



PACTE SOCIAL DE LA VILLE DE LYON

Nos **10**
engagements

En faveur du service public
et des agent-es municipaux



Fièr-es de notre service public

Sommaire

p.3 — Édito

p.4 — Les chiffres clés
Bilan social de la Ville de Lyon 2019

01
p.6

Une politique volontariste de création de postes pour répondre aux besoins des habitant-es

02
p.9

Une charte du dialogue social pour mieux associer les agent-es et les syndicats

03
p.13

Une politique de rémunération transparente et équitable pour le personnel municipal

04
p.16

Un déroulé de carrière amélioré, notamment pour les agent-es de catégorie C

05
p.19

Un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

06
p.22

Une politique sociale ambitieuse pour lutter contre la précarité

07
p.26

Une démarche active sur la qualité de vie au travail

08
p.30

L'amélioration des locaux comme appui aux conditions de travail

09
p.33

Un objectif de transition écologique porté avec l'appui des agent-es municipaux

10
p.36

Un projet d'administration fédérateur et porteur de sens

Le service public, le patrimoine de ceux qui n'en ont pas



Depuis plusieurs années, le service public et les fonctionnaires territoriaux sont fragilisés par un discours rigoriste et comptable, qui considère l'action de la collectivité comme une charge, là où il faut la considérer au contraire comme une richesse. Le gel du point d'indice, la baisse des dotations, le pacte de Cahors, le fonctionnaire-bashing sont autant de marqueurs qui ont porté préjudice au service public, notre bien commun.

À Lyon, nous sommes fiers de notre service public. Après un plan « marges de manoeuvre » plutôt douloureux sous le précédent mandat, nous souhaitons que le personnel municipal retrouve le sens, la confiance et la reconnaissance qu'il mérite. Un personnel municipal qui a "tenu la baraque" tout au long d'une crise sanitaire sans précédent et qui va maintenant porter un plan de mandat ambitieux, autour de la transition écologique et d'une ville plus inclusive et solidaire.

Le pacte social de la Ville de Lyon, délibéré en conseil municipal, constitue un engagement très fort de notre exécutif en faveur du service public et des agent-es municipaux. Il fixe des orientations stratégiques sur les cinq années à venir qui vont venir renforcer les effectifs

et améliorer les conditions de travail du quotidien. Nous sommes persuadés que la qualité de service passe nécessairement par cet investissement humain, par un soutien sans faille à celles et ceux qui font la ville.

Nous avons construit cette feuille de route en échangeant très régulièrement avec les représentant-es du personnel, tout en nous appuyant sur l'expertise et la force de proposition des services. Nous parvenons à des axes stratégiques ambitieux, que nous avons souhaité rendre concrets avec près d'une centaine de pistes d'action. Bien sûr, il s'agit avant tout d'un cap : nous nous donnons le droit à l'erreur, à l'expérimentation, à l'imagination, dans les années qui viennent. Nous adapterons ce pacte social au regard du contexte national et local, tout en mesurant l'avancée de nos objectifs annuellement, à travers un dialogue social de qualité.

Laurent Bosetti
Adjoint délégué à la promotion des services publics



Pacte social

de la Ville de Lyon

Les chiffres clés

Du bilan social 2019 de la Ville de Lyon

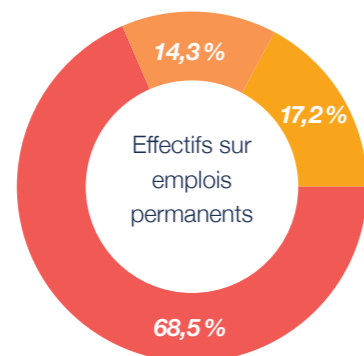
FIN 2019 LA VILLE DE LYON EMPLOYAIT

8 320 agent-es au total, dont 7 125 sur emplois permanents, avec un taux de féminisation de 63,9 %, 85,1 % de l'effectif permanent étant fonctionnaire (84,2 % en 2018).



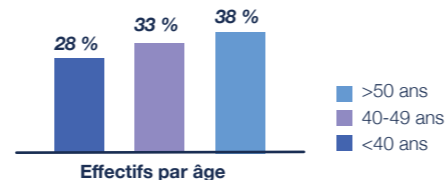
174 agent-es sont partis à la retraite en 2019.

L'âge moyen de départ s'élevait à 62 ans et 2 mois, hors retraite pour invalidité.



■ Agent-es de catégorie A
■ Agent-es de catégorie B
■ Agent-es de catégorie C

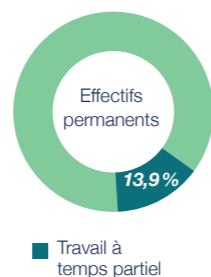
La **moyenne d'âge** des agent-es sur les emplois permanents était de **46 ans et 1 mois** en 2019 et la **moyenne d'ancienneté de 14 ans et 9 mois**.



La **filiale technique** comptait près de **la moitié des agent-es permanents de la ville** (42,8 %), la filiale administrative 20,3 % et la filiale médico-sociale 18,7 %.

La Ville a mis en œuvre le RIFSEEP¹ à compter de juin 2019.

5 980 postes ont été cotés au RIFSEEP, soit près des trois-quarts : certains cadres d'emplois — filiale police — ne sont pas concernés par le RIFSEEP, pour d'autres, les textes permettant le déploiement du RIFSEEP n'étaient pas encore publiés en juin 2019 (certains cadres d'emploi de la filiale technique et médico-sociale principalement).

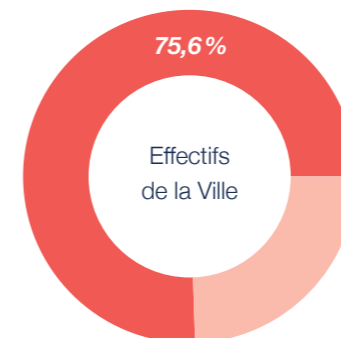


■ Travail à temps partiel

Le **taux d'emploi des travailleur-euses handicapé-es** calculé au 31 décembre 2019 était de **8,8 % - 654 agent-es -**, pour une obligation légale de 6 %. Ce taux progresse régulièrement depuis plusieurs années.



ACCÈS À LA FORMATION



La Ville a consacré **1,1 M€ pour l'achat de formations** et a cotisé à hauteur de **1,7 M€ auprès du CNFPT** (Centre national de la fonction publique territoriale). Cette cotisation contribue aux frais de gestion, d'ingénierie et au coût pédagogique des formations mises en place par le CNFPT pour le compte de la Ville de Lyon.



Le **taux d'absentéisme pour raison de santé²** a diminué, passant de 8,28 % à **8,12 %** entre 2018 et 2019. Une baisse est observée depuis 2016. On comptabilisait **211 453 jours d'absence en 2019**.

Le **coût moyen annuel chargé** d'un-e agent-e permanent-e se montait en 2019 à

45 617 €

Par ailleurs, **122 agent-es ont bénéficié d'actions d'accompagnement** (entretiens de mobilité, bilans professionnels et diagnostics de positionnement, bilans de compétences...) en 2019.

44,4 %, soit 2 542 agent-es



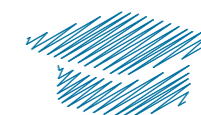
13,2% soit 753 agent-es

■ ont bénéficié d'un avancement d'échelon
■ ont bénéficié d'un avancement de grade

En moyenne, **les agent-es ont été absent-es 29,7 jours** pour raison de santé.

144 agent-es ont été accompagnés dans leur reconversion professionnelle suite à inaptitude définitive pour raison de santé.

En moyenne, les agent-es sont partis **4,55 jours en formation** en 2019.



Le **total des dépenses formation s'est établi à**

2,8 M€

en 2019.

1- RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

2- Sont inclus la maladie ordinaire, la longue maladie (incluant le congé de grave maladie), la maladie de longue durée, les accidents de travail, les accidents de trajet et la maladie professionnelle. Sont exclus la maternité, la disponibilité d'office et les temps partiels thérapeutiques.



01 Une politique volontariste de création de postes pour répondre aux besoins des habitant-es

150 postes supplémentaires sur 2021 et 2022

La nouvelle majorité fait le choix d'investir massivement dans le service public municipal durant les prochaines années, pour répondre aux besoins et aux demandes des habitant-es. Cela se traduit par une programmation pluriannuelle des investissements de plus de 1,2 milliard d'euros durant le mandat, mais aussi par une évolution plus soutenue de la masse salariale, qui pourra évoluer jusqu'à 3% par an, contre moins de 2% lors du précédent mandat. Ainsi, de nombreux équipements indispensables aux Lyonnaises et aux Lyonnais seront créés, et notamment



18 crèches, 7 groupes scolaires et 4 équipements sportifs. Le périmètre du service public municipal pourra être accru : crèches municipales et pas seulement associatives, réouverture de bains-douches municipaux, municipalisation de RAM associatifs, étude d'opportunité d'une cuisine centrale en régie publique...

Une masse salariale pouvant aller jusqu'à 3% d'augmentation par an

En parallèle, nous serons attentifs à la méthode, et nous répondrons à la demande exprimée par les citoyen-nes d'une coconstruction des politiques publiques et de leur évaluation, qui devront permettre de mener à bien la transition écologique. Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, il faudra renforcer les services municipaux. Ainsi, environ 150 postes seront créés dès les deux premières années du mandat, dont une centaine dans le cadre du budget 2021. De nouvelles créations viendront ensuite accompagner les ouvertures d'équipement tout au long du mandat.



Pistes d'actions à l'étude

- La création de 150 nouveaux postes dès les deux premières années du mandat.
- Une masse salariale indexée sur une évolution annuelle maximum de 3% (au lieu de 2% sur 2014-2020).
- La création de postes pour 7 nouveaux groupes scolaires sur le mandat.
- La création de postes pour 6 EAJE municipaux et 10 RAM municipaux sur le mandat.
- La création de postes pour des équipements publics (3 gymnases, 1 piscine, ateliers de la danse, bains-douches).
- La création de nouvelles missions expertes : transition écologique, participation citoyenne, prospective et évaluation.
- Un renforcement des directions supports au regard de l'accroissement des effectifs (RH, informatique, bâtiments...).
- Une délégation aux ressources humaines et au dialogue social réaffirmée dans l'organigramme des services.
- La consolidation des systèmes d'information RH avec des moyens humains et budgétaires supplémentaires.
- Une évaluation de la déconcentration de la fonction RH avec des propositions d'amélioration.
- Une articulation des moyens humains retravaillée entre l'administration centrale et les arrondissements.
- Une étude d'opportunité sur la reprise en régie publique de la restauration scolaire.
- Un travail d'attractivité sur les métiers en tension : police, petite enfance, corps techniques...
- Une augmentation de 50% du nombre de contrats d'apprentissage et de stagiaires universitaires.
- L'expérimentation des services civiques pour développer l'immersion professionnelle.
- Un effort sur l'insertion avec un accueil renforcé de jobs d'été et de travaux d'intérêt général.
- Une meilleure prise en compte du tutorat pour l'accueil des jeunes dans la collectivité.
- Un conventionnement partenarial avec les acteurs locaux de l'insertion (MMIE, mission locale...).

Un effort sur l'insertion professionnelle des jeunes

La Ville souhaite par ailleurs s'impliquer fortement dans l'insertion professionnelle, notamment des jeunes. Nous travaillerons donc en étroite collaboration avec les acteurs locaux de l'insertion (MMIE, mission locale...) pour créer des partenariats durables. Nous prévoyons également d'augmenter progressivement de 50% le nombre d'étudiant-es stagiaires au sein des services municipaux, comme celui du nombre d'apprenti-es. En parallèle, nous développerons le recours aux services civiques, qui permettra d'expérimenter de nouveaux services à destination des usager-ères, tout en offrant une première expérience citoyenne et professionnelle aux jeunes qui en bénéficieront.

+50% d'apprenti-es et de stagiaires sous le mandat

Renforcer notre attractivité sur certains métiers en tension

En complément de cette implication plus forte dans l'insertion professionnelle des jeunes, un travail approfondi sera conduit pour renforcer l'attractivité des métiers en tension, nombreux au sein des services municipaux, comme nous avons déjà commencé à le faire sur certains secteurs, et notamment ceux de la police municipale ou de la petite enfance. Un travail de fond sera réalisé autour de l'identité de notre collectivité pour promouvoir son image, son projet d'administration, ainsi que la politique sociale portée par l'employeur.

— *L'accueil et l'accompagnement des enfants et de leur famille galvanisent ma motivation au quotidien. C'est un véritable engagement dans lequel je m'épanouis depuis 40 ans !*

Brigitte —
Auxiliaire puéricultrice en crèche



02 Une charte du dialogue social pour mieux associer les agent-es et les syndicats

Tout comme l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques municipales qui associeront étroitement les citoyen-nes, le fonctionnement interne de la Ville associera pleinement les agent-es et leurs représentant-es. Ce changement substantiel sur la méthode, qu'une charte du dialogue social formalisera, se traduira par une vraie reconnaissance et une valorisation de l'engagement syndical, par l'amélioration de l'écosystème des instances de dialogue social et par la systématisation de la concertation des agent-es.

Reconnaître et valoriser l'engagement syndical

Tout d'abord, il s'agira de reconnaître et de valoriser l'engagement syndical. Pour cela, les délégué-es syndicaux seront accompagnés tout au long de leur parcours. Un guide pratique du représentant syndical sera donc élaboré, afin que les élu-es et délégué-es puissent prendre connaissance rapidement des processus et des procédures qui les concernent et qu'ils puissent exercer leurs mandats dans les meilleures conditions. Un accueil collectif des nouveaux élu-es sera également organisé dans les différentes instances paritaires de la collectivité. Enfin et surtout, un accompagnement personnalisé sera proposé à tous dès le début et jusqu'à la fin d'un mandat syndical (conseil carrières, formations continues, voire certifiantes/diplômantes) afin d'inscrire cette étape dans leur parcours professionnel.

En complément, et dans le respect du cadre réglementaire, les moyens de fonctionnement (locaux, outils informatiques, temps d'activité syndicale...) devront être adaptés aux besoins des organisations syndicales et ils seront garantis dans la durée. Enfin, les cadres, mais aussi le cas échéant les

élu-es, seront formés au dialogue social, à la négociation, et au droit syndical. Il s'agira de faire évoluer réciproquement le regard porté sur l'action syndicale et les relations sociales en général, et de créer une culture commune au sein de la Ville dans ce domaine.

Une formation des cadres et des élu-es au dialogue social



Améliorer l'écosystème des instances de dialogue social

Par ailleurs, il s'agira d'améliorer l'écosystème des instances de dialogue social, dont le cadre réglementaire évolue substantiellement. Les chantiers devant faire l'objet d'un dialogue soutenu sont très nombreux et il est nécessaire de prioriser et de planifier ces travaux. Ce dialogue soutenu sera donc organisé autour d'un agenda social pluriannuel coconstruit, régulièrement adapté en fonction des réalités de terrain et/ou des évolutions réglementaires. Les instances du dialogue social évoluent fortement suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les Commissions administratives paritaires CAP perdent progressivement des compétences.

Renforcer le dialogue social de proximité dans les délégations

La Ville garantira néanmoins, sous une forme renouvelée, un dialogue social nourri sur les avancements de grade et les promotions internes. Le Comité hygiène et sécurité et le Comité technique seront fusionnés à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022. La Ville veillera néanmoins, dans le respect du cadre réglementaire qui sera défini, à ne pas limiter le champ d'action de cette nouvelle instance en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, par exemple en conservant la diversité des commissions thématiques existantes actuellement au sein du CHSCT. Au contraire, ce devra être une opportunité pour que les conditions de travail des agent-es soient plus systématiquement intégrées au cœur de l'ensemble de la politique des ressources humaines. La mise en place de ce nouveau Comité social territorial sera également l'occasion de renforcer le dialogue social de proximité au sein des délégations et des directions, qui permettra de surmonter plus aisément beaucoup de difficultés en apportant des solutions concrètes, avec réactivité.

Favoriser une concertation plus régulière avec les agent-es

Enfin, il s'agira de favoriser une concertation beaucoup plus régulière des agent-es. Les réorganisations des services permettent d'assurer la nécessaire adaptation du service public aux besoins des Lyonnaises et des Lyonnais. Elles doivent aussi permettre autant que possible d'améliorer les conditions de travail des agent-es municipaux. Pour y parvenir, la concertation des agent-es et de leurs représentant-es sera systématisée sur les projets de réorganisation. Cela nécessitera de prendre le temps de conduire ces changements, et les managers pourront s'appuyer sur un référentiel de participation qui les aidera à mener ce travail à bien. De la consultation à la concertation, en passant par la possibilité d'accords négociés, les niveaux d'association des agent-es seront mieux détaillés. Par ailleurs, les audits menés sur

les directions feront l'objet d'une restitution synthétique aux agent-es concernés pour plus de transparence. Sur les dossiers stratégiques ou transversaux, concernant un nombre très important d'agent-es, de nouvelles méthodes favorisant la concertation seront proposées (focus groupes, enquête des agent-es par voie numérique ou postale...), en garantissant la transparence de la procédure et la publication des résultats. De façon plus globale, les agent-es et les usager-ères seront amenés à davantage collaborer dans l'élaboration et l'évaluation de la qualité du service public, notamment grâce à des enquêtes quantitatives et qualitatives prenant mieux en compte l'ensemble des points de vue, sans mettre en difficulté les agent-es dans le bon exercice de leurs missions.

Un référentiel de la concertation interne sur les réorganisations

Pistes d'actions à l'étude

- Un accompagnement des représentant-es du personnel (accueil, guide, formations, validation des acquis...).
- Une garantie de moyens de fonctionnement (locaux, matériel informatique, heures de décharge...).
- Un état des lieux de début de mandat sur les locaux et le matériel informatique des syndicats.
- Un temps de rencontre des nouveaux élu-es, directeur-trices et responsables de service avec les organisations syndicales.
- Une formation des cadres et des élu-es au dialogue social et à la négociation.
- Un dialogue régulier entre l'adjoint-e au maire délégué-e et les directions métiers associées.
- Un agenda social annuel concerté avec les représentant-es du personnel.
- Des instances de dialogue social renforcées en proximité.
- Un référentiel de la concertation interne autour des projets de réorganisation.
- Des panels représentatifs d'agent-es consultés régulièrement sur les grands sujets de l'agenda social.
- Des enquêtes participatives usager-ères/agent-es sur l'offre et la qualité du service public local.

— *Ce qui me plaît dans mon travail c'est la rigueur du suivi et du contrôle des opérations comptables. J'apprécie également les échanges menés avec nos fournisseurs.*

Alexandre —
Agent comptable à la direction des systèmes d'information et de la transformation numérique



03 Une politique de rémunération transparente et équitable pour le personnel municipal

Renforcer l'attractivité de la collectivité et mieux valoriser le travail des agent-es

Les rémunérations des agent-es publics qui découlent des grilles indiciaires déterminées au niveau national sont souvent relativement faibles, et elles sont donc complétées par d'autres éléments de rémunération, et notamment le régime indemnitaire. Celui applicable au sein de la Ville de Lyon est le fruit d'une construction progressive, mais il ne répond pas totalement aux besoins de la collectivité et aux aspirations des agent-es. En effet, le recrutement dans de nombreux métiers s'avère aujourd'hui difficile, et la Ville peut souffrir d'un manque d'attractivité, notamment en raison du régime indemnitaire qu'elle propose sur certains postes.

Pour toutes ces raisons, la Ville de Lyon s'engage dès le début de mandat à une augmentation de l'enveloppe globale dédiée au régime indemnitaire de 3 millions d'euros.

3 M€
pour valoriser
le régime indemnitaire
des agent-es

Réduire les inégalités de traitement entre les filières métiers

Par ailleurs, si des différences de rémunération sont tout à fait justifiées lorsqu'il y a des différences objectives de niveau de fonctions, de sujétions ou d'expertise, le régime indemnitaire ne valorise pas de façon équitable l'ensemble des catégories, cadres d'emploi et métiers présents au sein de la Ville, et génère un sentiment d'inéquité chez de nombreux agent-es. Dès 2021, et en intégrant tous les cadres d'emploi qui peuvent l'être dans le dispositif RIFSEEP déjà applicable à certains d'entre eux, la Ville s'engage à réduire les incohérences entre filières et entre cadres d'emplois et, comme le prévoit le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes adopté en conseil municipal le 28 janvier 2021, à dimi-

nuer fortement les écarts de rémunération structurels encore constatés entre les femmes et les hommes.

En complément de cette évolution du régime indemnitaire, d'autres éléments variables de rémunération (rémunération des heures supplémentaires, astreintes, prise en charge des abonnements de transport ou dotation en véhicule de service) feront l'objet d'une étude approfondie, afin d'assurer l'équité dans leur attribution et le respect de nos objectifs en matière de transition écologique.

Travailler sur l'égalité salariale femmes-hommes

Préférer une meilleure organisation du travail à la systématisation des heures supplémentaires

Si le recours aux heures supplémentaires est parfois nécessaire pour assurer la continuité du service public municipal, il doit néanmoins être limité autant que possible car il génère une fatigue importante. La récupération des heures supplémentaires doit toujours être privilégiée car elle permet aux agent-es de se reposer, ce qui limite l'usure professionnelle et permet de mieux respecter l'équilibre nécessaire entre la vie professionnelle et la vie privée, équilibre par ailleurs source d'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines organisations actuelles génèrent pourtant structurellement des heures supplémentaires. Un travail sera donc mené, en concertation avec les agent-es concernés, pour repenser les cycles de travail, et si nécessaire ajuster les effectifs, afin qu'ils soient plus adaptés aux contraintes du service public et qu'ils limitent au maximum le recours aux heures supplémentaires ou qu'ils permettent qu'elles soient récupérées.

Ajuster les effectifs plutôt que d'accroître la longueur des journées



Pistes d'actions à l'étude

- Un cadre global plus transparent et équitable sur le régime indemnitaire.
- L'intégration des métiers/grades manquants dans le RIFSEEP.
- Une transparence des règles de classification des postes dans le cadre du RIFSEEP.
- Des écarts de rémunération (13 % en 2019) à diminuer entre femmes et hommes.
- Une réduction des inégalités entre cadres d'emplois d'une même catégorie.
- Un revenu minimum par agent-e de 1 500 € net par mois (incluant prime de fin d'année et tickets-restaurants).
- Un suivi annuel des écarts de salaire au sein de la collectivité.
- La reconnaissance de sujétions liées à la pénibilité (régime indemnitaire ou temps de travail).
- Une attribution équitable des heures supplémentaires, véhicules, astreintes.
- La prise en charge financière intégrale de l'entretien des vêtements de travail.
- Une organisation du travail qui favorise la réduction des heures supplémentaires.



— *La crise sanitaire nous a rappelé à quel point la musique est essentielle à nos vies, pour partager des émotions avec notre public. Je suis fière de participer au rayonnement de la Ville de Lyon, à travers les tournées de l'orchestre, mais aussi lorsque nous avons joué pour des Ehpad durant le confinement.*

Emmanuelle —
Flûtiste à l'Orchestre national de Lyon



Un déroulé de carrière amélioré, notamment pour les agent-es de catégorie C



Des mesures supplémentaires pour favoriser un meilleur déroulé de carrière

Sera par ailleurs étudiée à partir de 2022 la possibilité de réévaluer les ratios d'avancement de grade délibéré en conseil municipal. L'objectif sera de s'assurer que tous les agent-es municipaux puissent bénéficier d'un déroulement de carrière complet dans leur cadre d'emploi, s'ils ont travaillé suffisamment longtemps au sein de la collectivité, ce qui n'est pas nécessairement le cas aujourd'hui. Il s'agira d'une reconnaissance légitime pour les agent-es qui contribuent chaque jour au service public rendu, et cela leur permettra de bénéficier d'une meilleure retraite à la fin de leur carrière.

Des ratios d'avancement valorisés pour la catégorie C

Un effort tout particulier sera fait pour favoriser le développement de parcours professionnels pour tous les agent-es municipaux. Ainsi, l'accompagnement collectif et individualisé des agent-es sera renforcé, tout au long de leur carrière, et la mobilité encouragée et facilitée, y compris lorsqu'elle peut apparaître dans un premier temps comme subie suite à une inaptitude aux fonctions. Les dispositifs dédiés aux cadres seront également revisités et amplifiés. Parce que le principal mode de recrutement doit rester la voie du concours, l'accompagnement des agent-es à la préparation des concours et examens professionnels sera également renforcé, notamment dans le cadre de notre partenariat avec le CNFPT.

Un accès renforcé au grade d'agent-es de maîtrise

En complément, la promotion interne sera renforcée. Elle est en effet très complémentaire du recrutement par concours et répond à un véritable besoin, puisqu'elle offre des perspectives professionnelles réelles à des agent-es qui ont une grande expérience professionnelle, que le concours classique ne sait pas nécessairement valoriser. Par la promotion interne, ces agent-es municipaux qui ont un vrai potentiel d'évolution peuvent ainsi progresser vers des fonctions supérieures. Jusqu'à présent, l'ouverture de listes d'aptitude était très irrégulière et globalement peu fréquente. À partir de 2021, et par cycle de deux ans, la Ville ouvrira la voie de la promotion interne à tous les cadres d'emploi. Les agent-es remplissant les conditions pourront ainsi présenter leur dossier et auront l'opportunité d'évoluer plus fréquemment.

Une meilleure anticipation des parcours professionnels pour favoriser les reconversions

Enfin, seront progressivement réinterrogés les calibrages des postes. Compte-tenu de l'évolution de certains métiers au sein de la Ville depuis plusieurs années et des réorganisations en cours ou à venir, cela pourra permettre de nouvelles évolutions professionnelles, notamment pour des agent-es de catégorie C.

Pistes d'actions à l'étude

- Un processus d'avancement et de promotion plus transparent (négociation lignes de gestion).
- Une promotion interne plus régulière pour les différents cadres d'emploi (deux ans).
- Un meilleur accompagnement des agent-es dans la préparation de leurs dossiers de promotion interne.
- Un accompagnement renforcé des agent-es en divergence de grade sur la préparation aux concours.
- Une évolution des ratios d'avancement pour favoriser l'accès au dernier grade en catégorie C.
- Un développement de l'accès au grade d'agent-es de maîtrise pour les catégories C.
- Une augmentation a minima de 10 % du budget de formation par rapport à l'exercice 2021.
- Une formation administrative et numérique adaptée pour anticiper et favoriser la reconversion des agent-es inaptes.
- Un accueil renforcé des agent-es en reconversion au sein des directions.
- Le renforcement du temps partiel thérapeutique pour permettre le maintien dans l'emploi.

Des règles d'avancement et de promotion plus transparentes

En complément de la revalorisation du régime indemnitaire, la collectivité portera une attention toute particulière au déroulement de carrière des agent-es municipaux. En effet, et tout particulièrement dans un contexte où la valeur du point d'indice évolue peu ou pas, il est important que les agent-es puissent bénéficier d'une évolution de carrière régulière. Les lignes directrices de gestion concernant les avancements de grade et la promotion interne ont dû être adoptées dans la précipitation avant le 31 janvier 2020, conformément à la loi de transformation de la fonction publique territoriale du 6 août 2019. Dès 2021, elles feront à nouveau l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales afin de les faire évoluer. Malgré la suppression de la compétence des CAP en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021, le dialogue social va se poursuivre sous une autre forme afin de continuer d'échanger sur les avancements de grade et les promotions internes, qui devront se décider selon des critères connus de tous.



— *J'ai débuté tout en bas de l'échelle, sans aucun diplôme. J'ai eu les soutiens et les opportunités de développer mes compétences, d'être formée, et aujourd'hui je gère une équipe allant jusqu'à 30 personnes en été. Et je m'éclate dans mon métier!*

Sandrine —
Responsable d'équipe à la piscine Charial



Un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

L'adoption d'un plan d'action égalité femmes-hommes dès 2021

La Ville a adopté dès le mois de janvier 2021 son plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce premier plan, riche de 38 engagements concrets, fixe une feuille de route très ambitieuse pour les deux prochaines années, au-delà de la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle, qui sera améliorée, et du travail qui sera conduit, dès 2021 en ce qui concerne le régime indemnitaire, pour réduire significativement les écarts de rémunérations persistants. Le plan adopté prévoit également de nombreuses actions pour favoriser l'égal accès aux métiers et aux

responsabilités. Nous nous attacherons ainsi à garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes, à déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes, à développer le leadership des femmes et à leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement, y compris en veillant aux équilibres sexués lors des avancements de grade et des promotions internes.

38
actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Ce plan favorisera l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, en informant les agent-es de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité, en incitant les conjoint-es au partage des responsabilités parentales, en aménageant les horaires, en favorisant le travail à distance, ou bien encore en prévenant mieux les déconnexions et en accompagnant les reprises d'activité.

Le plan 2021-2022 pour l'égalité professionnelle traite aussi des conditions de travail et de l'environnement professionnel, générateurs d'inégalités entre les femmes et les hommes, en apportant des améliorations concrètes pour prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en prévoyant de lutter contre l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés et en soutenant les agent-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques.

professionnelle dans les métiers très féminisés et en soutenant les agent-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques.



Un effort continu en faveur des agent-es en situation de handicap

En parallèle de ce plan, la Ville poursuit son effort en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap. Une nouvelle convention avec le FIPHFP a d'ores et déjà été adoptée. En plus de la poursuite des actions déjà en cours, cette convention, prévoit de nouvelles actions structurées autour des trois axes : le maintien dans l'emploi, le recrutement et l'accueil des travailleurs handicapés dans les services, avec un effort particulier fait sur le handicap psychique et pour l'intégration de stagiaires et d'apprentis, et enfin l'aménagement des postes et l'accessibilité numérique.

Une attention nouvelle sur l'accueil des apprentis en situation de handicap

Un plan de lutte contre toutes les discriminations à compter de 2023

Dès le 1^{er} trimestre 2022, sera lancée la préparation du plan d'action pour l'égalité professionnelle 2023-2025. Sur la méthode, ce nouveau plan sera élaboré en associant l'ensemble des personnes compétentes, à commencer évidemment par les agent-es eux-mêmes, qui en seront les principaux acteurs. Sur le fond, ce deuxième plan d'action permettra d'aller encore plus loin en faveur l'égalité femmes-hommes, en capitalisant sur les avancées du premier plan. Surtout, il devra cette fois traiter de l'ensemble des thématiques de l'égalité professionnelle, et il permettra donc de lutter contre toutes les formes de discrimination (handicap, origine, orientation sexuelle...).



Pistes d'actions à l'étude

- Un régime indemnitaire qui favorise la réduction des écarts de rémunération femmes-hommes.
- La réalisation d'un plan de prévention des risques professionnels au prisme du genre.
- Une cellule d'écoute sur les situations de violences et de harcèlements.
- Un coaching des agent-es volontaires pour les accompagner vers les postes à responsabilité.
- Une charte de recrutement pour garantir un égal accès femmes-hommes.
- Un meilleur accompagnement de la maternité (entretiens, aménagements horaires, avancement, PMA...).
- Une prise en compte renforcée des besoins des familles monoparentales.
- Une harmonisation des pratiques autour de l'écriture inclusive au sein de la collectivité.
- Des chantiers spécifiques autour du handicap (apprentis, handicap psychique, accessibilité logiciels).
- Un travail de prévention et de formation anticipée pour éviter de générer des situations de fragilité et de handicap.
- Une sensibilisation des cadres à la question du handicap, notamment à travers la charte du recrutement.
- Un retour d'expérience partagé des services accueillant des agent-es en situation de handicap.
- Un temps périodique entre conseillers de prévention et fournisseurs sur les évolutions du matériel adapté.
- Un élargissement du plan d'action égalité professionnelle (2023-2025) à l'ensemble des discriminations.
- Une étude universitaire sur les éventuelles discriminations structurelles existantes dans l'organisation.



— *Elaborer des repas pour de très jeunes enfants est un vrai plaisir et ma passion. Ils réagissent spontanément et de façon très naturelle, et sont toujours curieux de découvrir de nouveaux goûts. Entre fous rires et pleurs, nous partageons tous ensemble des moments forts depuis près de 3 ans.*

Erwan —
Cuisinier en crèche



06

Une politique sociale ambitieuse pour lutter contre la précarité

Travailler la question de la précarité statutaire au sein de la collectivité

La Ville emploie au quotidien environ 10 000 agent-es. Si une majorité d'entre eux sont fonctionnaires, les situations statutaires sont néanmoins assez contrastées, puisque la Ville fait également appel à plusieurs milliers d'agent-es en contrat à durée déterminée, pour remplir des besoins permanents ou occasionnels (renfort temporaire, remplacement, vacances...). Certains, y compris parmi les agent-es titulaires, peuvent être confrontés à de grandes difficultés sociales, et la Ville-employeur a une responsabilité particulière vis-à-vis de l'ensemble de ses agent-es.

Malgré les récentes évolutions réglementaires qui permettent un recours encore élargi aux contrats, la Ville affirme son attache-

chement au statut de la fonction publique territoriale et poursuivra son effort pour proposer des postes pérennes et à temps complet, afin de lutter autant que possible contre la précarité statutaire de nos agent-es. Ainsi, le conseil municipal du 28 janvier 2021 a requalifié en emplois permanents les emplois de directeurs d'accueil de loisirs, ce qui permet à environ 60 agent-es de pouvoir prétendre à terme soit à la titularisation sur un emploi de catégorie B, suite à la réussite du concours (pour lequel ils peuvent être accompagnés), soit à la transformation de leur CDD en contrat à durée indéterminée. Au 2^e trimestre 2021 seront étudiées les possibi-

Une attention toute particulière portée au secteur de l'animation

lités d'évolution pour les agent-es d'animation de la direction de l'éducation. À partir de 2022, ce travail sera progressivement étendu aux autres directions de la Ville, afin de s'assurer que le recours aux CDD et aux vacances est strictement limité à des besoins non récurrents ou des situations spécifiques. Sera par exemple étudiée la possibilité de renforcer les effectifs des équipes de « titulaires remplaçants », équipes volantes constituées d'agent-es titulaires de la fonction publique qui viennent en renfort des équipes permanentes, en cas d'absence de certains agent-es.



Accentuer la politique sociale de l'employeur au bénéfice des agent-es

Nous nous engageons également à renforcer l'accompagnement social des agent-es municipaux qui rencontrent des difficultés. Ainsi, en complément des dispositifs existants, un nouveau fonds d'urgence de 30 000 euros par an sera mis en place à l'attention des agent-es dès 2021.

Par ailleurs, de nombreux agent-es rencontrent de grandes difficultés à se loger, compte tenu du prix très élevé de l'immobilier sur le territoire communal et même métropolitain. Un bilan du conventionnement avec la SACVL sera réalisé prochainement et de nouvelles mesures permettant d'accompagner les agent-es dans la recherche d'un logement adapté à leurs besoins seront étudiées.

Il peut également être difficile pour certains agent-es municipaux de trouver des modes de garde adaptés pour leurs enfants, ce qui peut être un frein au maintien dans l'emploi des jeunes parents, et notamment des jeunes mères de famille. Jusqu'à présent, la Ville ne proposait aucun accompagnement spécifique dans ce domaine.

Nous travaillerons, avec l'ensemble des acteurs concernés, à élaborer des solutions innovantes pour aider les agent-es municipaux dans ces recherches.

Des efforts de l'employeur portés sur la santé, le logement et la garde d'enfants



Enfin, la Ville offre depuis plusieurs années à ces agent-es la possibilité d'adhérer à un contrat collectif en matière de mutuelle santé et en matière de prévoyance, proposant des garanties de bon niveau. La Ville apporte un concours financier, adapté à la situation de chacun, afin d'encourager les agent-es à s'assurer contre les aléas de la vie.

Ce dispositif sera pérennisé, voire encore amélioré, notamment dans le cas des familles monoparentales. Si le cadre réglementaire évolue, comme cela semble devoir être le cas, vers une adhésion obligatoire des agent-es à un contrat négocié par l'employeur, la Ville s'engagera pleinement dans cette transformation pour renforcer encore la couverture santé et prévoyance des agent-es municipaux.



Renforcer l'accompagnement des agent-es en situation de recherche d'emploi

Le nouveau conventionnement avec l'Urssaf et Pôle emploi, permettra par ailleurs aux agent-es qui quittent la Ville de le faire dans de meilleures conditions. En effet, la Ville était jusqu'à présent son propre assureur en matière d'indemnisation chômage. Les personnes concernées auront dorénavant un seul interlocuteur –Pôle emploi– pour leur indemnisation et pour leur accompa-

gnement à la recherche d'emploi. En complément, les délais de versement des indemnités chômage seront raccourcis, Pôle emploi n'étant pas soumis aux mêmes contraintes que la Ville en la matière. Cela permettra à ces personnes, par définition en précarité, de poursuivre leur recherche d'emploi dans de meilleures conditions.

Des délais de versement des indemnités chômage raccourcis



Pistes d'actions à l'étude

- La communication des contrats de mutuelle et de prévoyance aux agent-es bénéficiaires.
- L'activation d'un fonds d'urgence social de 30 000 € annuel au bénéfice des agent-es.
- Des actions supplémentaires pour favoriser l'accès à des logements à prix abordable.
- Une étude pour favoriser l'attribution de places en crèche aux agent-es municipaux.
- Un examen des moyens alloués au service social de la collectivité.
- Un examen de la forme juridique et des moyens du comité des œuvres sociales.
- La réduction des contrats temporaires dans le champ du périscolaire.
- La transformation de postes de remplaçants contractuels en postes de volants titulaires.
- Le transfert à Pôle emploi des indemnités chômage pour un meilleur accompagnement du salarié.
- Un projet de conciergerie interne avec un éventail de services à disposition des agent-es.

— C'est une véritable vocation d'aider les personnes âgées et avec mon équipe, nous accompagnons la fin de la vie de nos résidents. La Ville de Lyon a conscience de la réalité du terrain, et fait de son mieux pour nous permettre de travailler sereinement et dans les meilleures conditions.

Aurélie —
Cadre de santé en Ehpad





07 Une démarche active sur la qualité de vie au travail

Parmi les 250 métiers exercés au sein des services municipaux, beaucoup d'entre eux peuvent générer d'importants risques professionnels (liés au contact direct avec le public, au port de charges...), susceptibles de porter une atteinte importante à la santé des agent-es et au bon fonctionnement du service public. Pour parvenir à durablement améliorer la qualité de vie au travail, les professionnels de la prévention, les managers, les agent-es et leurs représentant-es travailleront donc ensemble à compter du 4^e trimestre 2021 pour construire une politique globale et cohérente de lutte contre l'usure et les risques professionnels. Sans attendre néanmoins, plusieurs chantiers qui font consensus débiteront dès 2021.

Des agent-es mieux associés à la prévention des risques professionnels

Tout d'abord, la Ville doit disposer d'un diagnostic clair. Ainsi, priorité sera donnée dès 2021 à l'élaboration ou à la mise à jour dans tous les services du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il intégrera par ailleurs deux dimensions encore insuffisamment présentes aujourd'hui : d'une part, les risques psychosociaux seront davantage évalués pour que les plans d'action définis les intègrent pleinement. D'autre part, les risques professionnels seront également analysés en tenant compte, lorsque c'est pertinent, du genre des agent-es concernés, afin d'adapter au mieux les actions correctives à mettre en œuvre.

À moyen terme, le réseau des professionnels intervenant dans ce champ (conseillers prévention, assistants de prévention...) pourra être encore développé, notamment pour accentuer les actions dédiées à des métiers particulièrement exposés à des risques importants et à l'usure professionnelle. La fonction d'inspection, encore assez peu développée au sein de la Ville alors qu'elle est un complément indispensable des actions menées en interne par les managers, sera renforcée pour disposer d'une analyse des situations professionnelles et neutres, de façon plus régulière.

Une réflexion à conduire sur une meilleure structuration des acteurs de la prévention

Agir sur la pénibilité : horaires, remplacements, matériel adapté...



Si l'ambition d'améliorer les conditions de travail des agent-es est bien globale et systémique, les réponses apportées devront néanmoins être adaptées à chaque situation, car les directions ne sont pas égales devant les risques et l'usure professionnelle.

Lorsque ce sera pertinent, les cycles de travail, qui sont propres à chaque service et à chaque métier, évolueront pour améliorer la vie au travail. De la même façon, dans les limites du cadre réglementaire, le temps de travail pourra être adapté en fonction de la pénibilité des métiers exercés.

Près de 3 M€ à la PPI pour améliorer les conditions de travail

Les directions de l'enfance et de l'éducation, dans lesquelles travaillent environ 3500 agent-es, feront notamment l'objet d'une attention toute particulière. En complément des mesures déjà citées, les taux d'encadrement seront sanctuarisés, alors que le cadre réglementaire risque d'évoluer pour permettre de les dégrader. Les équipes volantes pourront également être renforcées lorsque cela permettra d'améliorer le remplacement des absences par des agent-es professionnels, et une attention particulière sera apportée à l'amélioration des conditions de travail, avec une hausse des crédits d'équipement.



Le déploiement d'une pratique raisonnée du télétravail au sein de la collectivité

Le télétravail a commencé à être expérimenté en 2019, et il a été massivement déployé à compter de mars 2020 dans le cadre de la pandémie de la Covid-19, sans véritable cadre. Il est aujourd'hui évident qu'il va durablement intégrer nos modes de travail, au-delà de la crise sanitaire, sachant qu'il a vocation à concerner plusieurs milliers d'agent-es au sein de la Ville. S'il constitue une véritable opportunité d'améliorer la qualité de vie au travail, en limitant le temps passé dans les transports, en favorisant l'articulation vie privée/vie professionnelle, en offrant la possibilité d'adapter son rythme de travail à ses missions, il n'est pas exempt de risques s'il n'est pas cadré et bien accompagné. Nous fixerons donc dès 2021 un cadre clair qui définira les modalités pérennes d'exercice du télétravail.

Plus de
3 000
postes équipés
au sein de la
collectivité pour
télétravailler



Il s'agira d'une possibilité offerte aux agent-es dont les missions le permettent. Lorsqu'ils feront ce choix, ils seront dotés des matériels adéquats, et ils bénéficieront de formations et d'échanges de pratiques, comme leurs managers.

En parallèle, nous mettrons en place des actions permettant de limiter le risque d'hyperconnexion, renforcé par cette nouvelle modalité de travail. Le droit à la déconnexion sera ainsi garanti pour tous les agent-es municipaux.

Pistes d'actions à l'étude

- Une démarche participative autour du document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Une meilleure structuration du réseau des conseillers/assistants de prévention et ACFI (positionnement, animation).
- Un élargissement du nombre d'assistants de prévention pour couvrir les équipements municipaux.
- La promotion des registres de santé et de sécurité au travail pour suivre les risques au quotidien.
- Une réflexion sur le temps de travail des agent-es et la prévention de la pénibilité.
- Des budgets inscrits à la PPI dédiés à l'ergonomie et aux conditions de travail (3M€).
- Un renforcement des effectifs de volants titulaires sur les directions en fragilité.
- Le maintien d'un taux d'encadrement des enfants qualitatif dans le domaine de la petite enfance.
- L'adoption d'une charte du télétravail pour permettre plus de souplesse aux agent-es volontaires.
- Un travail collectif de prévention sur le droit à la déconnexion des agent-es.



— *Je suis au service des sites de la Mairie ce qui me facilite les rencontres et les échanges permanents. Dans le cadre d'opérations menées dans l'urgence, nous devons être disponibles, à l'écoute et surtout rassurer les agent-es!*

Jérôme —
Agent de maintenance à la direction
centrale de l'immobilier



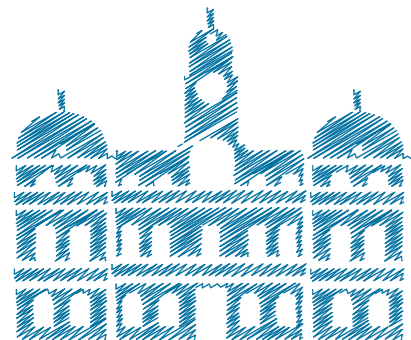
L'amélioration des locaux comme appui aux conditions de travail

Un chapitre dédié aux locaux du personnel dans le futur schéma directeur immobilier

Dans le cadre de la programmation pluriannuelle des investissements, portée à 1,2 milliard d'euros sur la durée du mandat, le patrimoine bâti municipal bénéficiera d'un rythme de rénovation accéléré, ce qui améliorera le quotidien tant des usager-ères du service public que des agent-es municipaux. La Ville de Lyon se dotera d'un schéma directeur immobilier dans lequel un chapitre sera dédié à la valorisation des locaux du personnel municipal.

Pour tenir compte de l'évolution à la hausse des effectifs des agent-es, actée pour mieux répondre aux attentes des Lyonnaises et des Lyonnais et pour améliorer les conditions d'exercice de leurs missions par les agent-es municipaux, nous mènerons dès 2021 une étude prospective sur les locaux du personnel afin d'envisager les regroupements possibles et les évolutions de surface souhaitables.

Sur la méthode, les agent-es seront plus systématiquement associés en amont de la programmation des travaux les concernant, et une commission dédiée au sein du Comité hygiène, sécurité et conditions de travail sera créée.



Des enjeux de locaux à mieux appréhender en CHSCT

Pistes d'actions à l'étude

- Une commission thématique du CHSCT dédiée aux évolutions des locaux du personnel.
- Une consultation systématique du personnel sur les emménagements/déménagements des services.
- Une étude prospective de l'employeur sur les évolutions et regroupements de locaux municipaux.
- Une rénovation massive des locaux de l'Hôtel de ville (10 M€).
- La rénovation thermique de l'annexe de l'Hôtel de ville (2 M€).
- Une rénovation des locaux sur le quadrilatère du 6^e arrondissement (5 M€).
- L'aménagement des locaux du skate parc de Gerland pour la direction des sports (2 M€).
- La réfection des vestiaires Rozier au Parc de la Tête d'Or pour les jardiniers municipaux (700 k€).
- La requalification du centre technique du Parc de la Tête d'Or (350 k€).
- La rénovation thermique de plusieurs mairies d'arrondissement : 3^e, 4^e, 6^e et 9^e (9 M€).
- Une extension des locaux de la mairie du 7^e (2 M€).
- L'amélioration des conditions de travail du site de Jaurès (audit énergétique et qualité d'usage).
- Une prospection sur un nouveau site administratif pour accueillir des effectifs renforcés.
- Une augmentation de l'enveloppe d'aménagements des locaux (2,6 M€ à 3,5 M€).
- Un assouplissement des critères d'attribution budgétaire de l'enveloppe d'investissement dite du « pacte social ».

Une dizaine de grands projets à conduire sous le mandat

Trois des principaux sites administratifs bénéficieront de travaux importants. L'Hôtel de ville, dans lequel travaillent 270 agent-es, bénéficiera d'une rénovation massive (budget PPI de 10 millions d'euros). L'annexe de l'Hôtel de ville (310 agent-es) sera rénovée sur le plan thermique (budget PPI de 2 millions d'euros). Le quadrilatère du 6^e arrondissement rue de Sèze bénéficiera de travaux structurels d'ampleur. Par ailleurs, un travail sera mené avec la SACVL pour améliorer les conditions de travail sur le site de Jaurès (470 agent-es). De la même manière, de nombreux bâtiments accueillant beaucoup d'usager-ères bénéficieront de travaux importants. Par exemple, quatre mairies d'arrondissement (3^e, 4^e, 6^e et 9^e) seront rénovées, notamment sur le plan thermique.

**Environ 30 M€
à la PPI dédiés aux
principaux sites**



Des enveloppes budgétaires d'appui aux travaux renforcées

En complément, l'enveloppe d'aménagement des locaux inscrite à la PPI évoluera fortement, passant de 2,6 à 3,5 millions, ce qui permettra de mieux accompagner les services au quotidien et, grâce à de petits travaux, d'améliorer l'ordinaire des agent-es et des usager-ères.

Cette forte hausse sera complétée par l'enveloppe dédiée à l'amélioration des conditions de travail (ex-enveloppe dite du « pacte social »), portée à 1 million d'euros à la PPI, et dont les critères d'utilisation seront assouplis pour une utilisation optimum par les directions. Ce budget permettra aussi bien l'aménagement de locaux que l'achat de matériel mieux adapté aux conditions de travail des agent-es.



— *Parfois il y a des demandes urgentes, donc je fais tout pour faciliter et accélérer les démarches. Quand les documents sont prêts, je prends le temps de prévenir les usager-ères personnellement, et j'aime savoir que c'est grâce à nous qu'ils peuvent voyager!*

Gwendoline —
Agente en charge des titres d'identité en mairie d'arrondissement

09 Un objectif de transition écologique porté avec l'appui des agent-es municipaux

L'objectif de transition écologique sera le cœur du mandat qui débute, en irriguant l'ensemble des compétences de la Ville. Cela ne sera possible que si tous les agent-es municipaux portent également cet objectif dans leur travail au quotidien, ce qui nécessite donc des transformations substantielles.

Un parcours de formation dédié à la transition écologique

Il est tout d'abord nécessaire de sensibiliser et de former l'ensemble des agent-es municipaux à la transition écologique, avec un socle commun permettant une culture partagée et des modules adaptés au métier de chacun. Le budget formation évoluera afin d'y parvenir sans porter atteinte aux autres formations dont a besoin le personnel de la Ville. Cet effort massif sur la formation s'inscrit dans le cadre plus large d'un « parcours » transition écologique qui sera conçu comme un dispositif de transformation de l'organisation. Il sera composé, au-delà des formations, d'actions et de projets en faveur de la transition écologique et il devra être un moyen de stimuler l'envie de « passer à l'acte ». Un challenge des initiatives écologiques, doté d'un budget participatif, pourra enrichir encore ce dispositif.

Un budget pour favoriser les initiatives écologiques des directions

L'adoption d'un plan de déplacement mobilité employeur

Par ailleurs, le sujet des déplacements des agent-es sera traité dans sa globalité, car les déplacements domicile-travail et professionnels sont très nombreux et ont un véritable impact écologique.

La Ville va donc élaborer un nouveau Plan de déplacement mobilité employeur (PDME), qui devra permettre de réduire cet impact sur notre environnement, en diminuant le nombre de véhicules à moteur dans la flotte des véhicules municipaux, grâce à une attribution limitée des véhicules de service avec remisage à domicile et au développement du fonctionnement en pool de véhicules. Il s'agira au contraire de favoriser l'usage de modes de transports durables, y compris pour les trajets domicile-travail. Sans attendre, la Ville a décidé de mettre en place dès 2021 le Forfait mobilités durables (FMD) qui permet d'encourager l'usage du vélo et le covoiturage pour ces trajets.

Une charte du télétravail pour réduire les trajets professionnels

Il s'agira également de réduire les déplacements, lorsque cela est possible sans dégrader le service public rendu et les conditions de travail. Le renforcement rapide du nombre de salles équipées pour la visioconférence d'une part, et la pérennisation du télétravail pour tous les agent-es qui ont des missions télétravaillables et qui souhaitent télétravailler, d'autre part, y contribueront fortement.

Des agent-es ressources pour accompagner la transition écologique

Au moins une quinzaine de postes « ressources » au sein de la nouvelle mission Transition écologique et dans les délégations et directions opérationnelles seront créés pour apporter l'expertise nécessaire à l'ensemble des services et pour conduire certains projets d'envergure (végétalisation des cours d'écoles...).

Seront également étudiées, pour une mise en œuvre en interne ou en partenariat avec le Comité des œuvres sociales, de nouvelles initiatives dans l'offre de service proposée aux agent-es, comme l'expérimentation d'une monnaie locale favorisant une consommation locale, ou un partenariat avec une association pour le maintien d'une agriculture paysanne Amap. Enfin, et comme cela a déjà été évoqué, cette transition écologique sera d'abord visible dans le domaine patrimonial, avec une augmentation substantielle du budget d'investissement, et des effectifs des directions techniques, permettant de mener à bien la rénovation énergétique de nombreux bâtiments municipaux.



Pistes d'actions à l'étude

- Un passeport « transition écologique » qui accompagne les agent-es dans leur parcours professionnel.
- La création d'une quinzaine de postes ressources sur la transition écologique.
- Un plan de formation sur la transition écologique en appui des directions.
- Un plan de déplacement mobilité employeur (PDME) pour faire évoluer les pratiques internes.
- Un forfait mobilité durable pour les agent-es à vélo ou en covoiturage.
- Un travail sur une mise en commun renforcée des véhicules individuels.
- Une charte du télétravail et un plan équipement pour favoriser le travail à distance.
- Un challenge des initiatives écologiques avec un budget participatif pour les agent-es.
- Un partenariat avec une Amap au bénéfice des agent-es de la collectivité.
- L'expérimentation d'une monnaie locale dans l'offre de services proposée aux agent-es.



— *C'est un métier que je fais vraiment par envie et dans lequel je me sens utile ! On arrive à créer des relations, avec la plupart des résidents ; ils nous connaissent bien, et ce sont de vraies éponges à émotions.*

Mariane —
Aide-soignante en Ehpad



10 Un projet d'administration fédérateur et porteur de sens

Ce nouveau mandat est porteur de changements significatifs, dans le choix des projets à conduire comme dans la manière de les mettre en œuvre. Un projet d'administration sera donc élaboré, sous l'égide de la direction générale, en 2021, pour fixer un nouveau cap et un référentiel d'objectifs communs à tout le personnel municipal. Le projet d'administration permettra en particulier aux agent-es de s'approprier les enjeux de la transition écologique et sociale à l'aune du plan du mandat adopté en mars 2021, notamment à travers les éléments déjà présentés (formation, parcours transition écologique, plan de mobilité employeur...).

Renforcer l'implication des agent-es et des citoyen-nes

Le projet d'administration devra être construit avec tous les agent-es, dans la diversité de leurs expertises professionnelles et de leurs sites de travail. Cette logique de co-construction préfigure le renforcement de l'autonomie et de la responsabilisation de tous les agent-es, quelle que soit leur catégorie statutaire. Ainsi, les initiatives des agent-es, fondées sur leur savoir-faire et leur connaissance des besoins des Lyonnaises et des Lyonnais, seront encouragées et accompagnées dès lors qu'elles s'inscriront dans un cadre collectif. Le projet d'administration permettra également de développer le travail de prospective et d'innovation publique, en appui aux directions, pour rendre un service public plus adapté.

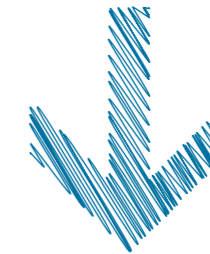
Le projet d'administration intégrera l'enjeu d'une plus grande participation des habitant-es, tant dans l'élaboration des politiques publiques (conseils consultatifs, budgets participatifs...) que dans l'évaluation des services rendus, par exemple grâce au recours à des enquêtes contributives auprès des usager-ères, mais aussi des agent-es.

Renforcer la qualité de service à partir du témoignage des agent-es et des habitant-es

Améliorer la proximité du service public et la relation à l'habitant-e

Le projet d'administration traduira également la volonté de repenser, pour la renforcer, la proximité des services municipaux, avec une administration toujours plus à l'écoute des attentes et des besoins des habitant-es au quotidien. Rapprocher nos services des Lyonnaises et des Lyonnais passera notamment par une articulation plus étroite entre directions centrales et mairies d'arrondissement, qui sont l'échelon de proximité des services de la Ville.

Une articulation plus étroite entre directions centrales et mairies d'arrondissement



Favoriser un usage plus raisonné du numérique

Les systèmes d'information et le numérique ont pris une place considérable dans nos vies. Le service public municipal, et le fonctionnement quotidien des équipes, sont bien sûr fortement impactés. Si cette évolution est globalement très positive, elle n'est pas sans risque. Le projet d'administration devra donc fixer des orientations de développement pour garantir l'inclusion numérique, tant des usager-ères que des agent-es, mais aussi la sobriété et le caractère collaboratif des pratiques.

Reconnaître et valoriser le travail des agent-es municipaux

Enfin, le projet d'administration déclinera bien sûr notre ambition en matière de ressources humaines qu'illustre l'ensemble de ce pacte social, et notamment il marquera une attention particulière pour la qualité de vie au travail des agent-es municipaux. Déjà entamée depuis l'automne 2020, l'évolution de la communication interne sera également

poursuivie, notamment avec le renouvellement de ses supports qui deviendront plus accessibles, réactifs et collaboratifs, pour que l'ensemble du personnel municipal se sente acteur du service public municipal et de ses évolutions, dont nous devons être fiers.

Des outils de communication interne plus accessibles et collaboratifs



GRANDES ÉTAPES DU PROJET D'ADMINISTRATION

Un projet d'administration lancé après l'adoption du plan de mandat de l'exécutif en conseil municipal de mars.

1

— **avril-mai 2021 :**
partage par la direction générale des grands axes stratégiques du projet d'administration, en cohérence avec le plan de mandat qui fixe le cap politique de la municipalité pour les six années à venir.

2

— **été 2021 à décembre 2021 :**
concertation large des agent-es sur les axes stratégiques du mandat. Cette étape doit permettre aux agent-es de s'exprimer sur leur quotidien de travail ; de s'appropriier les enjeux de la transition écologique et sociale à l'aune du plan du mandat ; et de travailler, dans une logique de co-construction, sur les modes de faire et les fonctionnements internes. Cette concertation sera aussi importante que le livrable final.

3

— **1^{er} semestre 2022 :**
déclinaison du projet d'administration en projets de directions, incarnant de manière concrète, sur le terrain, la participation de chaque direction au projet global de l'administration.

— Ma mission est de faire aimer l'école aux enfants en accompagnant leur développement et leur bien-être au quotidien. Mon métier me procure beaucoup de joie et d'émotions partagées.

Sébastien —
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles



Édition
juin 2021

Création réalisation
Trait d'Union
www.traidunion-com.fr

Document imprimé
sur du papier issu de forêts
gérées durablement.





Pacte social

de la Ville de Lyon



01 Pacte social
Création de postes



06 Pacte social
Lutte contre la précarité



02 Pacte social
Dialogue social



07 Pacte social
Qualité de vie au travail



03 Pacte social
Rémunération transparente
et équitable



08 Pacte social
Amélioration des locaux



04 Pacte social
Carrière améliorée



09 Pacte social
Transition écologique



05 Pacte social
Égalité professionnelle



10 Pacte social
Projet d'administration