



Comité Technique Spécial – C.T.S

Compte-rendu

Service de l'Energie Opérationnelle - SEO

« 15 & 20 » Décembre 2022

L'IG1 LAFITTE a réuni pour la dernière fois le CTS au titre de l'année 2022. Ce comité s'est déroulé en deux parties (présentiel le 15 décembre à Malakoff puis distanciel le 20 décembre), à la suite d'une panne informatique générale. Les échanges ont porté sur les élections professionnelles et leurs conséquences, l'organisation de la DSEO, le REO2023, le Retex du plan de recrutement 2022, les dossiers relatifs aux ouvriers de l'Etat, le CIA et la clause de revoyure de l'IFSE, le télétravail au SEO ainsi que quelques questions diverses.

Pour ce comité, l'UNSA Défense était représentée par : Frédéric NAHIRNY, Jean-Michel PIERRE, Cyrille LELONG et Lionel Le Baron.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Les élections professionnelles 2022 sont déjà derrière nous ! Avec un taux de participation de 76 %, il est peu de dire à quel point les personnels civils du SEO restent attachés à un dialogue social de qualité, basé sur la confiance donnée à des représentants dont la légitimité n'est pas contestable. Aussi, la représentation de l'UNSA-Défense s'appuiera sur une délégation augmentée d'un siège pour le mandat à venir au sein du CSA-SEO. **Avant toute chose, nous tenons à remercier celles et ceux qui ont décidé de nous accorder leur confiance**, cela nous honore et nous seront acteurs d'un dialogue social vivant et respectueux, et qui prend en compte les conditions de travail réellement vécues par les agents au quotidien. Nos remerciements s'adressent également aux personnels des services RH du SEO et de la DRH-MD, qui, malgré une charge de travail importante, ont permis le déroulement d'une opération électorale inédite et ce dans les meilleures conditions possibles, en guidant les agents, en facilitant le parcours de vote ou la récupération des éléments de connexion égarés...

Une nouvelle organisation du SEO a été mise en place, il y a peu, en 2022. Une nouvelle organisation se profile déjà, en 2023. Fidèle à ses principes, l'UNSA ne juge pas ces décisions d'adaptation interne, mais leurs conséquences sur la qualité de vie au travail et sur le moral des agents. L'adaptabilité est nécessaire, nous l'entendons, surtout pour un service aussi opérationnel que le nôtre. Modifier sans cesse les organisations est une autre affaire. **Sans tomber dans la caricature, l'UNSA a parfois l'impression, que ces réorganisations permanentes usent les meilleures volontés, en demandant aux personnels de faire mieux avec autant, voire moins...** L'absorption de charges de travail supplémentaires finit toujours par retomber sur les mêmes, celles et ceux qui restent, qui sont stables... Pour être performant, le service doit justement connaître des moments





de stabilité, en offrant de la lisibilité et des perspectives aux personnels. Comme les inquiétudes sont grandes, l'UNSA attend de ce CTS, les éclairages nécessaires sur l'organisation générale du SEO et son évolution à venir.

L'UNSA Défense souhaite rappeler ici la baisse significative du moral des agents du service, laquelle est très probablement induite par ce manque de lisibilité et de perspectives. Comment également comprendre que les tables rondes relatives à cette baisse de moral, aient eu lieu, ici et là, sans la participation de certaines catégories d'agents civils, telles que les catégories A et B techniques ? un comble dans un SEO à vocation éminemment technique...

Reconnaître les personnels civils, leurs compétences ou leur dévouement est une chose. Le concrétiser par des éléments matérialisés en matière d'avancement, de rémunération, de parcours professionnels attractifs... en est une autre. L'UNSA défense souhaite davantage de postes à responsabilité, ouverts aux personnels civils et une reprise de la civilianisation des postes. [Tout le monde le sait, l'UNSA propose une revalorisation du point d'indice de 10% pour tous les agents publics dont celles et ceux du SEO bien sûr](#). Et si nous savons bien que ce n'est ni le directeur du SEO, ni même celui de la DRH-MD qui disposent de ce levier, il est important que vous-même portiez cette demande dans les circuits décisionnels du ministère. Les 3,5% accordés en « one shoot » en 2022 ont été avalés puis digérés par une inflation galopante. Il est grand temps que notre revendication soit entendue, car le risque est grand, les jeunes se détournent déjà de la carrière publique.

Ce CTS sera le dernier sous cette appellation et avec cette composition. Nous saluons encore ici le travail préparatoire effectué par les personnels de la SD-RH, et la qualité des échanges qui en découleront sans nul doute. Les élus UNSA vous remercient de votre attention et interviendront au cours de ce comité sur les points portés à l'ordre du jour et ce notamment [sur la procédure perfectible de recrutement et d'avancement des Ouvriers de l'Etat](#).

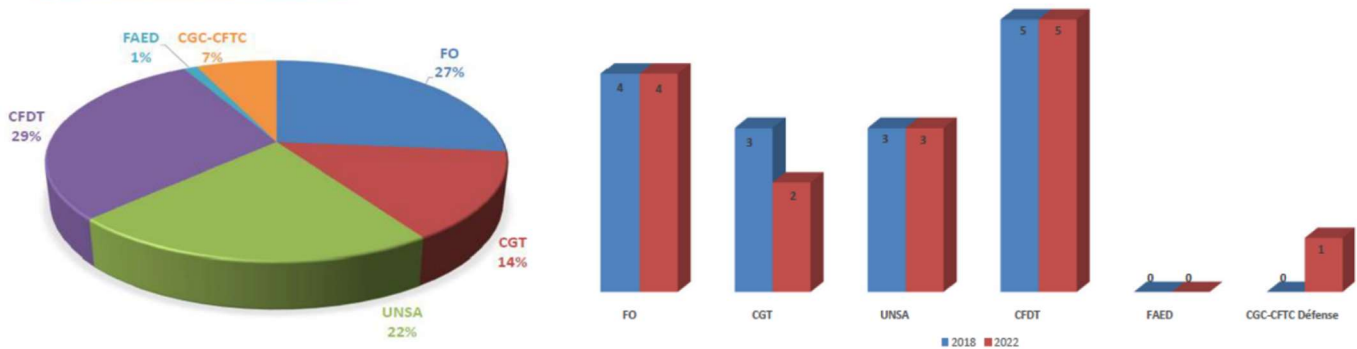
PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, l'IG1 LAFITTE a rappelé les deux problématiques majeures du service pour les années à venir : les vecteurs pétroliers et les ressources humaines. La loi de programmation militaire (LPM2024-30) est en gestation et les cadrages nécessaires sont attendus sous peu. Il est crucial pour le service d'être mieux doté en personnels et en camions. La feuille de route du service sera rédigée au cours du premier trimestre 2023. L'IG1 LAFITTE a eu par ailleurs une pensée pour Stéphane RAYGNER du DEA Istres, décédé le 25 novembre 2022.

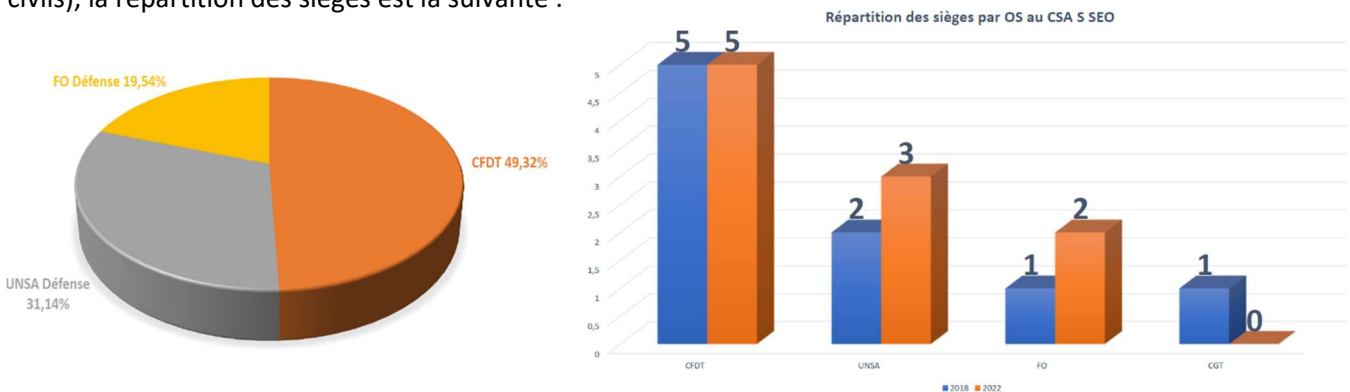
LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Avec un taux de participation de 61.5 % au CSA ministériel (en baisse avec pour mémoire 70 % en 2018), la répartition des sièges par OS est la suivante :





Le SEO fait office de bon élève avec un taux de participation de plus de 76 % (479 votes sur 629 personnels civils), la répartition des sièges est la suivante :



Le vote UNSA défense au CSA-SEO est en progrès de 10 % entre 2018 et 2022. Les attributions du futur CSA-SEO seront :

- Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services,
- Les projets de réorganisation et de transformation,
- L'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et les politiques de recrutements,
- Les projets de mobilité et d'évolution professionnelle,
- La politique indemnitaire,
- La politique de formation et les plans de formation,
- La politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail,
- La politique de lutte contre les discriminations et les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le comité social d'administration (CSA-SEO, avec deux réunions par an) va accueillir une formation spécialisée spéciale (FS S-SEO), avec une réunion par an et 7 sièges répartis parmi les représentants au CSA-SEO de la façon suivante : CFDT 4, UNSA 2 et FO 1.

Les attributions de cette future FS S-SEO seront :

- La protection, de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail,



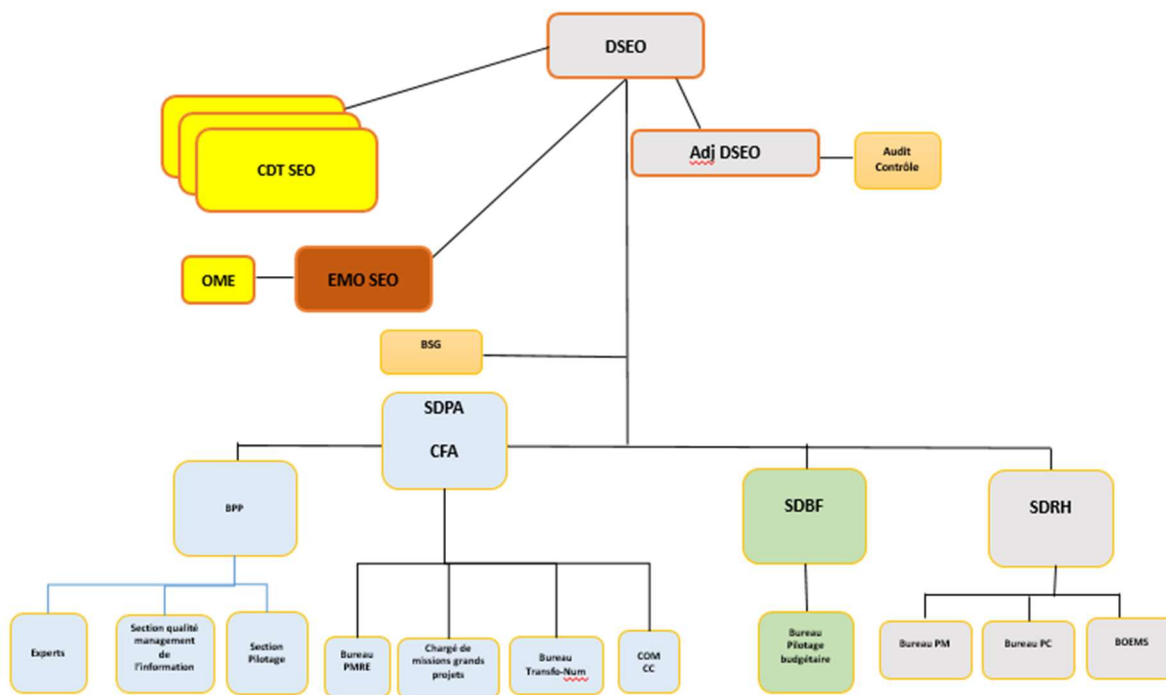


- L'organisation du travail,
- Le télétravail et les enjeux liés à la déconnexion,
- Les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- L'amélioration des conditions de travail.

Enfin, en ce qui concerne la CAPSO mixte de Metz 2 (SCA, SEO, SGA et SIMu), avec un taux de participation de plus de 70 %, l'UNSA défense reçoit seulement 14.4 % des suffrages et n'obtient qu'un seul siège.

L'ORGANISATION DE LA DSEO

Le nouvel organigramme de la DSEO a été présenté au cours de ce comité :



La DSEO est armée par 70 ETP (équivalents temps plein, avec à noter : 3 postes doivent encore être transférés vers Nancy) et son organisation repose sur 3 sous-directions (Performance/activité, Finance et RH). Cette organisation n'est effective que depuis août 2022.

Néanmoins, des ajustements sont encore prévus en 2023 avec un rééquilibrage annoncé entre DIV-EO/DSEO puis entre les sous-directions de la DSEO... ajustements ou réorganisations ?





TRAVAUX D'ELABORATION DU REO 2023

L'évolution en effectif de postes sur les REO (organisation) a été présentée sur la période 2017-2023 :

	A	B	C	OE	PCRL FP	Apprentis	Total REO
REO 2017	38	131	277	277	5	6	734
REO 2018	42	140	262	243	5	6	698
REO 2019	44	148	261	226	5	6	690
REO 2020	48	149	261	222	5	8	693
REO 2021	47	150	254	208	5	7	671
REO 2022	49	151	264	194	5	20	683
REO 2023	50	163	255	192	5	20	685

Après un creux en organisation à 671 PC pour l'année 2021, les effectifs du service remontent tout doucement (+2 entre 2022 et 2023).

Le service a connu une baisse en effectif de 19% dans la cat C, et des hausses de 24% dans la cat B et de 31% dans la cat A. Le nombre d'apprentis a été multiplié par 3 ces dernières années.

Hors apprentis et vacataires, en tenant compte des temps partiels et de la marge de description autorisée (8 postes de civils en plus décrits au SEO), voici les évolutions entre les années 2022 et 2023 :

SEO	A	B	C	OE	TOTAL
REO 2022	49	153	269	195	666
REO2023	54	164	263	192	673
DELTA	5	11	-6	-3	7

Le plan de recrutement 2023 est le suivant :

		Mode de pourvoi	Catégorie	Prog 2021	Réalisé 2021	Prog 2022	Réalisé 2022	Prog 2023
Fonctionnaires	Concours & sans concours		A	1	1	0	0	2
			B	9	6	1	2	6
			C	4	7	3	5	6
	4139-2 et -3	A	1	1	0	0	1	
		B	4	3	3	8	10	
		C	11	10	15	9	17	
Ouvriers d'Etat	Essai Professionnel	OE	10	10	9	6	4	
Agents sous contrat	Entretien d'embauche	I	2	1	1	1	1	
		II	4	6	6	5	6	
		III	15	16	6	5	15	
			Totaux	61	61	43	43	68

Plus de 40 % des recrutements (28 personnels sur un total de 68) est programmé via le dispositif L4139. L'UNSA défense a alerté la direction sur la mobilité constatée à l'issue des trois premières années sur ce type de recrutement. L'administration a indiqué que ce risque était bien pris en compte. Toujours selon la SD-RH, peu





d'agrément ont été donnés aux militaires du SEO pour essayer de capter des personnels issus des autres armées. Par ailleurs, la programmation 2023 est supérieure à celle de 2022 avec une hausse significative des recrutements d'agents contractuels de niveau III, pour compenser éventuellement des problèmes sur d'autres modes de recrutement. Enfin, le SEO s'est inscrit dans le dispositif expérimental PrAB qui a permis d'accueillir cette année deux agents contractuels hors REO (1 ICD et 1 SA), qui ont l'obligation de passer un concours et de suivre une formation à cet effet. Dans un marché de l'emploi très dynamique, ce dispositif permet de capter des jeunes diplômés, néanmoins sans garantie de pouvoir les pérenniser au sein du SEO après un concours.

DOSSIERS RELATIFS AUX OUVRIERS DE L'ETAT

Un zoom sur le plan de recrutement des OE au titre de 2022 a été fait :

DEPOT		PROFESSION ET DOMAINE TECHNIQUE (DT)	Résultats : fructueux /infructueux
CSL	VARENNES/SEINE	Mécanicien de maintenance mécanique générale	Oui pour les 2 postes MMG
DEMA TOULON	TOULON	Mécanicien de maintenance – exploitation pétrolière	Non
DEMA TOULON	TOULON	Ouvrier des techniques de l'énergie - Electricité générale « montage »	Non
DEA ORANGE	ORANGE	Mécanicien de maintenance mécanique générale	Non
DEALAT	ETAIN	Mécanicien de maintenance mécanique générale	Oui
DEALAT	PAU	Mécanicien de maintenance mécanique générale	Oui
DEAN	LANDIVISIAU	Mécanicien de maintenance mécanique générale	Oui
DEALAT	ETAIN	Mécanicien de maintenance – exploitation pétrolière	Oui

3 essais professionnels de recrutement ont été déclarés infructueux (2 à TOULON et 1 à ORANGE). L'UNSA Défense a alerté la direction sur le fait de ne présenter qu'une seule personne pour un essai, le filtre étant réalisé au niveau du CLEO... trop éloigné (et parfois sans consulter) le dépôt qui recrute.

En 2023, le plan de recrutement OE était initialement le suivant :

DEPOT		PROFESSION
CSLSEO	VARENNES-SUR-SEINE	Mécanicien de maintenance Mécanique générale
DEA - ORANGE	Orange	Mécanicien de maintenance exploitation pétrolière
DEMa Toulon	Toulon	Mécanicien de maintenance Mécanique générale
DEA - ORANGE	ORANGE	Mécanicien de maintenance Mécanique générale

Des échanges ont eu lieu entre les élus et l'administration sur l'absence des essais déclarés infructueux au DEMa de TOULON (Exploitation et électricité). In fine, ces deux essais seront bien rajoutés à la liste initialement présentée en séance. On peut également noter la présence de deux essais identiques à ORANGE.

En ce qui concerne la procédure de notation des ouvriers de l'Etat, le SEO souhaite rapprocher l'autorité investie du pouvoir de notation des ouvriers à noter. Il a été proposé de déléguer le pouvoir de notation du

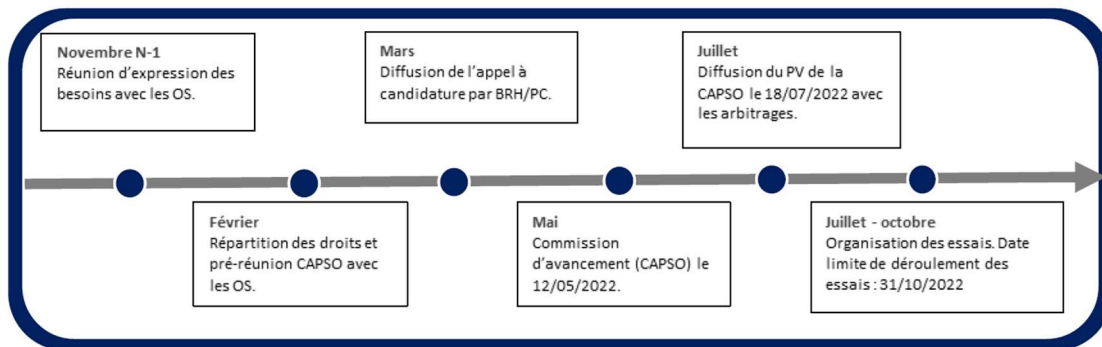




CLEO aux 5 chefs d'ETSEO, au chef du CSL ainsi qu'aux chefs de bureau du CLEO. Cette délégation pourrait également être retenue à la DSEO, au CSTA et au CETSEO...

Pour l'UNSA Défense, cette action de déconcentration est positive (avec plus de proximité entre notateur et noté, et une simplification des démarches). C'est juste le retour d'une procédure de notation que les anciens ont bien connu ...

Le calendrier des essais professionnels d'avancement des OE a par la suite fait l'objet d'échanges nourris entre l'administration et les élus de ce comité. La chronologie 2022 des essais professionnels a été la suivante :



Avec la problématique d'attente du PV de la CAPSO SEO-SIMU (2 mois après avec une diffusion le 18 juillet seulement) pour qu'un courrier soit envoyé aux agents retenus. La SD-RH propose que, dès l'issue de la CAPSO (qui a eu lieu en mai) et sans attendre le PV, les dates et lieux d'essai soient définis par essai professionnel, et que les agents retenus, soient informés. Ce point sera inscrit au programme du futur CSA-SEO.

L'UNSA Défense valide bien évidemment ce point et propose également que les présidents de jury (civils de catégorie A et militaires) soient désignés à l'issue de la CAPSO conformément à une liste préétablie validée à la DSEO à l'instar des FIO. Ce dernier pourrait éditer beaucoup plus rapidement le lieu, la date et surtout le champ de révision (prévu dans la note de convocation) comme le demandent les personnels sélectionnés. Par ailleurs, les élus UNSA Défense ont demandé, à nouveau, que la CAPSO se déroule dès le mois de mars, comme dans d'autres chaînes d'emploi, pour accélérer le phasage de cette procédure d'avancement.

Avec deux CAPSO seulement au sein du CMG de Metz, on peut penser que cette demande pourrait être entendue...

Avec 3 besoins en chefs d'équipe exprimés par le SEO en 2022, la liste suivante a été transmise à la CAPSO MIXTE SEO-SIMU :

ACE	ÉTABLISSEMENT	INTITULE DU POSTE	CANDIDAT RETENU	
			Nom	Prénom
SIMU	EPMu Champagne-Lorraine	Chef d'équipe	DUBURCQ	Jean-Michel
SEO	CLEO - CSLSEO	Chef d'équipe	DOISY	Mickael
	CLEO - DEMA TOULON	Chef d'équipe	ROGER	Edith
	CLEO - CRE BOUY	Chef d'équipe	CALABRESE	Bruno





En 2023, les agents retenus devront suivre plusieurs sessions de formation au CFD, avec une nomination conditionnée par la réussite aux examens.

En ce qui concerne les travaux insalubres, la DSEO a proposé la création d'un groupe de travail (GT) composé d'experts (HSCT, RH, médical et commandement). Ce GT pourrait visiter les dépôts pour assurer une égalité de traitement entre tous, pour expliciter les états annuels et établir le caractère concordant entre la profession matriculaire de l'OE et la nature des travaux insalubres (agent polyvalent, agent sur un emploi en distorsion etc..).

Ce GT pourrait se déplacer dès le mois de mars 2023 et ce pour étudier les demandes à venir. La formation spécialisée spéciale du SEO (FS S-SEO) pourrait et devrait y être associée.

BILAN DE LA CAMPAGNE DU CIA 2022

5 fonctionnaires ont été trop peu présents en 2021 pour bénéficier d'un CIA mais ont quand même permis une certaine amélioration des assiettes de calcul. A noter également : les employeurs ont la possibilité de proratiser le CIA lors d'une prise de fonction en cours d'année 2021 (concours, recrutement 4139...). In fine, 3 agents ont touché moins que le montant de référence et 59,5% (contre 62% en 2021) des agents ont reçu un CIA supérieur (rappel des montants de référence : 620 pour les AA/ATMPD, 900 pour les TSEF/SA et 1500 pour les ICD/AAE) :

	Volume d'agents éligibles au CIA 2022	Montant nul	Fourchette 35-40 %	Fourchette 70-75 %	Montant de référence 100 %	Fourchette 125-120 % 125-130 % 135-140%	Fourchette 140-150 % 150-160% 170-180%
BPIA	43	1	1	0	5	16	9
CETSEO	46	0	0	0	12	24	10
DSEO	33	2	0	2	7	15	7
CLEO + CSTA	299	2	0	0	127	113	59
Agence comptable	16	0	0		8	4	4
TOTAL	437	5 (1%)	1 (0,2%)	2 (0,45%)	159 (36,5 %)	172 (39%)	89 (20,5)

Pour mémoire, les montants de référence pour 2022 sont identiques à ceux de 2020 et 2021 et pourraient donc bien être les mêmes en 2023... L'UNSA souligne par ailleurs que plusieurs personnels se plaignent car le montant du CIA ne reflète pas assez leur investissement et n'est pas assez en phase avec leur compte-rendu d'évaluation professionnelle.





LA CLAUSE DE REVOYURE IFSE

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions (de mobilité de l'agent) et peut se traduire par une majoration annuelle pérenne de 250 € pour la cat C, 315 € pour la cat B et de 500 € pour la cat A. La période d'appréciation pour cette clause 2022 s'étendait du 01 janvier 2018 au 31 décembre 2021. Au total, tous les agents éligibles, soit 38 fonctionnaires du SEO ont bénéficié de ce dispositif avec la répartition suivante :

	CLEO	CSTA	CETSEO	BPIA	DSEO	Agence comptable	TOTAL
Agents éligibles bénéficiant de la revalorisation							
SA		4				1	5
TSEF	1						1
AA	2	9	1	1	3		16
ATMD	9		1	5			15
AAE					1		1
ICD							0
Total	12	13	2	6	4	1	38

LE TELETRAVAIL AU SEO

Pour mémoire, les autorités locales sont décisionnaires pour une quotité maximale de télétravail de 2 jours par semaine. 43 demandes de télétravail « fixe » ont été faites par les agents. 4 demandes ont été refusées partiellement et 2 demandes ont été refusées en totalité. 103 demandes de télétravail « flottant » ont été faites par les agents. 15 demandes ont été refusées partiellement et 3 en totalité. Certains agents ont formulé une demande de télétravail combiné (1 fixe + 1 flottant) : 5 demandes acceptées sur 6.

	Demandes pour télétravail FIXE uniquement					
	Total demandes VALIDÉES	1 jour fixe	2 jours fixes	3 fixes	Total demandes REFUSEES en totalité	total demandes REFUSEES partiellement
DSEO	2	1	1		0	0
CLEO	21	20	1	0	1	1
CSTA	16	13	1	2	1	3
CETSEO	1	1			0	0
BPIA	3		3		0	0
AGENCE COMPTABLE						
TOTAL	43	35	6	2	2	4

	Demandes pour télétravail FLOTTANT uniquement					
	Total demandes VALIDÉES	1 jour flottant	2 jours flottants	3 jours flottants	Total demandes REFUSEES en totalité	total demandes REFUSEES partiellement
DSEO	12	6	6		0	0
CLEO	39	35	4	0	0	9
CSTA	35	30	3	2	2	6
CETSEO	7	0	7			
BPIA	4	2	2			
AGENCE COMPTABLE	6	4	2		1	
TOTAL	103	77	24	2	3	15

Ces données relatives au télétravail seront encore actualisées lors du prochain CSA-SEO.





RETRAITE DES OE AU TITRE DES MOUVEMENTS AERIENS (TI)

Les personnels civils Ouvriers exerçant un emploi sur les aérodromes comptant au moins 20.000 mouvements d'aéronefs et soumis à action intensive des sons et des vibrations, reçoivent une attestation de travaux insalubres (l'agent peut ainsi prétendre à un départ 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 mouvements d'aéronefs : les mouvements plateformes (décollages et atterrissages 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. Les données d'entrée suivantes ont été présentées en séance :

BASES AERIENNES			
BA 120 Cazaux (33)	37 130	BA 709 Cognac (16)	53 671
BA 118 Mont de Marsan (40)	20 631	BA 113 Saint-Dizier (52)	20 832
BA 701 Salon de Provence (13)	51 061	BA 188 Djibouti	20 289
BASES AERONAVALES			
DEAN Lann-Bihoué (56)	25 454	Antenne Dema Toulon – Hyères	24 519
BASES ALAT			
DEALAT Dax (40)	26 636	DEALAT Le Cannet des Maures (06)	27 935

Etonnamment, certains dépôts d'envergure sont absents de cette liste... Cette question restera à l'ordre du jour de ce comité, car la réglementation est imprécise et la réponse de la DRH-MD est assimilable à une interprétation des textes ...

LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Les unités ont du mal à commander les EPI dans le cadre du marché de soutien des GSBDD. Pour garantir un équipement de qualité et uniformisé au SEO, la première dotation d'EPI pour tout personnel affecté en dépôt, sera centralisée à l'avenir au niveau de la BPIA.

CONCLUSION

Le petit dernier restera dans les mémoires... car ce CTS est né dans la douleur : sur deux jours, en deux formats. Et comme souvent, le programme était un peu indigeste. Toutefois, les échanges ont permis de balayer les sujets qui intéressent les personnels civils au plus haut point, mais avec des informations peu rassurantes (GT sur les travaux insalubres, essais d'embauches infructueux et initialement non reportés en 2023, 40% d'embauche via le dispositif L4139, règle de calcul des mouvements aériens). Les prises de paroles de vos élus





**Personnels
Civils**
des Armées

ont permis de relever certaines incohérences, prises en compte par l'administration, comme l'absence de certaines catégories de civils dans l'étude du rapport sur le moral. De nouvelles instances de dialogue social naitront en 2023... et portent déjà des prénoms insolites, comme le CSA ou la FS-S. La nouvelle équipe d'élus UNSA Défense, portée au nombre de 3 titulaires et 3 suppléants, remercie encore les agents du service pour leur confiance, et continuera à les informer comme toujours et à défendre leurs intérêts au sein de ces instances. 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 !



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS ☎ 01 42 22 37 02

✉ federation@UNSA-defense.org

🌐 portail-UNSA.intradef.gouv.fr

🌐 www.UNSA-defense.org

🐦 [@UNSADefense](https://twitter.com/UNSADefense)

📘 www.facebook.com/UNSADefense

📺 [UNSA defense diffusion](#)