



Comité Technique Spécial – C.T.S

Compte-rendu

Service de l'Energie Opérationnelle - SEO

15 Septembre 2022

L'IG1 LAFITTE a réuni pour la première fois le CTS au titre de l'année 2022. Ce comité s'est déroulé en présentiel au sein de la DSEO à Malakoff. En complément du CTS de mai 2022, les échanges ont porté sur le dossier amiante des DEMa de BREST et TOULON, la retraite des OE au titre des mouvements aériens, les essais professionnels de chef d'équipe, les élections professionnelles 2022, le télétravail au SEO, les restructurations (2018-2022), le bilan des avancements de grades et des promotions de corps (filères technique et administrative), le bilan des avancements des ouvriers pour 2021, le bilan des actions de formation 2021, le bilan de la chaîne prévention sur l'accidentologie au SEO en 2019, 2020 et 2021 ainsi que les risques psycho-sociaux au SEO.

Pour ce comité, l'UNSA Défense était représentée par: Frédéric NAHIRNY et Cyrille LELONG.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous voici réunis pour un comité technique spécial complémentaire car le programme du CTS de mai était trop dense. Ce comité est le premier que vous présidez, mon général, et c'est également l'un des tous derniers CTS. En effet, notre mandat prendra fin avec le renouvellement de l'ensemble des instances en décembre prochain. Avec, une première pour nous, le recours au vote électronique par internet. L'UNSA Défense espère que le "vote test" réalisé il y a quelques mois aura permis de gommer les difficultés rencontrées afin que tout soit opérationnel le jour J. Nous tenons à remercier ici monsieur Bénaben de l'équipe projet qui est venu nous expliquer en mai les modalités de ce vote. Il importe que les futurs CSA, comme les instances catégorielles, reposent sur une légitimité non discutable afin de maintenir et renforcer un dialogue social constructif et vivant.

Dans ce sens, l'UNSA Défense appelle les personnels civils du SEO à voter massivement au mois de décembre !

Les membres élus UNSA Défense du CTS SEO souhaitent aborder avec vous les quelques points suivants :

1- Le pouvoir d'achat :

Pour la 4ème fois depuis 1 an, le SMIC a été augmenté de 2 % à compter du 1er août après les +2,65% au 1er mai, ce qui représente près de 8% d'augmentation sur 1 an. Preuve si besoin en était de la dégradation du pouvoir d'achat des Français. Les agents publics ont été revalorisés comme vous le savez de 3,5% au 1er juillet. Les comptes ne sont pas bons pour l'UNSA Défense. C'est une étape certes importante, mais largement insuffisante. Dans la même veine, le ministère ne peut-il pas faire un effort sur la subvention ASA pour la restauration des agents ? Quid également des agents qui ne bénéficient pas d'un point de restauration subventionné à proximité ?





2- Le dossier amiante

L'UNSA Défense demande également un point de situation au sujet de l'application de l'Allocation Spécifique de Cessation Anticipée d'Activité (ASCAA) aux ouvriers des deux DEMA. Quel est le résultat des négociations en cours avec le guichet unique ?

3- Les essais professionnels

Nous connaissons tous les difficultés à organiser les essais professionnels d'avancement des PCO dans un contexte de tension de la filière RH. L'UNSA Défense demande à nouveau que la CAPSO et la désignation des présidents de chaque essai soient réalisées au plus tôt. Le PV doit pour cela être diffusé avec célérité. Le but de la manœuvre étant de diffuser les notes d'organisation rapidement car la nature des épreuves, les connaissances dans chaque domaine, la date et le lieu sont des informations primordiales pour les agents. Proposer de promouvoir un agent est une chose, le mettre dans les meilleures conditions de réussite en est une autre.

4- Le télétravail

Le télétravail est encore et toujours au cœur des préoccupations des agents. La crise épidémique a permis de mettre en lumière les avantages réciproques de cette modalité de travail. L'UNSA-Défense souhaite un bilan actualisé au SEO de la mise en pratique avec le nombre d'agents concernés, la sociologie et les moyens en équipements mobiles déployés par le Service.

PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, l'IG1 LAFITTE a présenté le nouveau SD-RH, l'IC1 FOULON, puis a indiqué qu'il était honoré de présider un tel comité. Une nouvelle loi de programmation militaire (LPM24-30) est en gestation et des postes supplémentaires sont vivement attendus pour le SEO. En tirant les conséquences des crises ukrainienne et énergétiques actuelles, l'EMA « devrait » armer les services de soutien des armées et les recrutements devraient être notables voir massifs. Recruter, former et fidéliser seront donc des enjeux majeurs pour le SEO. Enfin, les réunions bilatérales seront rétablies avec les différentes organisations syndicales.

QUORUM ET DESIGNATION DU SECRETAIRE ADJOINT

Le quorum a été atteint (avec 7 élus sur 18 et un seuil critique à 5) et l'administration a relevé un certain fléchissement de la représentation et de la production d'un compte-rendu par les organisations syndicales.

L'UNSA défense a proposé, encore une fois, une alternance dans la désignation du secrétaire adjoint, demande appuyée par l'administration, et malgré tout refusée in fine par la CFDT en dépit de son taux de participation lors de ce comité (30 % des élus). L'administration souligne que certains représentants ne viennent plus du tout au CTS. L'UNSA Défense a systématiquement rédigé et diffusé un compte-rendu et continuera à vous transmettre les informations reçues en séance !





LE DOSSIER AMIANTE DES DEMa DE BREST ET TOULON

Jusqu'en 2010, les personnels servant au sein des dépôts Marine étaient éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité relative à l'exposition à l'amiante. Les dépôts repris par le SEO n'étaient pas mentionnés sur l'annexe III qui liste des établissements concernés par cette mesure. Le service souhaitait obtenir une modification de ce texte permettant l'attribution de cette allocation spécifique. Devant l'impossibilité de faire modifier cet arrêté dans le cadre de négociations interministérielles, le commandant du CSTA est désormais appelé par la direction à signer les attestations d'emploi des personnels des DEMa dès lors qu'ils appartiennent aux professions listées dans l'arrêté (MMEP, soudeurs, chaudronniers...).

Ainsi, le transfert des personnels du commissariat de la marine vers le SEO ne constitue plus une rupture dans la préservation des droits ouverts avant 2010. L'UNSA défense ne peut que valider une décision qui va dans le bon sens.

RETRAITE DES OE AU TITRE DES MOUVEMENTS AERIENS (TI)

Le sujet suivant est le cas des ouvriers de l'Etat exerçant un emploi insalubre sur les aérodromes comptant au moins 20.000 mouvements d'aéronefs et soumis à action intensive des sons et des vibrations (dans le cadre de la liquidation des pensions de retraite au titre des travaux insalubres). Au sein des bases aériennes, il existe deux types de mouvement d'aéronefs : les mouvements plateformes (décollage et atterrissage de la base) et les mouvements transits (simples passages aériens). Actuellement, seuls les mouvements plateformes sont comptabilisés. A la demande d'une OS, la DSEO a saisi la DRH-MD pour savoir si les mouvements transits pourraient être également rajoutés. En réponse, les survols ont été rejetés au titre des mouvements aériens, et seuls les mouvements plateformes doivent être pris en compte.

Concrètement, les mouvements comptabilisés avant 2006 prenaient en compte la totalité des mouvements (plateformes et transits) et ils ne seront pas remis en cause. A l'avenir, seuls les mouvements plateformes continueront à être pris en compte.

ESSAIS PROFESSIONNELS DE CHEF D'EQUIPE

Le déroulement de carrière des CE a été sensiblement modifié, avec une carrière débutant au groupe VII, et une évolution jusqu'au grade de HCD ou HGN, et des responsabilités en matière de management, renforcées (niveau II, formation managériale renforcée suivie avec succès avec encadrement hiérarchique et fonctionnel de 5 agents minimum). Des épreuves doivent être organisées par les jurys, adaptées à la profession et au niveau de qualification requis. Une part importante d'initiative est donc laissée aux jurys d'essai pour le choix des sujets et des épreuves à passer. Les épreuves théoriques doivent permettre de vérifier les connaissances générales sur les statuts de personnels, la gestion financière, l'HSCT, et éventuellement d'autres domaines spécifiques à l'environnement professionnels. Les épreuves pratiques doivent permettre de vérifier les aptitudes managériales et d'organisation de travail.





Les élus UNSa défense ont interpellé l'administration sur le phasage des essais professionnels, la nécessité d'informer au plus tôt les candidats retenus (voir la déclaration liminaire ci-dessus), les effets de la période estivale et la sélection des candidats. Les autres organisations syndicales ont soutenu ce point de vue. Le général a demandé que le processus soit analysé et amélioré.

En ce qui concerne la nomination en 2022 des CE, voici les qualifications requises au CRE de BOUY, au DEMa de TOULON et au CSLSEO :

- Intitulé de poste : Chef d'équipe exploitation pétrolière
Nombre d'agents encadrés : 11
Localisation : CRE Bouy
Qualifications requises : SCALP, SILRIA, IATA, RID, IMDG, SEVF.

- Intitulé de poste : Chef d'équipe magasin expéditions parc aux huiles
Nombre d'agents encadrés : 7
Localisation : DEMa Toulon
Qualifications requises : SCALP-IATA- TMD 1.3- SILRIA- DOUANES- IMDG.

- Intitulé de poste : Chef d'équipe cellule mécanique auto
Nombre d'agents encadrés : 5
Localisation : CSLSEO
Qualifications requises : CAP ou BEP mécanicien

Au plus tard le 07 octobre, les listes seront transmises au CMG de Metz.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Un formulaire destiné à fiabiliser les données d'identification des agents a été adressé à tous les personnels civils (vérification des adresses postales personnelles et des adresses de messagerie). Il est possible d'employer une adresse mail personnelle. Toutefois, cette possibilité est néanmoins réservée aux PC durablement éloignés de leur lieu de travail (congé de longue durée ou maladie grave).

Sur 632 formulaires envoyés, 499 ont été renvoyés par les agents. Il reste donc 133 formulaires en attente de retour dont 121 (sur 356 soit 34%) dans la chaîne d'emploi CSTA/CLEO. Les chefs de dépôts vont être sollicités pour sensibiliser les personnels qui n'ont pas répondu.

Les élections se dérouleront du 1^{er} au 8 décembre. Aussi, L'UNSA Défense souhaite attirer l'attention de tous les personnels civils du service sur l'importance de s'exprimer à travers ces élections professionnelles. Encore une fois, la qualité et la vitalité du dialogue social en dépend !

LE TELETRAVAIL AU SEO

Un rappel sur les principes retenus par la DSEO a été fait : les autorités locales sont décisionnaires pour une quotité maximale de télétravail de 2 jours par semaine. Pour des raisons médicales, ce nombre peut être porté à 3 jours (quota juridique). 39 demandes de télétravail « fixe » ont été faites par les agents. 8 demandes ont été refusées partiellement et 3 demandes ont été refusées en totalité. 74 demandes de télétravail « flottant » ont été faites par les agents. 14 demandes ont été refusées partiellement et 3 ont été refusées en totalité.





Nombre de personnels civils en TW au SEO au 1^{er} mai 2022

	Demandes pour télétravail FIXE uniquement				
	Total demandes VALIDÉES	1 jour fixe	2 jours fixes	Total demandes REFUSEES en totalité	total demandes REFUSEES partiellement
DSEO	4	1	3	0	0
CLEO	11	6	5	3	5
CSTA	20	13	7	0	3
CETSEO	1	1		0	0
BPIA	3		3	0	0
AGENCE COMPTABLE					
TOTAL	39	21	18	3	8

Nombre de personnels civils en TW au SEO au 1^{er} mai 2022

	Demandes pour télétravail FLOTTANT uniquement				
	Total demandes VALIDÉES	1 jour flottant	2 jours flottants	Total demandes REFUSEES en totalité	total demandes REFUSEES partiellement
DSEO	16	9	7	0	2
CLEO	22	15	7	0	7
CSTA	19	13	6	2	5
CETSEO	10	0	10		
BPIA	4	2	2		
AGENCE COMPTABLE	3		3	1	
TOTAL	74	39	35	3	14

Une charte d'organisation du temps de travail pour le PC a été signée par les représentants des six organisations syndicales en 2021. Dans chaque organisme, un référent a également été désigné pour diffuser et promouvoir cette charte :

DSEO : M. Morand-Fehr, pilote du réseau
 CSTA/CLEO : Mme Degrain
 BPIA : LTN Denardou-Tisserand
 CETSEO : M. Nicoli
 ACCC : Mme Savelli

Le taux d'équipement en PC portables avec solution SMOBI est de 30% pour le SEO, ce qui est satisfaisant. Deux dotations complémentaires ont été perçues en 2021 (+230 en mai) et 2022 (+15 en février), pour porter le total à 613 unités :

Taux d'équipement en PC portables (PCP) avec solution SMOBI

Nb de PCP SMOBI	mai-20	24-nov-21	début mars 2021	dotation compl. en mai 2021	Dotation compl. en février 2022	Total au 1 ^{er} mai 2022			
						PCP	Poste éligibles	ETP	taux de service
DSEO	80	105	107	+ 2	0	109	100	114	95 %
CLEO / CSTA	106	131	197	+ 121	+ 11	329	219	1 251	26 %
CETSEO	11	16	20	+ 5	+ 4	29	32	83	35 %
BPIA	26	44	44	+ 102	0	146	79	574	25 %
TOTAL	223	296	368	+ 230	+ 15	613	430	2 022	30 %

Le nombre de postes éligibles au télétravail peut être moins important que le nombre d'équipements disponibles, car les chefs de dépôts, par exemple, disposent d'un outil pour assurer une continuité du management et pour les urgences, et non pas pour télétravailler. Les données relatives au télétravail seront actualisées lors du CTS de fin d'année (soit deux fois par an).





POINT DE SITUATION SUR LES RESTRUCTURATIONS

3 personnels sont encore concernés par une restructuration au titre de 2018 essentiellement pour des raisons médicales (1 DSEO, 1 DELPIA siège, 1 DELPIA dépôts). Il n'y a plus de personnel concerné par une restructuration au titre des années 2019. Un fonctionnaire détaché a été réintégré au titre de l'année 2020. 17 postes ont été restructurés au titre de 2021 (15 ex DELPIA, 1 CETSEO et 1 BPIA). Sur ces 17 postes, 2 situations appellent une attention particulière.

24 postes sont restructurés au titre de 2022 (9 DSEO, 6 CSTA, 8 CLEO et 1 BPIA), avec 15 mutations envisagées, 3 retraites et 6 situations qui appellent une attention particulière :

Niveau des agents	NB agents à reclasser	Mut. interne	Mut MINARM	Mut autres ADM	IDV	Retraite	Autres	Total
1		3						
2	3	5				1		
3	3	6	1			2		
PC	6	14	1			3		24

Un grand nombre de ces postes sont issus de la transformation du service (directement ou indirectement avec des réorganisations induites à Nancy).

BILAN DES AVANCEMENTS

Le bilan 2020, 2021 et 2022 des avancements de grades et de corps des fonctionnaires administratifs et techniques ont été présentés :

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
AAP2	2020	4	2	2	50
	2021	14	5	5	35,71
	2022	22	6	6	27,27
AAP1	2020	62	7	4	6,45
	2021	55	5	5	9,09
SACN	2020	214	3	1	0,47
	2021	212	2	1	0,47
	2022	209	1	1	0,48
SACS	2020	14	2	1	7,14
	2021	15	1	1	6,67
	2022	15	2	2	13,33
SACE	2020	9	2	0	0
	2021	11	2	1	9,09
	2022	10	1	1	10,00
AAE	2020	33	1	1	3,03
	2021	28	1	1	3,57
	2022	37	0	0	0,00
APAE	2020	2	0	0	0
	2021	2	0	0	0
	2022	1	0	0	0

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
ATPMD2	2020	4	2	2	50
	2021	3	0	0	0
	2022	3	1	1	33,33
ATPMD1	2020	70	4	3	4,29
	2021	67	3	3	4,48
	2022	72	12	10	13,89
TSEF	2020	81	3	2	2,47
	2021	86	3	3	3,49
	2022	91	3	2	2,20
TSEF2	2020	22	3	2	9,09
	2021	21	3	2	9,52
	2022	19	4	4	21,05
TSEF1	2020	18	1	1	5,56
	2021	21	2	1	4,76
	2022	28	4	2	7,14
ICD	2020	16	1	1	6,25
	2021	14	2	2	14,29
	2022	13	2	1	7,69
ICDD	2020	13	3	2	15,38
	2021	11	2	2	18,18
	2022	11	2	2	18,18





Ainsi que le bilan des avancements des ouvriers de l'Etat au titre de 2021 et 2022 :

*agents
Platier*

	2021																
	Etablissements	VII	VII CE	HG	HG CE	HGN	HGN CE	HCA	HCA CE	HC B ISSU HCA	HC B/CE issu HCA/CE	HC B issu HG	HC B CE ISSU HG CE	HCC	HCC CE	HCD /HCD CE	TOTAUX
BPIA						1											1
CEPIA								1									1
DELPIA	8	1	4	1	2	1				1	1	1					20
Totaux des droits en CAPSO	8	1	4	1	3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	22

	2022															
	Etablissements	VII	VII CE	HG	HG CE	HGN	HGN CE	HCA	HCA CE	HC B ISSU HCA	HC B/CE issu HCA/CE	HC B issu HG	HC B CE ISSU HG CE	HCC	HCC CE	TOTAUX
BPIA					1								1			2
CETSEO										1						1
CLEO	7	0	1	1	1	1	4	2			1	1	1			20
Totaux des droits en CAPSO	7	0	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	0	0	0	23

Lors de la CAPSO SEO/SIMu au CMG de Metz (12 mai), 3 OE ont été nommés en qualité de chefs d'équipe et 12 avancements d'échelon ont été attribués pour 67 conditionnants. 3 avancements de groupe ont été prononcés au choix et 20 par la voie de l'essai professionnel (date limite fixée au 31 octobre).

Attention, en 2023, la CAPSO changera de format pour une commission SEO-SIMu-SCA-SGA. Les élus UNSA Défense ont rappelé la nécessité de positionner la pré-CAPSO le plus tôt possible en début d'année.

BILAN DES FORMATIONS

En 2021, 349 agents ont suivi au moins une formation, dont 9 CPF, pour un coût total de 230996 €.

En 2020, 253 agents ont suivi au moins une formation, dont 7 CPF, pour un coût total de 111113 €.

On peut noter une très forte augmentation quantitative du nombre de stages réalisés (+80 %), après une année 2020 marquée par la crise sanitaire. De nombreux stages ont par ailleurs été effectués en distanciel.

BILAN DE LA CHAINE PREVENTION

Le nombre d'accidents lié à l'activité professionnelle est reparti à la hausse mais le nombre de jours perdus est en baisse (576 en 2019, 836 en 2020 et 648 en 2021). Il en va de même pour les accidents de trajet (domicile-travail) avec 40 jours en 2019, 99 jours en 2020 et 45 jours en 2021.

2 cas avérés de Risques Psycho-Sociaux ont été traités et réglés en 2021 (1 CETSEO et 1 CLEO).





NBI ET RIFSEEP

Un nouvel arrêté a été publié en juin 2022 fixant la liste des postes éligibles à une NBI. L'enveloppe de NBI du service s'élève à 890 points, en augmentation de 10 points seulement selon la SD-RH. Aussi, le corpus documentaire relatif au RIFSEEP a été révisé en avril (circulaire globale qui définit les règles de gestion) et en juin (instruction pour chaque corps de fonctionnaire concerné avec cotation des postes au SEO notamment).

CONCLUSION

Ce CTS complémentaire, réclamé par les élus UNSA Défense, a permis de balayer l'ensemble des sujets qui n'ont pu être abordés en mai 2022, faute de temps. Toutefois, les comparatifs REO22/21, les effectifs réalisés en 2022 et le plan de recrutement 2021/2022 seront abordés au prochain CTS de fin d'année. Ils permettront de faire le bilan sur les actions de recrutement de l'année en cours.

Le dialogue social se nourrit des échanges entre l'administration et les représentants des personnels civils. Il est le fruit de notre histoire sociale, politique et philosophique. Et comme tous les fruits, il a bien besoin de temps pour mûrir. Ce CTS était donc bien opportun, avec une nouvelle direction à l'écoute et des sujets intéressants les personnels civils au plus haut point (gestion RH, avancements, formations, prévention et restructurations).

