

Nous avons participé à la réunion de présentation du rapport proposé en bilan d'une année particulièrement difficile au sein de ce service.

Nous avons entendu une volonté d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des agents à travers la fourniture de double écrans, la mise en place d'un accueil physique et téléphonique dédiés avec une difficulté pointée sur les congés d'été. La mise en place de formations aux modalités d'accueil et de réponses de premier niveau.

La fermeture le jeudi matin avec des temps de travail collectif, des réunions de service tous les quinze jours.

L'attention portée sur la classification des postes et une demande de passage de certain poste de catégorie C en catégorie B.

Nous n'allons pas lister le travail conséquent qui a semble-t-il commencé et le chemin qu'il reste à parcourir.

Pour autant, certaines choses ne vont pas se régler à coup d'investissements, de logiciel, de charte des règles de vie.

En effet, si déjà l'encadrement ne respecte pas la charte et choisi les agents à qui il dit bonjour, cela n'augure rien de bon et ce malgré une bonne volonté affichée.

La confiance et le respect, ça se gagne.

Nous avons bien entendu qu'il est très difficile de faire des comparaisons avec d'autres communes, communautés de communes ou métropoles. Les profils des agents instructeurs ou assistants sont très variés. Il est vrai que cette compétences étaient auparavant assurées par les départements. Pour autant, cette diversité de parcours devrait être une force et non un handicap pour un service. Si elle est utilisée et pas reniée.

L'instruction des autorisations liées au droit des sols est complexe. Les documents d'urbanisme à connaître diffèrent d'une commune à une autre et l'arrivée du PLUi va bouleverser beaucoup de choses.

Il est donc primordial que s'établisse une relation de confiance entre l' élu en charge de l'urbanisme, la hiérarchie et l'instructeur et son assistant.

Nous avons clairement l'impression que cette équipe n'existe pas ou plus aujourd'hui et qu'à chaque interrogation de l' élu sur une question précise, chacun essaie de rejeter la question sur l'échelon inférieur au sien.

Pourtant, manager, ce n'est pas chercher à se défaire de toute responsabilité, c'est être capable de défendre les intérêts du service et les agents que l'on encadre, appréhender les possibles dossiers qui pourraient poser questions, connaître les difficultés rencontrés par les agents et être en mesure d'apporter des solutions sans mettre à défaut le travail des autres.

Nous estimons que le chemin va être long avant de retrouver une sérénité au sein de ce service. Nous espérons que les départs et arrêts maladie vont diminuer afin de permettre une stabilité et la poursuite du travail engagé.

Nous sommes convaincus que ce n'est pas en plastifiant et affichant les règles de vie dans chaque bureau que cela suffise à changer les mentalités ni en fustigeant certains agents.