

3 - C. Pôle Stratégie Développement Aménagement – Direction Aménagement Urbain et Habitat –
Service Aménagement : Évolution de l'organisation du service (avis) ;

Bonjour,

Lors de la présentation de la démarche pour adapter l'organisation du service aménagement aux nouveaux défis de la collectivité, nous sommes longuement revenus sur la genèse de ce dossier qui est le mal être au travail et la surcharge de travail des assistantes opérationnelles. Éléments qui nous semblent avoir été mis de côté. Vous ne partagez pas ce point de vue car, pour vous, c'est justement un élément central de la démarche de service qui a été conduite.

Alors, en quoi :

- la réorganisation proposant un passage de 4 à 3 secteurs plus la création d'une unité assistante, répond à cet élément soit disant central ?
- positionner les assistantes du service sous le pilotage d'un.e encadrant.e unique, améliorera leur accompagnement individuel et collectif tout en donnant à cet encadrant unique la tâche de gestion de la répartition des chefs de projets, si possible adaptée à l'effectif présent, en tenant compte des situations individuelles,
- la disparition de la répartition figée des assistantes par secteurs géographique répondra à cet élément dit central ? L'adaptation au fonctionnement de nouveaux chefs de projets ne requiert-elle pas au contraire ajouter du stress aux assistantes ? Qui de l'encadrant unique ou des chefs de projets aura le dernier mot sur la priorisation des projets et au final de la mise à disposition des assistantes présentes ? Est-ce ainsi que vous répondez à la question du remplacement des assistantes pendant ne serait-ce les périodes de congés ?

Le service aménagement s'est vu octroyé un poste supplémentaire d'assistante en raison de la surcharge de travail des agents en poste fin 2021 début d'année 2022 et vous envisagez de débiter une expérimentation alors que les effectifs ne sont pas au complet. En effet, sur 5 postes, sauf erreur de notre part, vous avez 4 agents dont 2 à mi-temps thérapeutique et une en arrêt depuis 02/2023. Il nous apparaît indispensable, pour permettre une expérimentation de façon optimale et pouvoir effectuer un suivi régulier de ses conséquences qu'elle débute dès que l'ensemble des postes seront pourvu. Sinon, cette expérimentation risque de mettre en grande difficultés les assistantes encore en poste et surtout ne pas permettre un retour à temps complet des agents en mi-temps thérapeutique.

Qu'est-il prévu concernant le remplacement de l'assistante en arrêt actuellement ? Son remplacement avait été accordé et effectif en mai 2023, l'agent sur son remplacement a été ensuite basculé sur le secteur nord (poste vacant suite au départ d'une des assistantes du service).

Si vous œuvrez à ce que le l'effectif puisse être complet, l'évolution de l'organisation des assistantes a pleinement son sens dès maintenant. Pour nous, l'évolution de l'organisation aura pleinement son sens lorsque vous aurez 5 ETP et non 4 agentes en poste pour 3 ETP !

Il nous apparaît également porteur de stress et d'incompréhension le manque de perspective pour les assistantes en poste. Par exemple, au-delà des éléments de réponses sur qui va gérer la répartition des assistantes, il reste le comment sont-elles réparties dans les différents secteurs et auprès de quel chef de projet ?

Il nous semble également nécessaire que les agents de CoProd qui vous ont accompagné jusque-là poursuivent leur mission dans la période de suivi de l'expérimentation et d'évaluation des impacts

d'une telle réorganisation. De notre point de vue, des points tous les trimestres devront être proposés aux organisations syndicales.

Nous profitons de ce point à l'ordre du jour de ce Comité Social Territorial pour mettre l'accent sur les diverses demandes suivantes :

- Instaurer des échanges cordiaux entre les chefs de projets et les assistantes de secteur avec une réelle prise en considération de leurs missions et difficultés,
- Revoir la classification des postes d'assistantes en P3,
- Rédiger un nouveau règlement du télétravail suite à cette réorganisation avec une réelle égalité de traitement des demandes entre les agents,
- Pour reprendre vos propos sur l'engagement d'un travail de fond sur la formation des assistantes et la structuration des process, nous souhaitons insister sur les points suivants :
 - o Inscrire les assistantes opérationnelles à des formations sur l'urbanisme, au minimum afin de connaître les bases ainsi que les définitions des signes utilisés,
 - o Rédiger un lexique de l'ensemble des sigles et acronymes couramment utilisés.

Vous nous avez indiqué qu'il ne s'agit pas ici d'une expérimentation, mais bien d'une évolution d'organisation qui vise à améliorer de manière pérenne les conditions d'exercice des collègues, quel que soit l'effectif présent. Nous osons espérer que si les bilans intermédiaires démontrent une aggravation des conditions de travail des assistantes, vous aurez l'obligeance de revoir l'organisation.

Nous vous remercions pour l'attention que vous porterez à ces éléments.