

Tout d'abord, les Représentants du personnel du SNE souhaitent adresser à chacun d'entre vous leurs vœux de bonheur et de réussite pour l'année 2020.

Dans un contexte global de plus en plus difficile pour le personnel des agences, nous souhaitons que l'année 2020, puisse être placée sous le signe d'un dialogue social à nouveau constructif et apaisé.

Notre établissement a dû faire face à la fragilisation du statut de ses agents, à des réductions d'effectifs drastiques et qui se poursuivent encore en 2020, à l'intégration de thématiques nouvelles, à un système informatique lourd et parfois défaillant, à des réorganisations et mutualisations anxiogènes et toujours en œuvre.

Nous rappelons que sur la durée d'un programme, c'est l'équivalent de l'effectif de 'l'Agence de l'eau Adour Garonne qui a au global été perdu par les Agences de l'eau. Et Seine-Normandie y a très fortement contribué = - 15 % de nos effectifs perdus sur la seule durée du 10^{ème} programme !

Grâce au dévouement, à l'adaptabilité et aux compétences du personnel, le Drakkar a néanmoins tenu bon : cela n'aurait pas été possible sans la conscience professionnelle et les efforts de chacun, et nous souhaitons rappeler à l'administration quelques indicateurs issus de notre bilan social 2018.

Le décompte des heures supplémentaires fait état en 2018 de 2426h45 réalisées par les agents et non payées soit 346 jours.

Ce décompte n'est que très partiel : seuls 60% des effectifs « badgent » et ce décompte ne concerne que le temps de présence au bureau. En effet et malgré une procédure existante prévue pour cela, le temps de travail « en mission » n'est jamais comptabilisé, au contraire de ce qui se pratique dans d'autres agences.

D'autres indicateurs peuvent être mis en avant :

Les jours de congés « donnés » ont représentés 94 jours en 2018...

L'essor des CET détenus par plus de 90% des agents pour 22 jours en moyenne...

Outre la densification du travail liée aux réductions d'effectifs, et pour s'adapter aux nouveaux enjeux et nouvelles organisations, de nombreux agents ont dû changer de métier, former leurs collègues, assurer des intérim de très longue durée, subir des périodes d'incertitude sur leur avenir professionnel...**Le stress qui en découle ne peut pas être comptabilisé....**

Selon toute vraisemblance, cette situation va se poursuivre en 2020 face notamment aux nouvelles réductions d'effectifs et aux difficultés de recrutement.

Ces questions nous apparaissent comme les grands enjeux pour notre Agence en 2020, au même titre que les mutualisations, la simplification du travail, et la prévention des risques psychosociaux...

Face à ce constat, le récent chantier engagé par la DRHG sur le temps partiel, tant sur le fonds que sur la forme, suscite l'incompréhension voire la colère des personnels concernés.

Mme la Directrice générale, nous vous interrogeons : **est-il réellement urgent et prioritaire de remettre en cause un protocole qui est appliqué depuis plus de 15 ans, et qui est sensiblement identique à celui ce qui se pratique dans d'autres Agences ?**

A cela, s'ajoute la question du télétravail : on perçoit de nouveau une réticence à mettre en œuvre cette avancée sociale, avec des demandes restées sans réponses. Cette organisation concourt pourtant à l'adaptation au changement climatique, enjeu national.

Madame la Directrice générale, nous souhaitons attirer votre attention sur ces points qui émoussent la motivation des agents, et solliciter que dans une réelle relation de confiance, vous promouviez pour l'année 2020 un management caractérisé par la même compréhension, la même adaptabilité et la même souplesse que celles qui sont tous les jours déployées par l'ensemble de vos agents.