



Comité Technique Spécial – C.T.S

Compte-rendu

Service de l’Energie opérationnelle - SEO

26 Novembre 2021

L’IG1 FERRÉ a réuni pour la troisième fois cette année le CTS. Il s’est déroulé en présentiel au sein de la DSEO à Malakoff. L’ordre du jour a porté sur la transformation du service, l’indicateur de mesure du moral, la certification ISO 9001 du service, les travaux d’élaboration du REO 2022, le plan de recrutement et les restructurations au titre de 2021, le télétravail, le CIA, la clause de revoyure de l’IFSE des fonctionnaires, les questions spécifiques des OE, le dossier amiante (ASCAA) de Brest et de Toulon, la labellisation Alliance et enfin le remboursement des cotisations de mutuelle des agents.

Pour ce CTS, l’UNSA Défense était représentée par : Frédéric NAHIRNY, Jean-Michel Pierre et Cyrille LELONG.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

L’UNSA tient à commencer son propos introductif par deux points particuliers. Le premier est un hommage que nous rendons à Jean-Pierre Machefert et Luc Gruel, disparus brutalement il y a quelques jours. Nous adressons notre soutien au Service, à l’ensemble des agents qui les connaissaient et nos sincères condoléances à leurs familles respectives.

Le second sujet de notre propos introductif porte sur la mission. La Mission avec un M majuscule. Majuscule comme a été l’engagement de l’ensemble des agents du service pendant toute cette longue période épidémique, période qui n’en finit pas d’ailleurs puisque l’épidémie semble connaître un nouveau rebond. Malgré cette situation anxiogène et très difficile sur le plan humain comme professionnel, jamais les personnels civils que nous représentons ce jour, n’ont été pris à défaut d’engagement et de professionnalisme. Les conditions dégradées depuis bientôt deux années n’ont pas détérioré la Mission et en cela, l’UNSA tient à ce que ce CTS, nouvelle appellation du CTR depuis la réforme OCM, rende aussi hommage à cette communauté de femmes et d’hommes, qui ont répondu présents tout au long de cette longue période. L’UNSA ne pouvait pas entamer ce propos liminaire sans le rappeler et nous espérons que chacun au sein du service a bien conscience de cette réalité.





La fonction publique a ouvert le chantier relatif aux perspectives salariales des agents publics. L'UNSA y participera bien sûr. Mais sans l'intention de bouger le curseur de la revalorisation du point d'indice, seul véritable facteur de reconnaissance salariale des agents publics, autant se le dire tout de suite, il y a fort à parier que ce chantier se réduise à une tempête dans un verre d'eau. Oui, pour l'UNSA, seule une revalorisation substantielle du point d'indice sera à même de répondre à la paupérisation grandissante des agents publics, particulièrement les plus fragiles sur le plan de la rémunération, les agents de catégorie C. Preuve s'il en était de cette réalité... la récente augmentation du SMIC a conduit la Fonction Publique à prendre une mesure de revalorisation des grilles de salaires des agents de catégorie C afin que celles-ci ne se retrouvent inférieures au salaire minimum... un comble !

Concernant plus particulièrement la tenue de ce Comité Technique, par-delà l'ordre du jour formel que vous avez établi, les sujets d'inquiétudes et d'interrogations sont nombreux pour l'UNSA-Défense.

La réforme OCM aura donc emporté le SEA centralisé vers le SEO décentralisé, nous n'avons pas encore mesuré toutes les conséquences de cette réforme mais déjà les inquiétudes sont nombreuses et le CTS est bien l'instance où des réponses doivent être apportées aux agents. A commencer par le premier effet de cette réforme OCM, la délocalisation de 58 ETP en province. L'UNSA demande un état des lieux et un premier bilan de cette mesure, avec la crainte qu'une seconde vague OCM ne vienne se rajouter à la première.

La transformation du SEA en SEO n'est pas un simple changement sémantique, mais bien l'ouverture du Service aux énergies nouvelles. La conséquence est prévisible, les besoins en effectifs devraient être appelés à croître et l'UNSA n'entend pas la prise de compétences sur de nouveaux métiers sans une ressource RH adaptée. Pouvez-vous apporter au cours de ce comité les perspectives d'évolution RH du Service dans le cadre de ces nouvelles missions ?

Un autre sujet est au cœur des préoccupations des agents : le télétravail. La crise épidémique a permis de mettre en lumière les avantages réciproques de cette modalité de travail permettant aux agents de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle sans que cette dernière ne s'en trouve dégradée. L'UNSA-Défense attend également un bilan SEO de la mise en pratique du télétravail, le nombre d'agents concernés, la sociologie, les moyens en équipements mobiles déployés par le Service. Il faut bien se le dire, d'autres employeurs se font du télétravail une idée réductrice et restrictive, contraire à l'esprit même des textes ministériels pourtant édictés pour tous, il aura d'ailleurs fallu un rappel ferme de l'UNSA en Commission Centrale de Prévention pour rappeler que les freins idéologiques n'ont pas leur place face à l'épidémie. Si pour certains esprits étriqués, le télétravail c'est de la télé, pour l'UNSA c'est du travail. Quel est le bilan du télétravail au SEO ?

Notre service étudie la reprise des stations-services du Service du Commissariat des Armées. Quelle-est, à l'heure de ce Comité Technique, la décision prise ou les pistes privilégiées sur ce dossier et vous l'aurez compris, quel sera l'impact RH en terme d'affectation en cas de décision positive ?

Le SEO dispose d'un régime juridique particulier au sein de l'état. Comme 12 employeurs publics, dont 2 au MinArm, le SEO dispose d'un régime en Compte de Commerce, répondant aux besoins opérationnels de toute la chaîne d'approvisionnement et qui apporte la souplesse de fonctionnement nécessaire aux missions. Il semble qu'une étude de l'EMA vise à faire financer les programmes d'équipements majeurs du SEO par le BOP178 en lieu et place du Compte de Commerce. Quel peut être l'impact d'une telle option sur le Compte de Commerce SEO ? Et quels en seraient les avantages et/ou inconvénients ?

Une révision de l'arrêté de 2006 relatif à l'amiante pourrait utilement voir le jour, malgré, et l'UNSA le comprend aisément, la prudence du ministère sur ce sujet redoutant, qu'à cette occasion, d'autres





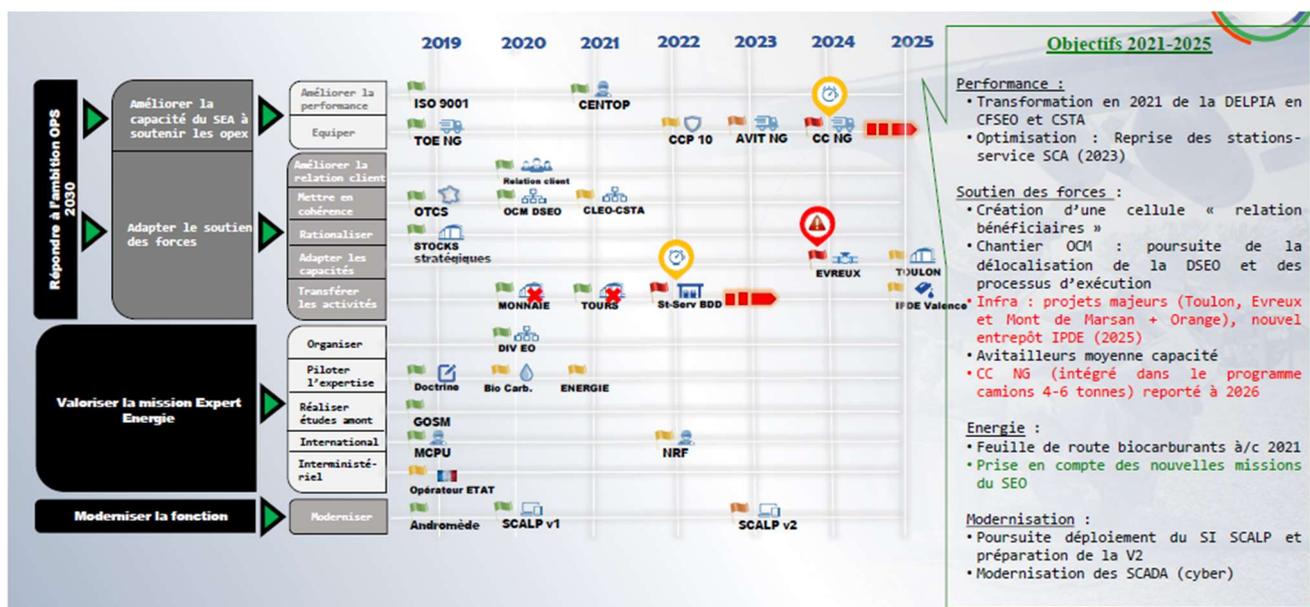
administrations qui doivent donner avis et aval, n'imposent une restriction du texte qui, au final, serait préjudiciable à tous. Pour ce qui concerne notre secteur d'activité, qu'en est-il de la situation amiante à Brest et à Toulon ?

Le REO 2022 est-il finalisé ? Si oui, sera-t-il communiqué aux agents dont le poste a fait ou fait l'objet d'une modification ou d'une évolution, afin de ne pas reproduire les couacs connus fin 2021 ?

Concernant les autres points que ce CTS a inscrit à l'ordre du jour de cette session de fin d'année, les élus UNSA interviendront en séance au fur et à mesure de leur présentation et du déroulé de cette journée.

TRANSFORMATION DU SERVICE

La feuille de route (horizon 2025) de transformation du service a été présentée :



Le marché d'approvisionnement des camions citernes de nouvelle génération sera mis en œuvre en 2024, pour améliorer la capacité du SEO à soutenir les forces en OPEX. La reprise des stations-service du SCA, annoncée pour 2023 sur ce document, sera reportée. En effet, le SCA doit au préalable remettre aux normes ses installations. Par ailleurs, le transfert d'une centaine d'ETP est requis. Enfin, en 2022, le SEO assurera la force de réponse de l'OTAN (NRF).

Pour assurer la mise en œuvre de cette feuille route, le service a besoin de crédits nécessaires pour adapter son infrastructure et tenir compte des dérives financières du projet de rénovation du DEMa de TOULON. Plus de 200 ETP (dont 25 PC) ont également été demandés au titre de l'actualisation annuelle de la loi de programmation militaire pour répondre aux objectifs 2021 - 2025. Ces objectifs sont très ambitieux. Si les moyens RH et financiers ne sont pas accordés par les hautes sphères (160 ETP demandés en 2021 et 2 ETP





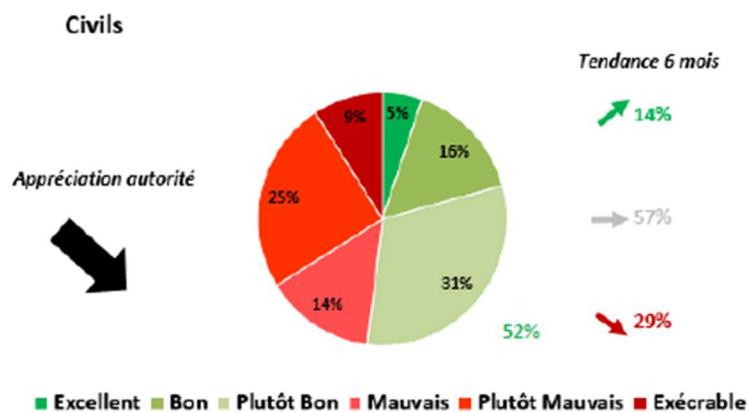
repris !), comment remplir ces objectifs ? Et comment soutenir le moral des troupes ? Le ministère s'adapte mollement à la transition énergétique... Nos besoins sont arbitrés négativement par rapport à des besoins jugés comme prioritaires (renseignement, guerre électronique...).

Enfin, selon le directeur du service, le chantier OCM est clos en ce qui concerne le SEO : l'avenir de Malakoff serait « stabilisé ». L'UNSA Défense n'oublie pas les restructurations déjà annoncées et leurs impacts négatifs à venir pour de nombreux personnels civils et leurs familles.

Trois projets d'instruction sont actuellement en cours de diffusion (CLEO et CSTA à Nancy) ou de validation (CETSEO à Marseille). L'instruction relative au CETSEO renforce le pyramidage hiérarchique du centre avec la création de bureaux et de sections.

Pour l'UNSA Défense, cette évolution est largement positive car elle est de nature à renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels sur les postes proposés par le centre. Le comité a validé le document via un vote en séance.

INDICATEUR DE MESURE SUR LE MORAL (I2M)

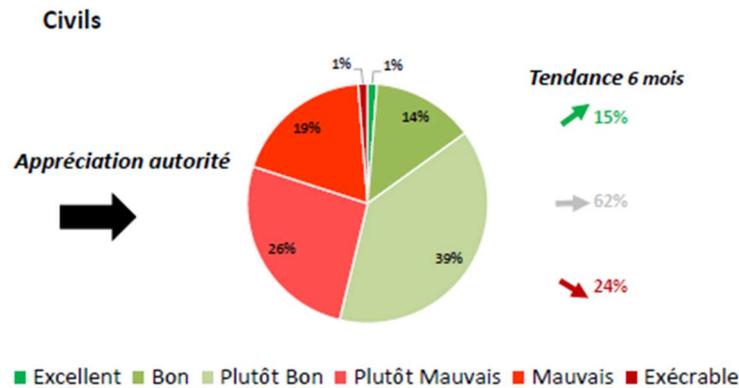


Pour le premier semestre de 2021, le moral du personnel civil est encore en baisse. Il est à 52% d'opinions positives. Pour mémoire, cet indicateur était de 63% au second semestre de 2020, ce qui correspond à une baisse de 11% (pour info, l'indicateur des PM est également en baisse de 16% sur la même période). L'intérêt et l'utilité du travail et le niveau de responsabilités confiées sont les éléments influençant positivement le moral des PC. Le manque de moyens humains, la faible progression professionnelle et les évolutions actuelles du service impactent négativement le moral des personnels civils... comme on pouvait légitimement s'y attendre.





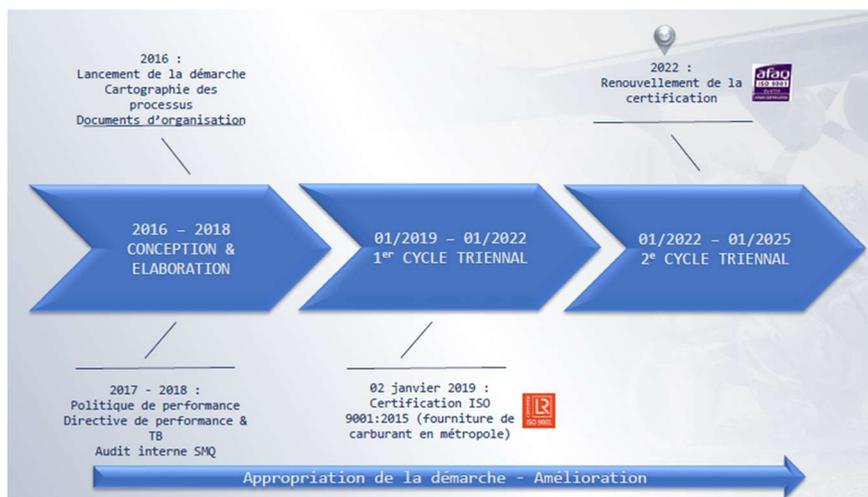
Pour le second semestre 2021, l'indicateur sur le moral est en légère hausse de 2 points (54% d'opinions positives) :



400 personnels ont été interrogés de façon aléatoire et anonyme. Près d'une personne sur deux n'a pas répondu au questionnaire, ce qui est regrettable : il est important de s'exprimer quand l'occasion se présente.

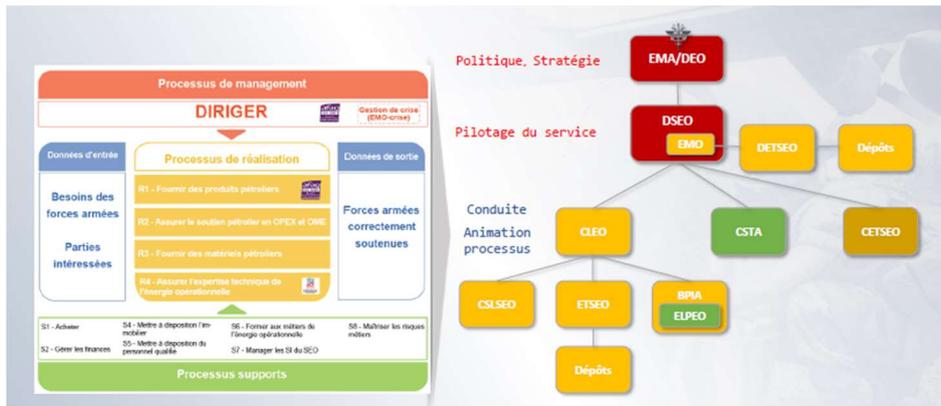
LA CERTIFICATION ISO 9001

Le service est certifié ISO 9001 pour la fourniture de carburant en métropole depuis le mois de janvier 2019. Le premier cycle triennal se terminera en janvier 2022. La certification devra être renouvelée à cette date pour débiter un nouveau cycle 2022/2025.





L'organisation du service (stratégie, pilotage et conduite) a gagné en cohérence avec l'approche processus :



A noter : il manque encore 4 personnels pour armer l'EMA/DEO (sur 15 personnels), qui est en charge de la politique et de la stratégie.

TRAVAUX D'ELABORATION DU REO 2022

Le tableau suivant a été présenté :

	ET 2021	MGA & TP	Total 2021	LPM	A2PM	ET 2022	MGA & TP	Total 2022
Officiers	185	1	186			185	1	186
Sous-officiers	324	1	325			324	1	325
EVSEO	865	3	868		1	866	3	869
S/T Militaires	1374	5	1379			1375	5	1380
A	46	1	47		3	49	0	49
B	147	3	150	1		148	4	152
C	250	6	256	11	-3	258	6	264
OE	206	3	209	-12	-1	193	2	195
PCRL	5	0	5	0	0	5	0	5
S/T Civils	654	13	667	0	-1	653	12	665
Total	2028	18	2046	0	-1	2028	17	2045
Apprentis	9					20		

Le REO 2022 a été amputé de 2 postes de PC par rapport à 2021, et augmenté d'1 PM. Avec à noter, le nombre d'apprentis qui passe de 9 à 20. Pour mémoire, le service avait demandé 160 ETP en octobre 2020 pour assurer la montée en compétences au titre de l'énergie opérationnelle dans le cadre des travaux d'actualisation annuelle de la programmation militaire (A2PM 2021).





Les travaux préparatoires du REO 2022 ont été préparés par les pilotes de processus, validés par les directeurs locaux et ont fait l'objet d'une commission d'arbitrage par l'adjoint au directeur.

Pour l'UNSA Défense, les couacs rencontrés en 2021 ne doivent plus se reproduire. Les agents concernés par une transformation de poste seront informés par leur chaîne hiérarchique.

Le plan de recrutement 2021/2022 a ensuite été présenté :

	Mode de pourvoi	Catégories	Prog 2020		Réalisé 2020		Prog 2021		Réalisé 2021		Prog 2022
Fonctionnaires	Concours & sans concours	A	0	1	1	1	1	1	0	1	
		B	7	6	9	6	3	1			
		C	1	1	4	7	3	1			
	4139-2 et -3	A	1	1	1	1	0	1			
		B	6	4	4	3	3	1			
		C	13	12	11	10	15	1			
Ouvriers d'Etat	Essai professionnel	OE	10	9	10	10	8	1	1		
Agents sous contrats	Entretien d'embauche	I	1	1	2	1	1	1			
		II	2	2	4	6	6	1			
		III	2	1	15	16	6	1			
Totaux			43	38	61	61	43	43	43	43	

La programmation 2022 est de 43 postes, comme en 2020, après une hausse à 61 postes en 2021. Le SEO va également recruter 2 agents préparant les concours de la fonction publique (un A et un B), dispositif qui permet d'obtenir des postes hors REO pendant 2 ans.

Pour 2022, le taux de recrutement de fonctionnaires (concours et sans concours) est extrêmement faible (9,3%). Le taux de PC recruté via les lois 4139-2 et 3 est de 41,9 %. Le taux d'ouvriers d'état est de 18,6%. Enfin le taux de contractuels est de 30,2%. Il était de 10,5% en 2020.

POINT DE SITUATION SUR LES RESTRUCTURATIONS

Au titre de 2018, 3 fonctionnaires sont encore concernés par une restructuration (1 DSEO, 1 DELPIA siège et 1 en dépôt).

Il n'y a plus d'agent restructuré au titre de 2019.

Au titre de 2020, 1 seul agents est encore concerné à la DELPIA siège.

Au titre de 2021, 16 postes ont été restructurés (14 DELPIA, 1 CETSEO et 1 BPIA) : 4 agents sont encore à reclasser, 7 effectuent une mutation interne, 1 IDV a été accordée et 4 personnels sont partis à la retraite.





LE TELETRAVAIL AU SEO

Un rappel sur les principes retenus au SEO a été fait : les chefs d'établissement instruisent les demandes de télétravail pour une quotité maximale de 2 jours pour une autorisation hebdomadaire et de 8 jours par une autorisation mensuelle.

92 demandes ont été faites par les agents (29 au CLEO, 21 au CSTA, 2 à la BPIA, 4 à l'agence comptable, 10 au CETSEO et enfin 26 à la DSEO). 15 demandes ont été validées partiellement et 4 demandes ont été refusées.

Au 1^{er} novembre, le service dispose de 598 PC portables avec solution SMOBI (109 DSEO, 318 CLEO/CSTA, 25 CETSEO et 146 BPIA).

BILAN DE LA CAMPAGNE CIA 2021

	Volume d'agents éligibles au CIA 2021	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	42	0	0	2	17	13	10
CETSEO	44	0	0	0	11	22	11
DSEO	35	0	0	1	15	11	8
CLEO + CSTA + agence comptable	297	1	0	0	112	123	62
TOTAL	418	1 (0,25%)	0	3 (0,75%)	155 (37%)	169 (40,5%)	91 (21,5%)

4 agents seulement ont touché moins que les montants de référence (620 pour les AA/ATMPD, 900 pour les TSEF/SA et 1500 pour les ICD/AAE). Plus de 60% des agents ont reçu un CIA supérieur aux montants de référence.

LA CLAUSE DE REVOYURE 2021

Pour les agents soumis au régime de l'IFSE, la prime fait l'objet d'un réexamen tous les 4 ans. En l'absence de revalorisation sur cette période (suite à un changement de fonction), l'IFSE (annuelle) peut être majorée de 250 euros pour les catégories C, de 315 euros pour les catégories B et de 500 euros pour les catégories A.

107 agents ont bénéficié de cette clause.

	CLEO / CSTA	CETSEO	BPIA	DSEO	TOTAL
Agents éligibles bénéficiant de la revalorisation					
SA	13	0	3	6	22
TSEF	27	13	1	0	41
AA	12	0	0	2	14
ATMD	8	1	4	0	13
AAE	2	0	0	0	2
ICD	9	6	0	0	15
Total	71	20	8	8	107





QUESTIONS SPECIFIQUES DES OE

Le premier sujet abordé est le cas des ouvriers d'état 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.

Selon les informations transmises lors de ce comité, la DRH-MD semble embarrassée par cette question.

Le second sujet abordé est la prolongation des professions ouvrières en hors catégorie pour certaines professions. Un groupe de travail a été créé pour étudier cette question dès 2020. Dans la profession de mécanicien de maintenance, une fiche professionnelle a été créée avec accès au HCA, HCB et HCC pour les mécaniciens en mécanique générale et les mécaniciens de maintenance d'exploitation pétrolière. Les chaudronniers (tuyauterie, carrosserie, tôlerie et forge) sont également concernés. En revanche, la profession de conducteur de traitement des matériaux restera sans accès à la HC.

Enfin, le troisième sujet abordé est la nouvelle procédure de nomination des chefs d'équipe. Le taux de nomination a été fixé par le ministère à 6% des effectifs pris en compte au 31/12/2020 en tenant compte des expressions de besoins des employeurs. Pour mémoire, il faut justifier d'au moins 5 années d'ancienneté d'OE, être classé en groupe VII, encadrer régulièrement au moins 5 agents et enfin suivre une formation professionnalisante de 6 semaines au CFD de Bourges.

La DSEO a exprimé un besoin de 2 postes pour le CLEO et 1 poste pour la BPIA.

ALLOCATION SPECIFIQUE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (ASCAA)

Le service a demandé (il y a déjà longtemps) à la DRH-MD de modifier la liste des établissements permettant l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (dans le cadre de l'exposition à l'amiante). En effet, le SEO souhaite faire ajouter les DEMa de BREST et de TOULON sur cette liste, oubliés depuis 2010.

Ce dossier, sujet de préoccupation pour l'UNSA Défense, est fortement suivi par la SD-RH. Il devait aboutir en fin d'année 2021. Toutefois, des négociations sont en cours entre la DRH-MD et le guichet unique (budget). Même si la demande a été bien prise en compte, le service n'a aucune visibilité sur l'avancée de ce dossier.





LA LABELLISATION ALLIANCE

Ce label associe deux labels existants (le label égalité entre les femmes et les hommes et le label diversité) et a été attribué au Minarm en janvier 2020 sur un périmètre restreint incluant le SEO.

L'AFNOR a mené un audit en octobre 2021 selon les deux labels (égalité et diversité). Les organismes audités au SEO sont la DSEO (politique générale RH) ainsi que la DELPIA et le CSLSEO en ce qui concerne les actions locales. La commission de l'AFNOR se réunira en janvier prochain pour statuer sur l'attribution du label diversité.

LE REMBOURSEMENT DES COTISATIONS DE MUTUELLE

Les agents (PM et PC) bénéficient à compter de janvier 2022 d'un remboursement de 15 euros par mois pour couvrir une partie des frais de santé. Les fonctionnaires, les contractuels, les ouvriers et les apprentis sont tous concernés. Pour bénéficier de ce remboursement, les agents doivent en faire la demande à l'aide d'un formulaire dédié et joindre une attestation fournie par la mutuelle. Le caractère solidaire et responsable du contrat est requis.

Même si la diffusion des documents est tardive, la prise en compte sera rétroactive. Il est à noter que le montant de cette participation est appelé à augmenter significativement dans les prochaines années. Ce n'est donc pas un dossier à prendre à la légère...

CONCLUSION

Ce CTS SEO en présentiel 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.

Les élus UNSA Défense constatent que les moyens alloués au service ne sont pas en adéquation avec les objectifs fixés (transformation et adaptation dans le cadre de la feuille de route 2025). Le service a en effet des objectifs ambitieux en terme de performance, de soutien des forces, d'expertise énergétique et de modernisation. Si le ministère des armées ne lui confie pas les ressources nécessaires (humaines et financières), comment le moral des personnels peut-il s'améliorer ?

