



COMPTE RENDU

Comité Social d'Administration Spécial

C.S.A-S

Service de l'Energie Opérationnelle - SEO

Malakoff, le 23 juin 2023

L'IG1 LAFITTE a réuni pour la première fois le CSA-S au titre de l'année 2023. Ce comité s'est déroulé en présentiel au sein de la DSEO. Les échanges ont porté sur la programmation des travaux du CSA-S SEO, la reprise des stations-service du SCA, la directive de performance SEO 2023, un point de situation sur la réforme des retraites, les astreintes au SEO, les effectifs PC au SEO et le plan de recrutement 2023, les essais professionnels des OE, le GT sur les insalubres, le réseau des référents mixité-égalité, le bilan des avancements des filières techniques, administratives et des ouvriers, le bilan des actions de formation ainsi que quelques points d'actualité.

Pour ce comité spécial, l'UNSA Défense était représentée par: Frédéric NAHIRNY, Cyrille LELONG, Jean-Michel PIERRE, Arnaud Gervais et Pénélope LUCAS.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous voici réunis pour l'installation de ce tout premier CSA-S du SEO. Comme toujours, le programme de ce comité est dense. Notre déclaration liminaire sera volontairement concise et articulée autour des thèmes de **l'attractivité et de la fidélisation**. Les membres élus UNSA Défense souhaitent aborder avec vous les points suivants :

La réforme des retraites :

L'UNSA Défense souhaite rappeler ici son opposition à la réforme menée par le gouvernement. Cette réforme est injuste, injustifiée et brutale. Elle revient à appliquer une double peine aux français qui vont à la fois travailler plus longtemps et voir baisser le montant de leur pension. Et elle conduit malheureusement certains personnels à anticiper leur départ pour échapper aux effets de cette réforme au détriment du service.

Le pouvoir d'achat :

L'UNSA réclamait des mesures urgentes pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics. Le gouvernement a certes bien entendu cet appel. Cependant, les annonces cosmétiques sont bien en deçà des espérances des agents. Les mesurette, même cumulées, demeurent nettement insuffisantes au regard de l'inflation galopante. La hausse du point d'indice de 1.5% est donc clairement insuffisante. Les 5 points complémentaires n'arriveront qu'en 2024, soit bien après la vague. L'amélioration des grilles impactées par le minimum de traitement était nécessaire et c'est bien le minimum que l'on pouvait attendre. La reconduction de la GIPA





reste une évidence. Les frais de déplacements seront améliorés : nous disons enfin !! Aussi, une prime pouvoir d'achat, ponctuelle et dégressive, comprise entre 800 et 300 €, sera versée aux agents qui perçoivent un revenu brut inférieur à 3250 € : **c'est bien. Mais on aurait pu mieux faire...** L'UNSA aurait préféré une mesure indiciaire pérenne, qui aurait eu un effet sur le calcul des pensions.

La loi de programmation militaire et la place du personnel civil :

La nouvelle LPM, malgré un budget colossal, reste quelque peu illisible voire invisible pour les personnels civils. Nous regrettons un manque flagrant de prise en compte des difficultés d'attractivité et de fidélisation pour celles et ceux qui n'ont ni insigne, ni uniforme.

C'est assez humiliant car nous rappelons ici que le texte du projet de loi, ne cite qu'une fois, une seule toute petite fois, le terme « personnels civils » en 376 pages ... Quelle considération !

L'attractivité et la fidélisation :

Les grilles indiciaires sont de plus en plus écrasées. Les départs s'enchainent car l'herbe est manifestement plus verte chez le voisin. **Est-ce que les salaires des personnels civils sont au niveau du marché de l'emploi?** Aujourd'hui, il suffit de quelques clics pour découvrir que certains secteurs proposent des rémunérations bien plus attractives que celles que nous sommes en capacité de proposer... La rémunération n'est pas le seul critère, mais dans les bassins d'emploi « sous tension », la rémunération devient « Le sujet ». Les hausses successives du SMIC ont détruit les carrières des agents de catégorie C et entament maintenant celles des catégories B. Les concours externes ne font plus le plein. Les avancements sont déconnectés des compétences des agents et de leurs efforts pour surmonter les difficultés que vous savez partout.

Si nous constatons que les euros vont couler à flot pour équiper les forces et pour augmenter le nombre de réservistes, l'UNSA Défense considère qu'il est vital de procéder immédiatement à une augmentation générale de tous les salaires à hauteur de l'inflation.

Et si nous avons bien conscience que vous n'avez pas la main sur tout, nous comptons sur votre action et votre relais en haut lieu pour que la voix du personnel civil soit entendue. Aussi, avez-vous pensé à créer un groupe de travail sur l'attractivité et la fidélisation propre au SEO. L'UNSA Défense s'en féliciterait...

Les ressources humaines :

Le service manque de ressources pour remplir les missions actuelles et que dire de celles à venir. **Quels sont les effectifs obtenus dans le cadre de la LPM ?** Ce chiffre, tant attendu, sera-t-il amputé, comme on l'entend ici ou là, par les postes restés vacants ? Si tel est le cas, on mesure bien toute l'hypocrisie et le cynisme du système proposé par la DRH-MD: les REO peuvent être bien fournis et alléchants. Mais si les cases du répertoire restent désespérément vides faute de leviers et d'attractivité et qu'in fine les missions doivent se réaliser à effectif constant : il ne faut pas s'étonner si les départs s'enchainent. Et que dire du moral et de la motivation des fidèles !





La qualité de vie au travail, la carrière et les parcours professionnels :

La fidélisation passe par la QVT, ainsi que des possibilités de parcours professionnels et des taux d'avancement décents. **La QVT ne doit pas être un effet d'annonce.** Elle doit être réellement prise en compte par les employeurs. Promouvoir le bien-être au travail est gage de motivation, de productivité et au final, de fidélisation. Les personnels civils doivent par ailleurs disposer d'une possibilité de progression et de carrière au sein du SEO. Ils doivent enfin pouvoir bénéficier de solutions de travail innovantes, comme le télétravail ou les horaires variables.

Les travaux insalubres :

Le groupe de travail s'est déplacé dans divers établissements du service, particulièrement ciblés. Quelles sont les premières conclusions ? L'objectif, bien compris de tous, est d'harmoniser les pratiques. Néanmoins, nous souhaitons attirer votre attention sur un point de préoccupation : **l'application stricte d'une réglementation obsolète et qui ne sera pas mise à jour pourrait écarter les « ouvriers du pétrole » de ce dispositif** : au final, c'est encore l'attractivité et la fidélisation qui seraient mises à mal et un frein à la polyvalence caractéristique du service.

Les recrutements :

Deux postes d'ouvrier de l'Etat sont à pourvoir au sein du DEMa de TOULON et sont actuellement encore en cours d'étude, alors qu'ils avaient été réintroduits lors du dernier CTS de 2022 déroulé en deux temps. L'UNSA Défense s'interroge sur la manœuvre RH en cours. Pourrions-nous avoir des éclairages spécifiques sur cette étude ?

Ce CSA, monsieur le président, sera le premier sous cette appellation et avec cette composition. Nous saluons encore ici le travail préparatoire effectué et la qualité des échanges qui en découleront sans aucun doute. Les élus UNSA vous remercient de votre attention.

PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, l'IG1 LAFITTE a rappelé l'importance de faire vivre le dialogue social au regard des enjeux à venir et de partager l'information au plus grand nombre. Il a par ailleurs proposé l'organisation d'un CSA-S sur un nouveau format étendu à 2 jours (de type séminaire et en région) pour pouvoir balayer sereinement l'ensemble des sujets inscrits à l'ordre du jour.

PROGRAMMATION DES TRAVAUX DU CSA-S SEO

Des discussions ont eu lieu autour du règlement intérieur proposé par la DRH-MD. Ce projet de règlement intérieur est commun au CSA ainsi qu'aux différentes formations spécialisées qui lui sont rattachées (FS-S et 5 FS risque métier des ETSEO de Marseille, Rennes, Metz, Saint Germain en Laye et Bordeaux).





Un article du règlement intérieur indique que les membres suppléants qui assistent aux réunions ne peuvent prendre part aux débats. Dans les faits, il n'y a pas d'interdiction, bien au contraire. Deux organisations syndicales, dont l'UNSA Défense, ont souhaité proposer à la SD-RH une nouvelle rédaction de cet article pour que le règlement puisse être en phase avec la pratique. Le vote du règlement intérieur a donc été repoussé.

Au moins une fois tous les deux ans, le CSA-S débattera :

- Des orientations générales relatives à l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et des politiques de recrutement, de l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle,
- Des politiques indemnitaires, et notamment du classement des postes au sein des groupes de fonction,
- Des politiques d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap,
- De la politique d'organisation du travail ainsi qu'à la qualité de vie au travail.

Le comité peut examiner à tout moment toutes les questions relatives aux politiques de lutte contre les discriminations, au fonctionnement et à l'organisation des services, l'impact de l'organisation sur la qualité de service rendu, à la dématérialisation et aux évolutions technologiques au regard de leurs incidences sur les personnels, aux incidences des principales décisions budgétaires sur les emplois.

LA REPRISE DES STATIONS SERVICE DU SCA

L'étude de reprise des stations-service du SCA par le SEO pourrait connaître des évolutions rapides dans les trimestres à venir. Il est envisagé, à l'horizon 2031-2032, de regrouper toute la mission pétrolière relative à ces stations-service (exploitation, maintenance et approvisionnement) pour gagner en cohérence.

L'IC1 HENRI a indiqué que sur les 147 stations existantes, 21 seraient supprimées, et que 3 seraient créées. Elles seront modernisées, avec un fonctionnement automatisé H24 et 7/7. Cette reprise permettrait en outre de mieux prendre en compte les évolutions attendues de la logistique pétrolière civile, en déclin, car le réseau national a déjà entamé sa décroissance. Cette reprise par le SEO offrira une vue d'ensemble sur l'approvisionnement pétrolier, ce qui est particulièrement attendu lors des gestions de crise...

L'enveloppe nécessaire à la modernisation du parc est estimée à 65 M€. La manœuvre RH associée à ce projet correspond à un transfert de 80 personnels environ du SCA vers le SEO pour armer les postes nécessaires au sein du CLEO, du CSTA, des ETSEO, des dépôts et des équipes mobiles pour l'entretien des équipements. Mais l'affaire n'est pas encore tranchée en haut lieu, et la manœuvre de transfert, si elle est validée, se fera de façon progressive jusqu'en 2032... Dossier sensible, affaire à suivre avec attention !

LA DIRECTIVE DE PERFORMANCE SEO 2023

La directive de performance 2023 a été présentée et elle s'inscrit dans la continuité des orientations et des objectifs stratégiques de la feuille de route mais aussi des orientations annuelles fixées par le CEMA. Elle colle à la trajectoire de la LPM initiée en 2019 (avec ses ajustements annuels) et elle porte l'action du SEO selon 3





axes de performances (opération, adaptation et consolidation). La directive de performance, encadrée par la démarche ISO 9001 donne les objectifs de performance et de réalisation suivants :

■ Axes d'efforts

■ Objectifs (perf. + réalisation)

MINISTÈRE DES ARMÉES
Liberté
Égalité
Fraternité

AXE 1
Répondre à l'ambition opérationnelle 2030 (14)

AXE 2
Valoriser la fonction d'expert de l'énergie opérationnelle (4)

AXE 3
Réussir la modernisation du SEO (5)

Honorer en priorité les engagements opérationnels
Adapter la préparation opérationnelle
Renforcer la capacité de résilience et de continuité d'activité
Poursuivre le développement des équipements pétroliers de nouvelle génération
Mettre en conformité les dépôts pétroliers, procéder aux adaptations capacitaires

Poursuivre son rôle moteur en matière d'énergie
Intégrer les carburants alternatifs
Développer la connaissance et l'expertise dans les domaines de l'EO

Conservier les accréditations, labels, certifications
Optimiser l'organisation et le fonctionnement du SEO
Poursuivre la transformation numérique du SEO

Réalisation du contrat OPS : Personnels militaires (quantité – qualité) – Matériels (Réalisation / Disponibilité)...

Préparation au combat haute intensité : NRBC – Blindage des CCP10 – Exercices – C2IA...

Développement de la culture de résilience / continuité d'activité : Plan de continuité d'activité – F-63 - Respect des stocks de sécurité - IPDE - Electricité - Fournisseurs critiques...

Réaliser les nouveaux matériels : CCNG - CANG – VSLP...

Mises aux normes env. / Adaptation des installations et infra. : Avord Orléans – SDFo - Mont de Marsan – Orange - Toulon – Evreux...

Mise à disposition et conso. des ressources : Ressources financières

Introduction de carburants alternatifs : Biojet

Développement des connaissances et de l'expertise dans l'EO : H2 – GON – Formation...

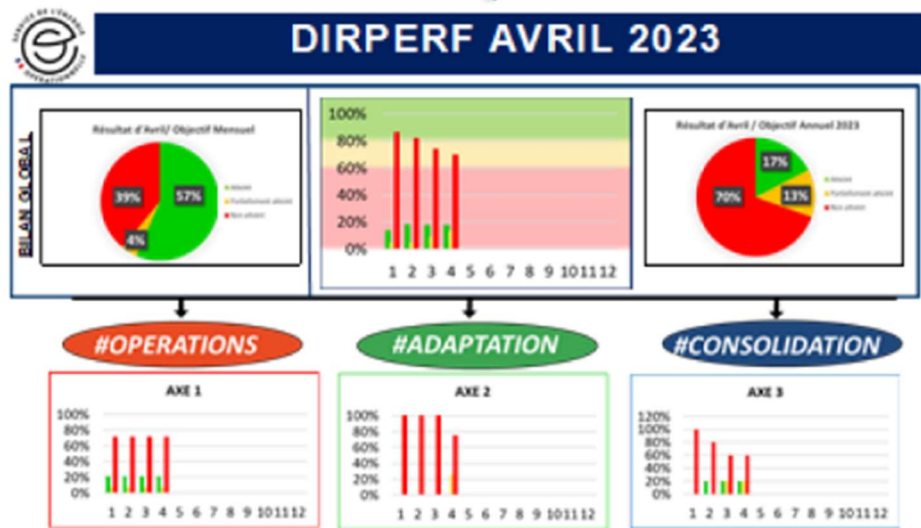
Valoriser la fonction pétrolière à l'international : exercices internationaux [Euratlantique- OTAN – Asie-pacifique...]

Maintien de l'ISO 9001 – COFRAC : ISO 9001 – COFRAC - Diversité - Audits - QSR...

Poursuivre la transformation du SEO : organisation – moral – EVSEO maintenance - Instructions – SIC – Habillement...

Déploiement MI / Gestion de l'évolution du SI SCALP : CMI/PC@ – stabilité SCALP.

Chaque objectif fait l'objet d'un échange mensuel entre la DSEO et le processus de réalisation, et des indicateurs sont alors générés puis mis à jour :



Ces indicateurs doivent être cohérents avec les actions menées car ils sont employés, dans le cadre des échanges avec l'EMA, pour justifier les demandes d'adaptation en ressources.





POINT SUR LA REFORME DES RETRAITES

Le recul progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (de 62 à 64 ans) et l'allongement des durées de cotisation (de 168 à 172 trimestres) ont les effets suivants sur les agents du secteur public (à compter du 01/09/2023)

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise AVANT réforme	Durée d'assurance requise APRES réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1er janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1er septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

En ce qui concerne les ouvriers de l'Etat, des décrets doivent être publiés dans les mois qui viennent. Le départ anticipé au titre des travaux insalubres « devrait » être porté progressivement de 57 à 59 ans.

LES ASTREINTES AU SEO

En cas d'intervention en cours d'une astreinte, les fonctionnaires (en dehors des DEMa de Brest et Toulon) ne bénéficient pas de l'indemnité spéciale d'intervention comme les OE : ils bénéficient d'un repos compensateur.

La décision a été prise d'appliquer le même dispositif à l'ensemble des agents du SEO (OE et fonctionnaires, DEMa et hors DEMa). Désormais, les fonctionnaires bénéficieront aussi de l'indemnité spéciale d'intervention dès lors que le repos compensateur n'est pas compatible avec l'organisation de l'organisme, et ce dans la limite des plafonds réglementaires (2012 € par an).

LES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL AU SEO ET LE PDR 2023

Les effectifs réalisés ont fondu de plus de 22% en 15 ans, passant de 837 à 648 agents.

DSEO	NIV I			NIV II			NIV III			TOTAL		
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	Adm	Tech	OE			
REO 2023	2	5	7	6	3	0	9	9	0	1	10	26
Réalisé 2023	3	2	5	6	4	0	10	10	0	3	13	29
DELTA	+1	-3	-2	=	+1	=	+1	+1	=	+2	+3	+3

BPiA	NIV I			NIV II			NIV III			TOTAL		
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	Adm	Tech	OE			
REO 2023	1	1	2	6	9	0	15	15	17	13	45	62
Réalisé 2023	1	1	2	6	7	0	13	13	18	12	43	58
DELTA	=	=	=	=	=	=	-2	-2	+1	-1	-2	-4

CLEO siège	NIV I			NIV II			NIV III			TOTAL		
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	Adm	Tech	OE			
REO 2023	0	7	7	2	27	8	37	11	9	3	23	67
Réalisé 2023	0	8	8	1	22	5	28	12	3	9	24	60
DELTA	=	+1	+1	-1	-5	-3	-9	+1	-6	+6	+1	-7

CETSEO	NIV I			NIV II			NIV III			TOTAL		
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	Adm	Tech	OE			
REO 2023	1	13	14	2	27	9	38	2	7	0	9	61
Réalisé 2023	0	10	10	2	27	8	37	2	8	1	11	58
DELTA	-1	-3	-4	0	0	-1	-1	=	+1	+1	+2	-3

CSTA	NIV I			NIV II			NIV III			TOTAL		
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	Adm	Tech	OE			
REO 2023	5	13	18	30	23	2	55	56	2	1	59	132
Réalisé 2023	4	5	9	26	18	2	46	58	3	1	62	117
DELTA	-1	-8	-9	-4	-5	=	-9	+2	+1	=	+3	-15

Agence comptable	NIV I			NIV II			NIV III			TOTAL		
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	Adm	Tech	OE			
REO 2023	2	0	2	3	0	0	3	12	0	0	12	17
Réalisé 2023	2	0	2	3	0	0	3	12	0	0	12	17
DELTA	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=





La situation à Nancy (CLEO siège et CSTA) est préoccupante. Il y a 22 postes non pourvus (18 niveaux II et 8 niveaux I). Selon les informations obtenues au cours de ce comité, les recrutements sont difficiles sur les emplois liés au numérique, les SIC s'en vont et les concours fonctionnent mal... Les élus UNSA Défense ont encore rappelé ici que les salaires proposés par la fonction publique et que la QVT plus verte ailleurs, ne permettent pas de renforcer notre attractivité, bien au contraire... La conjoncture est très défavorable.

ETSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	=	4	4	=	10	1	11	5	12	1	18	33
Réalisé 2023	=	3	3	=	8	1	9	5	10	2	17	29
DELTA	=	=	-1	=	-2	=	-2	=	-2	+1	-1	-4

DEMa Brest	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	0	0	1	3	0	4	2	13	13	28	32
Réalisé 2023	=	=	=	1	3	0	4	2	13	13	28	32
DELTA	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=

DEMa Toulon	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	1	1	1	3	0	4	2	13	26	41	46
Réalisé 2023	0	1	1	1	4	0	5	3	11	21	35	41
DELTA	=	=	=	=	+1	=	+1	+1	-2	-5	-6	-5

CSLSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	0	0	1	6	1	8	4	7	42	53	61
Réalisé 2023	0	0	0	2	3	0	5	4	13	35	52	57
DELTA	=	=	=	+1	-3	-1	-3	=	+6	-7	-1	-4

Dépôts et CRE métropole hors DEMa et CSL	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	0	0	0	3	0	3	26	29	69	124	127
Réalisé 2023	0	0	0	1	3	1	5	24	35	69	128	133
DELTA	=	=	=	+1	=	+1	+2	-2	+6	=	+4	+6

Le taux de réalisation est de 96% au CLEO, **88% au CSTA**, 92% à la BPIA, 100% à l'agence comptable, 95% au CETSEO et 112% à la DSEO.

66 postes ont été inscrits au Plan de recrutement (PDR) 2023 du SEO. Au 01 juin, il est réalisé à 41% avec 27 postes pourvus. En ce qui concerne les départs en 2023, on décompte actuellement 13 retraites (**chiffre boosté par la réforme des retraites ?**), 2 mutations, 2 détachements, 1 réintégration, 1 IDV et 1 décès.

LES ESSAIS PROFESSIONNELS DES OE

4 recrutements sont en cours de réalisation (1 au CSLSEO en mécanique générale, 1 à Toulon en mécanique générale, 1 à Orange en mécanique générale avec la réintégration de l'agent qui avait quitté le SEO, 1 à Orange en exploitation pétrolière).

1 recrutement sera bientôt initié (**mais quand ?**) pour Toulon en exploitation pétrolière. En ce qui concerne le poste en technique de l'énergie, le besoin est toujours en cours d'étude. **Avec deux départs récents sur cette spécialité au sein du DEMa de Toulon, l'UNSA Défense s'interroge sur la pertinence de cette étude.**

4 essais professionnels d'avancement des OE sont programmés en 2023 :

- Un groupe VII en mécanique générale au CRE de Chaumont fin juin,
- Un HCB issu HGN en exploitation pétrolière au DEMa de Brest fin juin,
- Un HCC en informatique à Nancy, avec dérogation en cours, décalé à juillet voire septembre,
- Un HCC CE au CRE de Bouy, avec dérogation également en cours, l'essai sera également décalé.

La commission d'avancement a eu lieu le 16 mai. Le PV n'a toujours pas été diffusé. L'UNSA Défense salue les efforts réalisés pour constituer les jurys et pour informer les candidats au plus tôt.





LE GROUPE DE TRAVAIL SUR LES INSALUBRES (GT TI)

Du 3 au 6 avril, les membres du GT ont procédé à des visites au DEMa de Toulon, au CETSEO, au DEA d'Istres, à Salon de Provence ainsi qu'au CSLSEO. Fin juillet, le rapport sera transmis au directeur du SEO. En septembre-octobre, le rapport sera présenté aux représentants du personnel de la formation spécialisée du SEO (FS SEO). Puis les décisions seront transmises aux différents organismes en novembre, avec une entrée en vigueur des directives DSEO au mois de janvier 2024.

Les élus UNSA Défense ont rappelé le danger que fait peser une application strictement réglementaire sur l'attractivité et la fidélisation au service et regrettent le « ciblage » des établissements visités par le GT.

LE RESEAU DES REFERENTS MIXITE-EGALITE

Le service a constitué un réseau de référents mixité-égalité avec les nominations suivantes au cours du premier semestre de cette année :

M. Laurent Abba	DEA Istres
Mme Isabelle Bertrand	BPIA
MDL Gauthier Bougeois	BPIA
Mme Alexandra Bozonnet	ETSEO Bordeaux
M. Franck Capitaine	DEALAT Dax
M. Clément Chevalier	CSLSEO
AT Julie Dujardin	DEALAT Etain
AT Erin Eifler	CRE Satory
MDL Charlotte Husson	BPIA
Mme Christelle Lochon	ETSEO Bordeaux
ATC Sylvain Raisoir	DEAN Landivisiau
BC1 Sandra Salomon	CSLSEO
Mme Volarina Andriamanomana	CSTA
Mme Christine Lignier	CSTA
MDL Corentin Mazet	CETSEO

Les référents mixité-égalité se sont réunis en juin pour construire un support de formation commun à l'ensemble des référents du SEO (pour sensibiliser le personnel militaire et civil) dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences à caractère sexuel au Minarm et pour construire une affiche et un flyer propres au SEO. Début 2024, le service sera à nouveau audité dans le cadre du maintien du label Alliance « égalité et diversité ».

LE BILAN DES AVANCEMENTS

Voici les bilans présentés en séance pour la filière technique :

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
ATP2	2021	3	0	0	0
	2022	3	1	1	33,33
	2023	1	0	0	0,00
ATP1	2021	67	3	3	4,48
	2022	72	12	10	13,89
	2023	63	11	11	17,46
TSEF	2021	86	3	3	3,49
	2022	91	3	2	2,20
	2023	92	3	1	1,09
TSEF2	2021	21	3	2	9,52
	2022	19	4	4	21,05
	2023	15	2	1	6,67
TSEF1	2021	21	2	1	4,76
	2022	28	4	2	7,14
	2023	27	3	2	7,41
ICD	2021	14	2	2	14,29
	2022	13	2	1	7,69
	2023	17	2	1	5,88
ICDD	2021	11	2	2	18,18
	2022	11	2	2	18,18
	2023	10	0	0	0,00





Pour La filière administrative :

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
AAP2	2021	14	5	2	14,29
	2022	22	6	6	27,27
	2023	19	4	3	15,79
AAP1	2021	55	5	5	9,09
	2022	46	9	6	13,04
	2023	42	7	6	14,29
SACN	2021	212	2	1	0,47
	2022	209	1	1	0,48
	2023	211	1	1	0,47
SACS	2021	15	1	1	6,67
	2022	15	2	2	13,33
	2023	19	2	2	10,53
SACE	2021	11	2	1	9,09
	2022	10	1	1	10,00
	2023	9	1	2	22,22
AAE	2021	28	1	1	3,57
	2022	37	0	0	0,00
	2023	40	2	0	0,00
APAE	2021	2	0	0	0
	2022	1	0	0	0
	2023	2	0	0	0

Les pourcentages de nomination sont trop faibles, en lien peut-être avec la baisse du nombre de proposés par rapport au nombre de conditionnants dans certaines catégories...

Pour les ouvriers de l'Etat :

Etablissements	VII	VII CE	HG	HG CE	HGN	HGN CE	HCA	HCA CE	HCB ISSU HCA	HCB/CE issu HCA/CE	HCB issu HG	HCB CE ISSU HG CE	HCB issu HGN	HCBC E issu HGNC E	HCC	HCC CE	TOTAUX
BPIA					1												
CSTA															1		1
CETSEO									1								1
CLEO	6			1	1		2	1			1	1	1			1	16
DSEO			1														1
Totaux des droits en CAPSO	6	0	1	1	2	0	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	19

Pour mémoire, 22 avancements d'OE ont eu lieu en 2021, 23 en 2022. 12 avancements d'échelon au choix ont par ailleurs été attribués au SEO, 19 avancements de groupe dont 10 sur liste d'aptitude et 3 primo-nominations en qualité de chefs d'équipe en 2023.

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION

En 2022, 352 agents ont suivi au moins une formation, pour un coût total de 234898 €.

En 2021, 349 agents ont suivi au moins une formation, pour un coût total de 230996 €.

En 2020, 253 agents ont suivi au moins une formation, pour un coût total de 111113 €.

Le nombre de stages réalisés reste très haut. Pour mémoire, l'année 2020 avait été marquée par la crise sanitaire.





LES DIVERS POINTS D'ACTUALITE

Quelques points d'actualité ont ensuite été balayés en toute fin de comité, comme les emplois insalubres au titre des mouvements aériens (désaccord entre l'administration et une OS sur le décompte des mouvements aériens), les travaux préparatoires à la création d'un nouveau système d'information ministériel pour les RH, un focus sur la liste des représentants titulaires et suppléants au sein des FS risque métier, et enfin les mesures de soutien du pouvoir d'achat annoncées le 12 juin par le gouvernement qui sont présentés ci-après :

Mesure ayant uniquement un impact en 2023

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dégressive versée avant la fin de l'année 2023 d'un montant de 300 à 800 € aux agents percevant moins de 3250 € bruts mensuel régime indemnitaire inclus
- Reconductioin de la GIPA

Mesures ayant un impact 2023 et au-delà

- 1,5% de revalorisation de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2023
- Hausse du remboursement des frais de transport : 75 % contre 50 % aujourd'hui (mise en œuvre au 1^{er} septembre)
- 1 à points d'indice majoré pour les agents situés entre les IB368 et 418 au 1^{er} juillet 2023

Mesures ayant un impact en 2024 et au-delà

- +5points d'indice pour tous les agents publics au 1^{er} janvier 2024
- Revalorisation de 10 % de la monétisation du CET

CONCLUSION

Le CSA-S SEO est une nouvelle instance de dialogue social qui ressemble beaucoup à un CTR ou à un CTS ! Il a fait l'objet d'échanges soutenus et de qualité. De nombreuses informations ont été fournies par la direction lors de ce comité. Elles ont été synthétisées et retranscrites dans le présent compte rendu. D'autres sont encore vivement attendues, comme les conclusions et les directives associées du GT sur les travaux insalubres, et ce pour la fin de l'année 2023.

Les élus UNSA Défense constatent que les moyens alloués au service ne sont toujours pas en adéquation avec les objectifs fixés. Le service a en effet des objectifs ambitieux en termes de performance, de soutien des forces, d'expertise énergétique et de modernisation (sans oublier la potentielle reprise des stations-service du SCA). Dans le cadre de la nouvelle LPM, 132 ETP seulement auraient été obtenus (sur 480 demandés par le service) mais ce chiffre serait potentiellement déjà amputé par le nombre de postes vacants !

Choisir l'UNSA, c'est l'assurance d'un syndicat utile et efficace ! Vous pouvez vous rapprocher de vos élus UNSA pour de plus amples explications ! et pourquoi pas faire le pas de l'adhésion !

