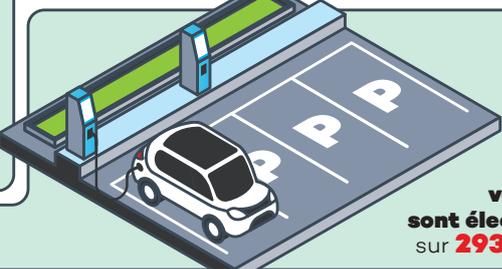
Plan d'installation d'arceaux vélos pour les agents sur de nombreux sites



Remplacement progressif des véhicules légers par des **véhicules électriques**



138 véhicules sont **électriques** sur **293** au total



Démarches responsables : nos derniers succès



Les chiffres indiqués sont annuels et ne valent que pour l'année 2021.

Un Plan de mobilité employeur (PDMe) construit de façon collaborative

« Le plan de mobilité employeur de la collectivité n'avait pas été revu depuis 2006. Celui que l'exécutif nous a demandé de structurer doit aboutir début 2023 à un document visant à faire évoluer les pratiques des personnels, aussi bien dans les trajets professionnels qu'entre domicile et travail. Il doit inciter à utiliser des modes de transports alternatifs ou à mutualiser les ressources existantes. Ce travail a été initié via un état des lieux en juin 2021, par le biais d'une enquête interne afin de mieux connaître les pratiques de déplacements des agents » indique Sana Villard, chargée de projet plan de mobilité employeur à l'unité Déplacements (DRHMG). 1888 personnes ont répondu à cette enquête. Les résultats ont permis d'avoir une vraie photographie des déplacements des agents, ce qui constitue une base de travail dans l'élaboration du PDMe.

Quelques éléments de retours de l'enquête Déplacements :

- Les agents sont autant motorisés que les habitants du territoire, mais vivent au sein de ménages possédant en moyenne légèrement moins de voitures.
- Ils possèdent plus de vélos et s'en servent plus fréquemment que les Grands Lyonnais. Ils ont un usage plus marqué des deux-roues motorisés.
- La voiture est un mode régulièrement cité pour 47% de leurs déplacements domicile-travail, suivi à 35% des transports en commun. Les agents cumulent régulièrement plusieurs modes de déplacement sur un trajet.



De gauche à droite : Didier Damour, chargé des travaux en métallerie et serrurerie, et Frédéric Nondier, agent d'intervention technique de l'équipe électricité, service Maintenance des bâtiments (DRHMG), sont les deux agents dotés d'un vélo cargo de service.

- Les déplacements réalisés dans le cadre du travail concernent principalement le personnel de catégories A et B. Le premier mode mentionné est le véhicule de service. Viennent ensuite les transports en commun. La moitié des agents réalisant leurs déplacements professionnels en voiture de service déclarent en faire plusieurs fois par semaine, alors que cela ne concerne qu'un tiers des agents employant les transports en commun.

Plus de résultats :



Une co-construction avec l'ensemble des acteurs

Afin que le plan de mobilité employeur prenne en compte la réalité vécue sur le terrain, plusieurs groupes de travail ont été lancés. Collectivement, ils élaborent des solutions au regard des évolutions réglementaires à intégrer : loi LOM, ZFE, etc. Outre une réflexion menée avec les managers ou au sein de

la DSHE compte tenu de sa spécificité, une concertation sera engagée avec les organisations représentatives du personnel. Par ailleurs, un groupe composé de personnels volontaires nommé ALTERMOUV' approfondit de nombreux sujets : transport en commun, modes doux, usage raisonné de la voiture, etc.

Témoignage de

Daphné Gripp,
directrice
Ressources DSHE



S'adapter aux besoins des agents de terrain dans le respect de la réglementation

« La majorité des professionnels travaillant sur les territoires (médecins, sages-femmes, travailleurs sociaux, puéricultrices, assistants familiaux...) se déplacent non seulement au domicile des usagers, mais aussi entre les sites des Maisons de la Métropole auxquelles ils sont rattachés, ou auprès des partenaires. Il leur arrive par ailleurs régulièrement de se rendre dans des locaux centraux (Halle Borie ou Hôtel de Métropole) pour des réunions ou des séances d'analyse de la pratique. Ces

mobilités nécessitent un nombre important de véhicules de pool car en transport en commun, cela n'est pas toujours aisé de périphérie à périphérie ou en vélo au regard de la taille du territoire de travail. C'est pourquoi en 2020/2021, j'ai missionné, avec l'appui de la chargée de mission qui m'épaula sur ce sujet, une apprentie, pour réaliser un diagnostic des besoins et de l'offre de déplacement de la DSHE auprès des territoires et notamment des chefs de service Ressources et moyens de chaque territoire. Cet état

des lieux s'est poursuivi par des groupes de travail avec appel à volontariat d'agents désireux de témoigner de leurs expériences et aspirations. L'un porte sur la définition de la fonction d'itinérance ; l'autre sur la définition de la résidence administrative et de la double affectation. Les propositions issues de ces temps collectifs avec l'unité Déplacements, doivent bientôt donner lieu à une restitution qui sera notamment prise en compte dans la délibération du plan de mobilité employeur devant être votée en début d'année 2023. »

La complexité d'une mobilité durable : ce sont les agents qui en parlent le mieux



« De mon point de vue, les transports en commun métropolitains ont été majoritairement

pensés en étoile à partir de Lyon et Villeurbanne. Pour se rendre en métro, bus ou tramway d'Irigny à Vénissieux ou de Saint-Priest à Décines - trajets que professionnellement je suis amené à faire - je dois obligatoirement passer par une de ces deux communes. Cela triplerait mon temps de trajet si je n'utilisais pas une voiture tant dans mes déplacements domicile-travail que pour mes mobilités dans le cadre de l'exercice de mes fonctions. »

Bruno Martin, responsable de service Social-Enfance renfort, Maison de la Métropole à Décines, Meyzieu et St Priest.



« J'effectue tous mes trajets en bicyclette classique. Ayant juste mon ordinateur à emporter

dans un sac à dos quand j'effectue mes visites à domicile, le vélo est un moyen de transport alliant les avantages de la stabilité des durées de trajet (pas de bouchons), de la modularité d'horaires de départ et d'arrivée, du faible impact financier, du respect de notre environnement avec une dose non négligeable de plaisir et de satisfaction de circuler à l'air libre. Puisque les communes où j'occupe - Lyon et Bron - ont un terrain relativement plat, je n'utilise les transports en commun que pour des rendez-vous à Fourvière ou la Duchère. »

Claire Mengual, ergothérapeute à la direction Développement social et médico-social (DSHE).



« Le réseau du SYTRAL sur la partie du territoire où j'habite et travaille n'est pas adapté à mon travail

(fréquence des bus et trajets parfois trop longs). C'est pourquoi, dans mes déplacements professionnels, j'utilise le plus souvent la voiture de service ou ma voiture personnelle. Il me serait peut-être envisageable de passer au vélo à assistance électrique (VAE). Toutefois, pour cela, il conviendrait d'être équipé de sacoches adéquates (je dois emporter de la documentation car les usagers âgés n'utilisent pas toujours l'informatique et il en va de même pour certains aidants). Pour le trajet, domicile/travail, je serais favorable au covoiturage. Cependant, étant aidante, je visite régulièrement un proche après mon travail, ce qui rend cette solution inenvisageable. »

Brigitte Servanin, résidente à Pusignan, infirmière Personnes Âgées (PA) dans les Maisons de la Métropole sur les communes de Saint-Priest et Meyzieu.



« Le lundi, je covoiture avec une habitante de ma commune. Nous mettons 45 minutes en voiture alors

qu'en transport en commun de périphérie à périphérie, cela mettrait 1h30. C'est gagnant/gagnant car elle prend sa voiture électrique et moi, via mon abonnement, je finance le péage. Compte tenu de mes horaires et des sorties d'école de mes enfants, je ne peux le pratiquer le jeudi, mon autre jour en présentiel. »

Floriane Berthet-Roux, assistante administrative, Maison de la Métropole de Rillieux (DSHE).



À VOS AGENDAS !



Tous le mois : Mai à vélo.

Challenge visant à faire parcourir le plus de kilomètres à vélo possible à son entreprise, son association ou sa collectivité. Pour contribuer au classement de la Métropole de Lyon parmi les meilleures collectivités, chaque cycliste est invité à rejoindre la communauté du Grand Lyon grâce au lien suivant : <https://www.geovelo.fr/communities/invites/GEZHNO>



20 mai : le webinaire

« 11h11 : l'instant

Métropole » traitera de

la politique des mobilités portée par la Métropole de Lyon comme collectivité, mais surtout comme employeur. Il sera visionnable en replay via Comète.



2 juin : l'unité

Déplacements

de la DRH et la

Communication RH

& moyens généraux

(DRHMG) organisent

le Challenge Mobilité.

Un village sera monté

à l'Hôtel de Métropole en lien avec nos partenaires externes et internes. Sont déjà programmés des ateliers de remise en selle, la possibilité d'essayer des vélos à assistance électrique (VAE) avec les collègues du pool, etc. Plus d'informations à suivre sur Comète.



Durant le printemps et le 1^{er} juillet :

les temps conviviaux « Parenthèse

proche de vous » et « Parenthèse

estivale », organisés par le service

Communication interne (DVMAP-DG), en

collaboration avec de nombreuses di-

rections, mettent en avant les mobilités

douces. Chaque agent individuellement

- ou avec son collectif de travail - a la

possibilité de s'inscrire à des ateliers

de remise en selle, de sécurité autour

du vélo, de connaissance du fonction-

nement des pools vélo ou VAE, etc. Un

partenariat avec « La Maison du vélo »

vient renforcer les équipes du pool vélo

de la DRHMG pour garantir un maximum

de sessions formatives sur cette théma-

tique aujourd'hui essentielle.

✂ Informations et inscriptions

sur Comète !

Une démarche globale pour définir les solutions responsables

Afin de cibler les équipements et aménagements prioritaires du PDME, le prestataire Monunivert a réalisé un diagnostic de la desserte de 42 sites de plus de 50 agents. Les premiers résultats mettent en avant plusieurs points saillants. Les sites « techniques » sont ceux où les lieux d'habitation des agents sont les plus éloignés et leurs horaires sont souvent décalés. Les sites « administratifs » ont un bon niveau d'accessibilité. Le stationnement vélo de certains sites métropolitains de travail doit être revu pour tenir compte de l'augmentation de l'utilisation constatée. En parallèle, la Métropole explore d'autres pistes de développement durable. Parmi celles-ci figurent l'auto partage, le développement du covoiturage, la sécurisation des parkings vélos et trottinettes, la poursuite d'installation d'arceaux vélos aux abords des locaux métropolitains, etc. À partir du mois de septembre 2022, un partage des préconisations de ces différents groupes de travail est prévu lors de la semaine de la mobilité du 16 au 22 septembre 2022, avant un vote en Conseil de Métropole programmé en début d'année 2023.

FORMATEURS INTERNES : UNE RICHESSE POUR LA COLLECTIVITÉ

La formation interne désigne toutes les actions de formation animées par des agents de la collectivité à destination de leurs collègues. Elle s'appuie sur les compétences de nos agents, qu'on appelle alors formateurs internes occasionnels. Ces formateurs favorisent le développement professionnel des agents, assurent le bon fonctionnement de l'institution et contribuent à une meilleure culture métropolitaine.



Tout agent de la Métropole - quel que soit son statut, son grade, sa fonction ou son service - peut devenir formateur interne occasionnel. Il doit néanmoins posséder des connaissances et des savoir-faire spécifiques à un domaine d'expertise et être volontaire pour les transmettre au sein de la collectivité, indépendamment de son activité professionnelle principale. Très souvent, l'agent est identifié par son manager ou son SRH, comme une personne ressource au sein de sa direction. Mais, il peut aussi, de son propre

chef, exprimer le souhait de devenir formateur interne. Les recrutements sont assurés par les SRH en fonction des besoins. Une fois les aptitudes pédagogiques et les compétences de l'agent reconnues par le service Formation développement des compétences (DRHMG), une convention est signée par l'agent, son manager et son SRH. Une mission de formation interne est occasionnelle et ne peut excéder 90 heures par an (hors temps de préparation et de coordination), prises sur le temps de travail.

Se former avant de former



Marianne Fauquemberg, coordinatrice du réseau de formateurs internes (DRHMG)

Une attention particulière est apportée à l'accompagnement et la professionnalisation des formateurs internes occasionnels. Avant d'assurer leur première formation, ils doivent eux-mêmes participer une formation, intitulée « Formateur interne occasionnel : les fondamentaux », animée par Marianne Fauquemberg. « Cette formation sur 3 jours met l'accent sur le rôle et les missions du formateur, explique Marianne. Elle leur présente tous les outils et techniques d'animation pour leur permettre de concevoir et animer leur propre formation. »

Marianne et son service proposent, par la suite, d'autres accompagnements afin que les formateurs internes continuent à développer leurs compétences et à concevoir



280
formateurs internes

184
formations animées
en interne en 2021,
soit 43% du total de
formations



Formation aux risques chimiques auprès d'une équipe d'égoutiers, animée par une formatrice interne à St Fons.

des formations de plus en plus qualitatives : techniques d'animation, ateliers pour apprendre, par exemple, à bâtir un scénario pédagogique, à concevoir et animer une classe virtuelle... « Les formateurs sont souvent très investis et participent eux-mêmes à la création de nouveaux outils pédagogiques. Il y a une vraie dynamique et volonté de partage » commente Marianne.

Un premier séminaire réunira d'ailleurs le réseau de formateurs internes le 20 juin prochain. L'objectif : se rencontrer et découvrir de nouvelles techniques d'animation à travers un village pédagogique, des démonstrations, des tables rondes, une chasse au trésor... Les formations internes se déroulent directement sur les sites de travail ou dans un des centres de formation de la Métropole, à St Fons ou à Bron (formations informatiques uniquement).

LA FORMATION INTERNE, QUELS AVANTAGES ?

Le recours à la formation interne est encouragé à la Métropole dans la mesure où cette pratique apparaît comme la plus pertinente, notamment pour des formations opérationnelles. Pour une question de budget bien sûr, mais pas seulement. En effet, à la différence d'un prestataire externe, les animateurs, étant eux-mêmes agents, connaissent parfaitement la collectivité, les services, les outils, les contraintes... « En plus de cela, ce sont des personnes réactives, facilement disponibles et impliquées, qui se mettent à disposition de leurs collègues avec une réelle envie de transmettre » ajoute Marianne. Pour les formateurs, c'est aussi une manière de capitaliser sur leurs savoir-faire, ainsi qu'une reconnaissance de leurs compétences.

PAROLES D'AGENTS



Fanny Astier,
conseillère en prévention
Nettoieusement (DGEEP)

« J'anime, entre autres, des formations Sauveteurs Secouristes au Travail qui me permettent de côtoyer des agents de toutes les délégations. C'est intéressant de confronter nos points de vue. La formation, c'est aussi un moment qui nous sort de notre quotidien, et pendant lequel on prend le temps d'échanger, de partager. »



Jean Vilain, responsable
ressources prévention au sein
d'une subdivision nettoyage
(DGEEP)

« Je m'occupe de différentes formations auprès des agents de nettoyage : viabilité hivernale, bonne utilisation du matériel (balayeuses, etc.) pour éviter maux et accidents... J'interviens également, avec Fanny, sur des formations Balisage qui consistent à apprendre à mettre en place une signalisation temporaire et/ou un balisage de chantier adapté aux travaux réalisés. J'apporte mon soutien et me sens utile, c'est très enrichissant ! »



Gaëlle Jezequel,
chargée d'études circulation
multimodales à la direction
Infrastructures & exploitation
des mobilités (DGEEP)

« Depuis 2019, j'anime, en binôme avec ma responsable, la formation Initiation aux études circulation. C'était un véritable souhait de ma part. Cela permet aux participants d'acquérir de bonnes connaissances sur le sujet et de gagner en autonomie. C'est un vrai plus pour notre service, car les demandes que nous recevons sont ensuite plus précises et mieux cadrées. La formation de formateurs que j'ai suivie en amont m'a été très utile, je dirais même indispensable ! Partant de zéro, elle nous a donné toutes les clés pour cadrer notre formation, construire notre scénario pédagogique, élaborer les contenus, imaginer les cas pratiques... Et on continue à la faire évoluer en permanence. Même si cela demande beaucoup d'énergie et de temps de préparation, j'apprécie ces moments qui me font sortir de mon quotidien. En plus d'être conviviaux, les échanges que nous avons avec les stagiaires sont enrichissants et nous font évoluer dans nos pratiques professionnelles. »



**Intéressé(e) pour rejoindre le
réseau de formateurs internes ?
Prenez contact avec votre SRH.**

ALLER À LA RENCONTRE DES JEUNES DE QUARTIER

Rendez-vous au local de prévention spécialisée de Rillieux-la-Pape où l'éducatrice, Isabelle Filaire, accueille Laurent Payet-Maugeron, chef d'équipe au Parc de Parilly, pour une visite de quartier pas comme les autres...

Rattachés aux Maisons de la Métropole de leur territoire d'intervention et pilotés par la Direction de Prévention et Protection de l'enfance (DSHE), les éducateurs de prévention spécialisée sont répartis sur les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville du territoire métropolitain. Ils accompagnent des jeunes de 12-21 ans, par le biais d'actions individuelles et collectives, pour les inscrire dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle. Leurs interventions concernent prioritairement la lutte contre le décrochage scolaire, les relations familiales, la formation et l'emploi. Isabelle est en première ligne pour écouter et analyser le mal-être de ces jeunes et les situations complexes dans lesquelles ils se trouvent. « *Mon travail, explique-t-elle, consiste à leur faire prendre conscience de leurs capacités pour leur permettre de réaliser leurs projets et vivre leurs propres expériences.* »



BIO EXPRESSO



Isabelle Filaire

Isabelle a travaillé 22 ans à l'Institut départemental de l'enfance et de la famille (IDEF) situé à Bron : 11 ans à l'accueil d'urgence, puis 11 ans à l'accueil Mère-Enfants. En 2006, elle devient éducatrice en prévention spécialisée à Rillieux-la-Pape, poste qu'elle occupe toujours aujourd'hui.

LA LIBRE ADHÉSION

La prévention spécialisée repose sur la libre adhésion, c'est-à-dire que les jeunes sont accompagnés seulement s'ils sont volontaires et motivés. Le suivi et le projet qui vont ensuite être mis en place dépendent de la situation du jeune, de ses aspirations et bien sûr de son âge. Un jeune de 12 ans n'aura pas les mêmes attentes qu'un enfant de 19 ans. L'accompagnement du premier reposera plus sur un accès à la culture ou au loisir, de la médiation familiale ou la persévérance scolaire, tandis qu'un jeune de 19 ans recherchera de l'aide pour avoir accès à un logement, un emploi ou une formation.

**Vous souhaitez participer à la rubrique Regards Croisés ?
Contactez-nous par mail à l'adresse communicationinterne@grandlyon.com.**





LE RÉSEAU PARTENARIAL

Chaque éducateur monte son propre réseau de partenaires locaux : associations, communes, structures d'animation ou encore entreprises d'insertion. « *Je les rencontre régulièrement et entretiens des liens étroits pour favoriser l'orientation et l'accompagnement des jeunes, et élaborer avec eux toutes sortes de projets (animations de proximité, chantiers éducatifs, séjours...)* » confie Isabelle.

LE TRAVAIL DE RUE

Les éducateurs repèrent les lieux où se regroupent les jeunes qui pourraient bénéficier d'un suivi. Ils vont à leur rencontre pour se présenter, expliquer leur rôle et ce qu'ils peuvent mettre en place ensemble. C'est ce qu'on appelle le travail de rue. « *La première fois que j'ai fait du travail de rue,*

j'ai trouvé cela d'une telle violence. Je me sentais dépassée... Aujourd'hui, bien sûr, c'est différent, les jeunes me connaissent. » Créer du lien avec les jeunes, gagner leur confiance, pour, après pouvoir les accompagner sur du concret..., c'est tout l'enjeu de l'éducateur de prévention spécialisée. Et il s'agit là d'un travail de longue haleine ! Isabelle accompagne chaque année une quarantaine de jeunes.

IMPRESSIONS

LAURENT PAYET-MAUGERON

C'est un très beau métier, riche de rencontres humaines. Les jeunes ont besoin de personnes comme Isabelle, capable de les motiver et de les mobiliser autour de projets. Bravo !



QUOI d'neuf sous nos pieds ?



Qu'est-ce qu'on ne voit jamais et sans quoi pourtant la vie en surface serait invivable ? Qu'est-ce qui s'écoule sous nos pieds sans que jamais nous ne prenions le temps de nous en soucier ? Les égouts bien sûr... où s'évacuent nos eaux usées et nos déchets organiques...

Pour mieux comprendre en images, flashez :



Et si ce miracle se renouvelle chaque jour, nous permettant de vivre dans un air sans miasmes et sans (trop) de mauvaises odeurs, c'est grâce à nos collègues égoutiers. Ils n'ont pas peur de descendre dans les profondeurs de la ville pour assurer l'entretien d'un réseau gigantesque (la Métropole compte 3000 kilomètres de tuyaux d'évacuation, 12 stations d'épuration, 250 vanes...) et ainsi garantir le bien-être de tous. Parmi eux, les agents de l'unité développement et maintenance des vanes (DMV), au sein du pôle pilotage des flux du service exploitation des réseaux (Direction adjointe Eau et assainissement, Direction Eau et déchets) : 6 égoutiers, un dessinateur industriel, un technicien.

Leur métier : s'occuper d'équipements spécifiques nécessaires au bon fonctionnement des systèmes d'assainissement. Selon les cas, ils réalisent tout ou partie des actions suivantes : concevoir, fabriquer, installer, utiliser, faire utiliser et entretenir les vanes cycliques (dispositif de chasses d'eau) et les dispositifs d'isolation.

Et c'est précisément l'aventure du moment : la création d'un dispositif permettant d'empêcher la remontée d'odeurs nauséabondes dégagées par les bouches d'égout en plusieurs points de l'agglomération, au moment des fortes chaleurs.

Ne trouvant pas dans le commerce de solution toute faite à ce problème récurrent, ils ont mis au point ensemble un clapet anti-retour s'adaptant au format des grilles fermant les bouches d'égouts sur le territoire métropolitain.

Décryptage : Le dispositif venant fermer la grille contient un entonnoir. Quand il pleut, l'eau ruisselant sur la route y tombe, et l'entonnoir se remplit. Sur la partie basse de ce dernier, il y a un battant qui descend quand l'entonnoir est plein, pour libérer le passage pour les eaux pluviales. Il se referme ensuite, emprisonnant les odeurs durant la saison sèche.

L'objectif est de concevoir un dispositif qui pourra être transposé dans n'importe quelle grille rectangulaire de notre territoire. Mais il est encore aujourd'hui en développement. Car comme le rappelle Gaëtan Bretin, responsable de l'unité DMV : « dans les phases de test, il y a toujours de nouvelles contraintes auxquelles on n'avait pas pensé ». À suivre donc !

Et pour en savoir plus sur le quotidien des égoutiers, découvrez en vidéo (de 31:30 à 37:00) le témoignage de Patrice Gadais, égoutier depuis 25 ans à la Métropole, qui forme son fils Jérémy.



ENTRE L'EAU ET LE FEU



En France, quelques 200 000 hommes et femmes vivent un engagement quotidien au service des autres, en parallèle de leur métier ou de leurs études. Les pompiers volontaires représentent 79% des sapeurs-pompiers de France. Chaque jour, ils démontrent que solidarité et altruisme ne sont pas de vains mots. À 20 ans, **Aymeric Baus** appartient déjà, depuis 7 ans, à cette grande famille. Une mission qu'il exerce sur son temps libre en même temps qu'il effectue son apprentissage d'électromécanicien à la station de traitement des eaux de Jonage, direction Eau & déchets (DTEE). Nous aurions pu tout aussi bien l'interviewer sur son apprentissage dont il se dit très heureux, nous avons choisi de l'interroger, sur une passion, la sienne, qui l'amène à côtoyer des situations extrêmement dangereuses, avec déjà une expérience de vieux briscard.

Tout d'abord, d'où vous vient cette passion ?

D'une rencontre sur un forum des associations à St Germain aux Monts d'Or, avec celui qui va devenir mon Président de section. J'avais 13 ans, avec déjà une longue pratique de BMX Race où j'ai été jusqu'au championnat de France, j'avais besoin d'une activité plus collective avec un aspect sportif et un esprit de groupe. Je me suis donc engagé en tant que jeune sapeur-pompier à la section Mont Verdun où après 4 ans, et après avoir obtenu mon brevet national, je suis rentré en 2019 à la caserne de Quincieux.

Comment s'organise votre emploi du temps entre votre apprentissage d'électromécanicien et votre engagement de pompier volontaire ?

C'est un équilibre à trouver entre deux activités que j'aie choisies et que j'adore. J'aime vraiment ce que je fais, j'ai la chance d'être tombé sur une super équipe à Jonage avec un maître d'apprentissage qui est très présent et avec lequel je fais mes premières armes. Mais si je n'avais que ça, les interventions me manqueraient. Donc à peine rentré chez moi après le travail, je me branche sur mon application Smartemis où je signale ma disponibilité à la caserne, et à partir de là tout peut arriver, y compris faire sauter quelques heures de sommeil.

Depuis votre engagement, quelle est l'intervention qui vous a le plus marquée ?

Sans aucun doute l'incendie de la

Croix-Rousse, le 30 avril 2020, peu avant 20 heures. Il s'est déclenché dans un immeuble de la montée Bonafous, le feu était visible à plusieurs kilomètres à la ronde. Au total, 140 personnes ont été évacuées et 3 hospitalisées. Le lendemain, la fumée s'échappait encore du bâtiment. Trois jours plus tard, un pan du mur de l'immeuble s'effondrait. Impressionnant. Je n'avais que 6 mois de métier. Alors que j'avais la charge de surveiller la reprise du feu, je me souviens que l'on m'avait confié une balise GPS pour me retrouver, au cas où, sous les décombres...

Au contraire, quelle est l'intervention qui vous a le moins motivée ?

Pendant le confinement, mes premières interventions Covid, qui se résument, par une chaleur de dingue et sous un équipement de fou, à du transport, parce qu'à ce moment-là les ambulances étaient bookées. Je ne vais quand même pas me plaindre quand on s'engage, on s'engage.

Avez-vous déjà pensé à devenir pompier professionnel ?

Il faut passer un concours national extrêmement difficile, très physique où il y a beaucoup de participants et peu de places. Mais là n'est pas tant le problème, j'ai trouvé un équilibre avec mes 2 métiers, et pour tout dire, je craindrais de me lasser sur la durée d'un métier qui est aussi ma passion.



253 000 sapeurs-pompiers ont été recensés en France fin 2021. 79% sont volontaires, 16% professionnels et 5% militaires. Parmi les pompiers civils, 18% sont des femmes. Sur l'année 2021, un peu plus de 4,8 millions d'interventions ont été réalisées en France, dont près de 4,1 millions pour du secours d'urgence aux personnes.

LA COHABITATION POSITIVE SUR LA VOIE PUBLIQUE : TOUT UN APPRENTISSAGE

Espace de circulation, la route est également un lieu où se côtoient différents usagers. Tour à tour automobiliste, cycliste, piéton... chacun doit s'adapter aux conditions spécifiques de déplacement des uns et des autres. La sécurité de tous implique un respect mutuel exigeant l'application de quelques principes aussi simples qu'efficaces.

C'EST PRATIQUE



P 20

LE PETIT MÉTROPOLITAIN – MAI 2022

Merci à Pauline Richoud, Olivier Crespy et Sylvain Nkongolo pour leur jeu valant bien une nomination aux Molières du Petit Métropolitain !

LES ASSOS

21



COS - 215, rue Garibaldi 69003 Lyon

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

Contacts : cosmely@grandlyon.com ; Site : www.cosmely.fr ; Tél : 04 78 63 40 03

LES ASSOS

CHÈQUES VACANCES



Les chèques vacances 2022 sont à votre disposition au COS.

BILLETTERIE

Certains prestataires commencent à choisir la dématérialisation comme unique mode de vente.

Aussi, d'ici cet été, selon l'écoulement des stocks, il ne sera plus possible de vous remettre, à l'accueil du COS, des places de cinéma Pathé, des billets d'entrée au parc City Aventure et au Parc des Oiseaux.

Ces places seront **uniquement disponibles sur la plateforme EMILE'S.**

CARTE FRANÇAISE



Vous avez jusqu'au 31/12/2022 pour utiliser votre Carte Française. Rendez-vous sur le site <https://lcartefrancaise.fr>.

De nombreux cadeaux à moins de 30 € vous sont proposés.

CONNEXION

2 possibilités de vous connecter au site internet du COS :

• Depuis un ordinateur : www.cosmely.fr

• Depuis votre smartphone grâce à l'application *CyberCe* disponible sous Android et Apple



Identifiant : votre adresse mail professionnelle (xxxxx@grandlyon.com) ou votre matricule (si vous ne les connaissez pas, contactez le service CIME au 04 78 63 43 56).

Mot de passe : si vous ne le connaissez pas, cliquez sur « Mot de passe oublié / Première connexion », un mail vous sera alors envoyé pour générer un mot de passe.

Si vous le souhaitez, vous pouvez ensuite modifier l'adresse mail qui vous sera utile pour vos prochaines connexions, en cas de mot de passe oublié ou pour vos achats sur la billetterie Emile's. Pour cela, rendez-vous dans votre espace privé (en haut à droite de l'écran d'accueil) > « Mes informations » > onglet « Email ».

SKILLEOS

Plus de 1200 cours interactifs 100% en ligne sur tous vos sujets préférés et réalisés par les meilleurs experts, pour vous et toute votre famille. Accès direct : <https://moncompte.skilleos.com/lp/grandlyon> ; Code : GRLY962. Vous pouvez aussi télécharger l'application SKILLEOS sur votre téléphone.



LOCATIONS D'ÉTÉ

Les locations restantes sont en ligne : premier arrivé, premier servi !

Consultez le site Cosmely.fr

RÉALITÉ VIRTUELLE



DreamAway vous propose une **expérience gratuite de réalité virtuelle** pour 2 personnes dans son espace situé au 36 rue du plat à Lyon 2. Vous devrez présenter votre carte professionnelle au manager de salle. Cette offre est valable du mardi au vendredi de 11h à 18h et le dimanche de 11h à 19h sous réserve des disponibilités. Il est donc préférable de téléphoner au préalable pour connaître les disponibilités. Contact : 04 65 84 55 42. Plus d'informations sur www.dreamaway.fr

VACANCES ENFANTS

Pendant les vacances d'été 2022, le Comité social vous propose de choisir un séjour pour vos enfants, parmi ces organismes (merci de consulter leur site internet) :



Pour pouvoir bénéficier de la participation du COS, les inscriptions doivent impérativement passer par le comité social (sous réserve de disponibilité du prestataire).

P 21

LE PETIT MÉTROPOLITAIN - MAI 2022



POUR UNE HAUSSE DE 10% DU POINT D'INDICE AVANT L'ÉTÉ 2022 ET UNE INDEXATION DES RETRAITES

Nos organisations syndicales demandent depuis des années la revalorisation du point d'indice et une indexation des retraites sur l'inflation.

Le 17 mars dernier, lors de la grève unitaire avec la CGT, FSU, Solidaires et les syndicats lycéens FIDL, MNL, UNEF et Voix Lycéenne, nous avons frappé un grand coup. Le gouvernement a accepté, enfin, un dégel du point d'indice.

Mais tout reste à négocier pour rattraper les retards accumulés depuis le gel du point d'indice, décidé en 2011 par Nicolas Sarkozy.

En 2016, grâce à l'accord Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR), que nous avons signé, nous avons pu obtenir, sous François Hollande, une augmentation de 1,2% en 2 phases, juillet 2016 et février 2017. Depuis plus rien !

Pire, les réajustements des grilles de rémunérations les plus basses, nécessaires et indispensables, ont conduit à un écrasement des carrières effaçant l'amélioration des grilles indiciaires. Ce n'est plus tenable, (suite UNICAT)...

Seuls on va plus vite, ensemble on est plus fort

Rejoignez-nous sur notre site commun : www.unsametropolede lyon.fr

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



POUR UNE HAUSSE DE 10% DU POINT D'INDICE AVANT L'ÉTÉ 2022 ET UNE INDEXATION DES RETRAITES (suite)

...d'autant que l'exécutif de la métropole se refuse à mettre en place un RIF pour toutes et tous, à un niveau suffisant

pour permettre de valoriser chacune et chacun et d'augmenter leur pouvoir d'achat, notamment en payant les jours économisés sur leur compte épargne temps (CET).

Le constat est amer et l'attractivité de nos métiers ne cesse de baisser. L'augmentation de 10% du point d'indice et l'indexation des retraites sur l'inflation, comme nous le demandons, sont indispensables, alors que l'inflation dépasse en moyenne les 3,6% par an, 1^{ère} fois depuis 30 ans ! Et que qu'elle est annoncée à 6% pour juin 2022.

Il faut rattraper et anticiper pour redonner du pouvoir d'achat aux fonctionnaires et aux retraités, par tous moyens.

C'est le sens de notre combat syndical au plan national comme au plan local, au sein de notre métropole.

Seuls on va plus vite, ensemble on est plus fort

Rejoignez-nous sur notre site commun : www.unsametropolede lyon.fr

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



Retour sur le séminaire des cadres/encadrants

Plus de 3000 agents étaient conviés au centre des congrès ou en visio à participer à ce 1er séminaire des cadres/encadrants de cet exécutif, 1er depuis la crise Covid.

Alors que les organisations syndicales diffusaient des tracts à l'entrée relevant le manque de prise en considération des revendications des agents sur les conditions de travail dégradées (stress, bureaux et matériels inadaptés aux missions, manque de reconnaissance salariale, évolution de carrière en berne,...), la déception était à sa comble. Aucune intervention, du Président, de la Vice-présidente aux Ressources humaines, ou de la DGS n'ont pris au sérieux le malaise qui règne chez les agents de la Métropole !

C'est affligeant !

L'analyse des résultats électoraux de l'élection présidentielle

devrait interroger l'exécutif métropolitain et l'amener à être plus soucieux des agents de la Métropole !

Nous réaffirmons nos revendications comme : de véritables espaces de travail, du matériel informatique adapté, en nombre suffisant, des véhicules pour assumer nos missions, la prime d'intéressement de 600 € pour tous, la réévaluation du régime indemnitaire, progressif, et l'augmentation des ratios pour les avancements de grade ... !

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

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

Adresse d'accueil : Immeuble Gémellyon Sud - 59 boulevard Vivier Merle 69003 Lyon. BP : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03.

CGT STEPCI : 04 28 67 56 54 - Syndicat-CGT-STEPCI@grandlyon.com

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

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



Aménagement des locaux HDM : la CFDT est très dubitative voire inquiète.

La Métropole de Lyon a réaménagé une partie des plateaux de l'Hôtel de la Métropole.

Les agents rencontrés sont loin d'être satisfaits car les aménagements proposés par les « espaces

planers » privés n'ont eu de cesse de rationaliser les espaces en les déshumanisant. On constate une forte diminution des m² par agent dû à l'augmentation des salles de réunion.

A-t-on vraiment progressé par rapport aux années 1920 ? Comment travailler confidentiellement sur son poste sans gêner ses collègues ? Où sont les coins un peu chaleureux que les agents avaient créés ?

La mise en scène de tous les espaces y compris ceux de convivialité, comme si l'on pouvait aménager la convivialité pour la forcer, apporte un résultat très encadré, normé, liberticide.

Le CHSCT a été consulté à notre demande sur le référentiel d'aménagement alors que les installations étaient déjà largement réalisées. La CFDT a voté contre.



Contactez la CFDT : 04 28 67 56 51 ou par mail cfdt@grandlyon.com
Blog : cfdtmetropolede lyon.com



Le supplément familial de traitement : un dispositif inégalitaire

Le SFT (supplément familial de traitement) est l'un des éléments de rémunération portant droits et obligations des fonctionnaires. Il s'agit d'un accessoire du traitement de base et non d'une prestation familiale. Son montant est composé d'un élément fixe

et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants planchers et plafonds.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels planchers	Montants mensuels plafonds
1	2,29	-	2,29	2,29
2	10,67	3%	73,41	110,86
3	15,24	8%	182,55	282,42
par enfant supp	4,57	6%	130,05	204,95

La CFTC dénonce un dispositif inégalitaire qui comprend une part fixe et une part variable (à partir du deuxième enfant) en fonction du salaire. Nous constatons une mécanique de calcul totalement obsolète car plus l'agent perçoit un haut salaire plus son supplément familial de traitement est élevé. La CFTC souhaite une revalorisation du montant pour le premier enfant - actuellement moins de 3 euros par mois -, car c'est à ce moment que les dépenses sont les plus élevées.

Mobilisez-vous : rejoignez la CFTC

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 - 06 65 15 97 47 - Contactez-nous par mail :

cftc@grandlyon.com / Blog : <https://www.cftcmetropolede lyon.fr/>



Séminaire des cadres et encadrants
Mais où est passé notre employeur ?
Positif : bien organisé et SE REVOIR en vrai !
Négatif : Ambiance froide

Le Président : discours politicien plat, auto-satisfaction, méconnaissance de nos métiers sauf ceux potentiellement grévistes et impac-

tant l'image des élus. **VP aux RH :** pas de solutions présentées alors que beaucoup d'agents en difficultés, souffrance, usure, colère, prêts à craquer. **Directrice Générale des services** parle de la territorialisation sans explication du fond. **DG adjoints :** présentation de projets réalisés sans analyse (point forts-faibles, amélioration à venir), axée sur les projets « verts » pour les citoyens et non pour les agents. Présentation du bilan qualité de vie au travail sans aucune action correctrice. Les dirigeants politiques et administratifs considèrent que le collectif est merveilleux et que tout fonctionne ! Bref, un vrai catalogue politique !

Discussions dans les couloirs : manque de vision interne, aucun apprentissage à la sortie de ce séminaire

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
Blog : cgcmetropolede lyon.blogspot.com



FO - Adresse d'accueil : Gémellyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3^e
Boîte postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03
04 28 67 56 48 - fo@grandlyon.com



Aujourd'hui, l'épidémie de Covid-19 est l'occasion pour le gouvernement de porter de nouveaux coups aux droits. Ces mesures apparaissent comme de nouvelles attaques contre le statut de la Fonction Publique.

Les annonces de primes déjà octroyées de façon très inégalitaire, ne répondent en aucun cas à l'enjeu, dans la fonction publique, d'une véritable revalorisation tant des carrières que des salaires, seuls à même de reconnaître l'engagement quotidien et sans faille des fonctionnaires. Vos primes ne sont que saupoudrage, et présentent par ailleurs le risque déjà mesuré dans les services de constituer un outil de division entre agents. L'activité ne se réduit pas aux missions essentielles, notamment lorsque qu'il s'agit de personnes vulnérables auxquelles on fait courir des risques injustifiés et injustifiables ! Hors de question de se laisser faire !

Adresse postale : 20 rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon Cedex 03
Adresse physique : Gémellyon - 1^{er} étage - 59 Bd Vivier Merle - 69003 Lyon / **Tél. :** 04 28 67 56 57
E-mail : sud@grandlyon.com / **Site internet :** <http://www.sud-ct.fr>



Le saviez-vous ?

A propos du supplément familial de traitement (SFT), les parents dont au moins l'un d'eux est agent public et qui se partagent la garde des enfants, vont pouvoir percevoir chacun la moitié de ce SFT.

Cette possibilité peut s'appliquer:

- En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents
- Si les parents le demandent tous les deux ou s'ils sont en désaccord sur la désignation d'un bénéficiaire unique

La fonction publique doit s'adapter aux évolutions sociétales des familles et notamment les modes de garde en cas de séparation.

Ce décret précise les modalités de mise en œuvre et le calcul du partage afin d'assurer une application homogène au sein des trois versants de la fonction publique.

Le SFT est versé à tout agent public, titulaire ou contractuel ayant au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations sociales.

Son montant dépend du nombre d'enfants et de l'indice majoré de l'agent (ce 2^e point mériterait d'être discuté au titre de l'équité entre agents).

FA - Adresse d'accueil : Gémellyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3^e
Boîte postale : 20, rue du Lac - CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03
04 28 67 56 50 - fafpt@grandlyon.com



FSU - Adresse d'accueil : Gémellyon Sud - 59 bd Vivier Merle Lyon 3^e
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



Certains employés de la métropole demandent la prime NBI. Ils ont renoncé à faire valoir leur droit à la sécurité. De nombreux accidents pourraient être évités par la formation à l'utilisation d'un matériel adapté. De nombreux incidents avec les usagers seraient évités si nous avions les moyens de biens les traiter. La plupart de leurs demandes n'ont rien d'abusif.

Aucune prime ne peut acheter notre sécurité. Le problème du niveau de vie ne peut se résoudre que par le salaire.

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



DON DU SANG

14 & 15 juin

Cité de la Gastronomie
(Grand Hôtel-Dieu, Lyon 2^e)

7 juillet

Hôtel de Métropole

Quelqu'un, quelque part, a besoin de votre sang.

ENQUÊTE

CONDITIONS & QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL: RÉSULTATS & ACTIONS



Conditions de travail

Articulation des temps de vie et qualité de vie au travail

Action sociale de l'employeur

Pratiques sportives et de loisirs



Édito



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

Parler de « conditions et qualité de vie au travail », c'est en fait aborder une multitude de sujets qui constituent notre quotidien de travail, mais aussi toutes les passerelles entre nos vies professionnelle et personnelle.

Après une 1^{ère} démarche en 2016, nous avons souhaité renouveler cette enquête fin 2021 sur un périmètre élargi, pour refaire le point et voir les évolutions. L'objectif prioritaire que nous visions avec le CHSCT était d'obtenir une mesure objective et représentative de ce que nous, agents de la collectivité, ressentons et attendons sur toutes les thématiques liées aux conditions et à la qualité de vie au travail.

Si le taux de réponse est inférieur à celui de 2016, cette enquête reste une réussite puisque près de 3000 agents se sont mobilisés pour répondre aux questions, nombreuses, de conditions de travail, et d'articulation entre nos vies professionnelle et personnelle, d'attentes en matière de politique sociale, d'accès au sport ou aux loisirs. Avec 30% de répondants, les données que nous vous présentons dans les pages suivantes sont représentatives de l'ensemble de la collectivité.

Nous disposons d'une base de travail fiable pour affiner, évaluer, voire redéfinir, nos orientations et politiques sur les thèmes abordés par l'enquête. Un plan d'actions pluriannuel pourra ainsi être élaboré, en lien avec le CHSCT : les grands axes qui le structureront sont explicités dans ce dossier et nous ne manquerons pas de vous informer régulièrement de son évolution et de ses concrétisations.



Méthodologie de l'enquête

Le questionnaire a été adressé, en ligne, à travers les canaux de communication habituels de la Métropole (Comète, newsletters, affiches). Un formulaire papier était mis à disposition des agents ne travaillant pas sur ordinateur. Strictement anonyme, cette enquête a débuté par quelques questions sociodémographiques obligatoires, afin de vérifier la représentativité des réponses par rapport à l'ensemble des agents de la collectivité. Elle se terminait par une question ouverte permettant l'expression libre des agents.

133 questions réparties en 4 thématiques :

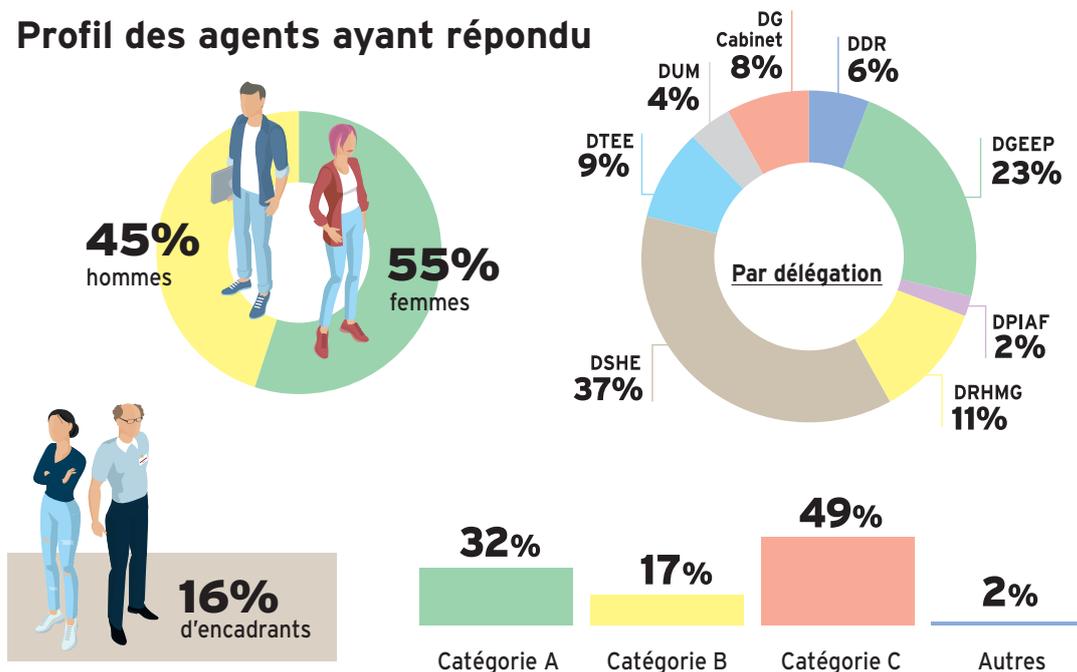
- Conditions de travail
 - Articulation des temps de vie et qualité de vie au travail
 - Action sociale de l'employeur
 - Pratiques sportives et de loisirs
- + une question ouverte



Un niveau de participation représentatif

2 956 agents se sont exprimés, soit environ 30% de taux de participation, ce qui permet de tirer des enseignements solides. Toutes les réponses ont été exploitées. Un redressement a été effectué sur les données afin d'assurer une analyse cohérente et représentative de la composition du corps social de la collectivité.

Profil des agents ayant répondu



À QUOI A SERVI L'ENQUÊTE DE 2016 ?



L'enquête de 2016, initiée par le CHSCT, sur les conditions de travail a contribué à l'élaboration du plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Ce plan, mené à partir de 2017, était structuré autour d'une soixantaine d'actions, parmi lesquelles on compte le lancement du télétravail, le soutien aux proches aidants, le projet « 1 agent, 1 compte », la mise en place des conciergeries, la 1^{ère} version de la charte de la déconnexion, le référentiel managérial, la mise en place d'une formation sur la prévention des RPS, des temps collectifs et de partage (Sentez-vous Sport devenu Parenthèse)...

Ce que disent les chiffres

Les résultats de cette enquête ont pour objectifs d'identifier les points forts à préserver, de repérer les thématiques à surveiller et de déterminer les sujets à améliorer et à travailler en priorité.

Conditions de travail

Sont présentés ci-après les principaux résultats, au niveau de la collectivité dans son ensemble. Il existe, sur les items évalués, des différences de perception selon les métiers ou les directions, qu'il conviendra d'approfondir pour adapter les plans d'actions, soit au niveau délégation, soit à des populations cibles particulières. À noter également que **toutes les thématiques, qu'elles soient « à améliorer », « à surveiller » ou « à préserver » sont à travailler**, bien qu'elles n'impliquent pas le même niveau d'effort et de priorisation.

À améliorer

Rythme de travail

(quantité importante de travail, pression temporelle et pics d'activités)

Conduite du changement

(impacts des changements d'organisations et besoin d'accompagnements)

À surveiller

Exigences émotionnelles

(être en contact avec des personnes en situation de détresse, devoir être d'humeur égale)

Complexité du travail

(être interrompu dans ses tâches, recevoir des directives contradictoires)

Insécurité socio-économique

(ne pas se sentir capable de faire le même métier jusqu'à la retraite, avoir des incertitudes sur le maintien de son activité)

À préserver

Moyens de travail

Autonomie

Utilisation des compétences

Soutien des collègues et des managers

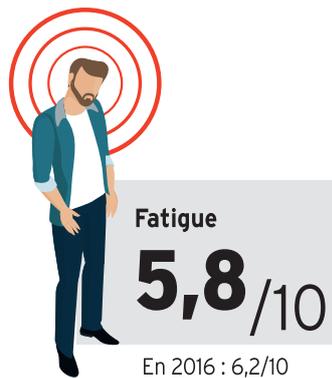
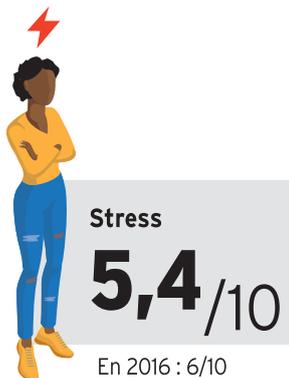
Niveau d'exposition aux violences

Reconnaissance

Système d'alerte

Prévention des conflits de valeur

Parmi les facteurs à préserver et sur lesquels capitaliser pour la suite, les agents déclarent globalement se sentir reconnus, soutenus par leurs collègues et managers, autonomes dans leur activité et disposer des moyens pour faire leur travail correctement. **Deux points seront à travailler en priorité : le rythme de travail et la conduite du changement.**



Si les agents expriment être fatigués et stressés, ils restent néanmoins motivés. À noter que les niveaux de stress et de fatigue augmentent de façon significative avec l'ancienneté.

En comparaison à la même enquête Conditions de travail menée en 2016, ces nouveaux résultats mettent en évidence une amélioration de tous les facteurs constituant les risques psychosociaux.



FOCUS MANAGERS

Les managers ont indiqué être particulièrement affectés par le rythme et la complexité du travail, notamment sur le dépassement des horaires, la quantité de travail, les interruptions de tâches et les directives contradictoires. Ils subissent également davantage l'impact des vacances de postes.

Articulation des temps de vie et qualité de vie au travail

1/3 des agents éprouvent des difficultés à se déconnecter : celles-ci sont liées principalement à leur charge de travail et au degré d'urgence des dossiers gérés, et non au télétravail qui est pratiqué massivement lorsqu'il est techniquement possible. Seuls 9% des agents refusent le télétravail pour des raisons personnelles. 67% sont intéressés pour expérimenter un rythme de travail différent. Environ 2/3 des agents souhaitent que des activités de bien-être physique et psychique soient proposées par la collectivité, au moins 2 fois par mois, avec une gamme de choix potentiellement restreinte, mais assurée au moins 6 mois de l'année.

Quant aux attentes sur site pour améliorer la qualité de vie au travail, les demandes portent prioritairement sur les espaces de convivialité et détente, sur les zones de travail et sur les salles de pause dédiées au temps du repas.

1/3

des agents éprouvent des difficultés à se déconnecter.



80%

des agents expriment le souhait d'un soutien au départ à la retraite.



Action sociale de l'employeur

3/4 des agents estiment que la Métropole doit aider tous les agents sans distinction : aides d'ordre financier, mais aussi accompagnements dans la vie courante (restauration, déplacements, vacances) ou à des moments particuliers (ex : recherche d'un logement).

80% des agents expriment le souhait d'un soutien au départ à la retraite : aide technique à la constitution du dossier, accompagnement pour préparer le passage de relais à leur successeur... Et 51% aimeraient que ce départ soit progressif.

Sports et loisirs



62%

des agents se déclarent intéressés par la pratique d'une activité.



EXPRESSION LIBRE

Les 727 verbatims, recueillis sur la question ouverte posée en fin de questionnaire, viennent conforter et accentuer les avis exprimés dans les réponses précédentes. Ils concernent principalement les conditions de travail et le management, le salaire et les évolutions de carrière, l'articulation des temps de vie et la qualité de vie au travail, et les conditions matérielles (locaux, équipement informatique...).



Tous les résultats détaillés de l'enquête CQVT sont consultables sur Comète.

Un plan d'actions en 7 axes

Un plan d'actions pluriannuel, qui tient compte des avis exprimés à travers l'enquête, après échanges avec le CHSCT et les comités de délégations et directions (CODEL/CODIR), est en cours d'élaboration par la délégation Ressources humaines et moyens généraux (DRHMG), et plus particulièrement sous la coordination de la direction Responsabilité sociétale de l'employeur & Préventions (DRSEP). L'objectif est d'aboutir à un plan structuré et détaillé au premier semestre 2023, même si divers projets au sein de ce plan sont déjà travaillés ou en passe d'être lancés.



L'équipe projet du plan d'actions CQVT - De gauche à droite : Grégory Bourbon, directeur Logistique & moyens généraux ; Aurélie Pasquier, directrice adjointe Emploi & développement des compétences (DRH) ; Anne-Sophie Peyret-Rosà, chargée de mission Qualité de vie au travail (DRSEP) ; Hervé Diaite, responsable Promotion de la diversité & lutte contre les discriminations (DRSEP) ; Frédérique von Plauen, responsable Action & innovation sociale (DRSEP) ; Constance Athané, alternante Qualité de vie au travail (DRSEP) ; Carol Marconnet, responsable Prévention (DRSEP). Absente sur la photo : Emilie Chesneau, chargée de mission GPEEC et projets transversaux (DRH).

7 axes de travail

1 Accompagner les managers

« Nous allons continuer à porter une attention particulière à l'accompagnement des 1200 managers de notre collectivité qui ont exprimé des attentes fortes. Cela signifie poursuivre et améliorer la démarche managériale existante : formations dédiées, campus du management, ateliers co-développement, groupes d'échanges de la pratique, etc. C'est donc bien l'enjeu de conforter l'existant et de réactualiser le référentiel managérial.

Il s'agit aussi de développer des méthodes innovantes et expérimenter de nouveaux espaces d'échanges et de partage entre pairs. Nous travaillons ainsi à de nouvelles approches, comme par exemple la construction d'une méthode d'aller

vers et d'offres sur mesure pour être au plus proche des besoins des managers en fonction de leur cadre d'activité, notamment des managers de proximité qui représentent 50% de la population managériale.

Il est nécessaire de conforter le socle de compétences de nos managers, en reposant les fondamentaux en matière de formation, comme se former au moins tous les trois ans aux enjeux managériaux. Et aussi de renforcer l'acculturation des managers métropolitains aux grandes causes, telles que la laïcité, la déontologie, le handicap ou encore l'égalité femmes-hommes. Notre collectivité doit permettre à nos managers de consacrer du temps aux différents sujets managériaux.

En parallèle de ces actions, la structuration du service Appui et développement des managers se poursuit au sein de la DRH. »

Aurélie Pasquier, directrice adjointe Emploi & développement des compétences (DRH)

2

Améliorer l'environnement de travail numérique et physique des agents

3

Stabiliser les modes de travail et faciliter l'articulation des temps de vie et le bien-être au travail

4

Réactualiser le programme de prévention métropolitain

« À la Métropole, la prévention s'articule entre un réseau de préventeurs de proximité au sein des services, qui ciblent des problématiques spécifiques aux métiers, et des actions plus transverses et stratégiques coordonnées au niveau fédéral. Notre objectif est de prévenir les risques professionnels pour assurer la sécurité des agents et protéger leur santé physique et mentale. Cela passe bien sûr par des fondamentaux (rappel

des règles, formations sécurité, équipements de travail...), mais pas seulement. Depuis plusieurs années, un de nos chantiers consiste à élargir et renforcer notre offre de services Risques Psycho-Sociaux (RPS). Les préventeurs travaillent ainsi sur l'accompagnement des collectifs et des managers dans leur transformation d'organisation. La prévention des situations violentes dans le cadre de la relation aux usagers est aussi un axe fort de notre plan d'action. La réactualisation de notre programme de prévention doit permettre d'avoir une cohérence métropolitaine en matière de prévention et garantir aux agents l'accès aux mêmes services, tout en tenant compte des spécificités métiers. »

Carol Marconnet, responsable du service Prévention (DRSEP)

5

Renforcer la lutte contre les discriminations

6

Structurer la politique sociale de l'employeur

« Sur le volet Action sociale, les résultats de l'enquête sont cohérents avec ce que les assistantes sociales du personnel observent au quotidien et ce qui nous est remonté par les organisations syndicales. Nous priorisons nos actions pour répondre au mieux et au plus près des préoccupations et des besoins des agents. Tous les agents sont concernés par notre politique sociale. Afin de faciliter l'accès aux droits et à l'égalité de traitement, nous devons donc nous

assurer qu'ils soient tous bien informés. Pour cela, nous allons déployer davantage d'actions sur les territoires, au plus près des agents, pour présenter notre offre de services.

Notre collectivité est particulièrement mobilisée auprès des proches aidants. Nous avons une politique très aboutie sur ce sujet, en comparaison à d'autres collectivités ou entreprises, et sommes en constante réflexion pour proposer des solutions d'accompagnement plus innovantes.

Les autres projets sur lesquels nous travaillons, et que nous espérons mettre en place à court et moyen termes, concernent les évolutions de la protection sociale complémentaire, l'accompagnement à la retraite et l'accès au logement. »

Frédérique von Plauen, responsable du service Action et innovation sociale (DRSEP)

➔ Pour en savoir plus, consulter le dossier du Petit métropolitain de novembre 2021.

7

Renforcer les politiques de ressources humaines, notamment sur les reconversions et la mobilité, le maintien à l'emploi, le recrutement et les vacances de poste

ENQUÊTE
**CONDITIONS
& QUALITÉ
DE VIE
AU TRAVAIL:**
RÉSULTATS
& ACTIONS

