



Comité Technique de Réseau - CTR

Compte-rendu

Service des Essences des Armées - SEA

26 juin 2020

Toujours dans le contexte de la pandémie COVID-19, le Directeur central a réuni le CTR en vidéoconférence. L'ordre du jour a porté sur l'évolution de la DCSEA dans le cadre du chantier OCM, le retour d'expérience du SI SCALP, le bilan de la crise Covid-19, la mise en œuvre de l'ordonnance du 15 avril 2020, le bilan de gestion PC 2019, l'organisation du SEA en 2020, les recrutements d'OE et d'ATMD, le bilan des avancements, les formations, la prévention, les restructurations, les dossiers de retraite des OE au titre des travaux insalubres, la mise en œuvre du télétravail au SEA, le bilan de la campagne CIA, et enfin les primes exceptionnelles Covid-19 .

Un CTR d'une exceptionnelle densité pour lequel l'UNSA Défense était représentée par l'ensemble de ses élus : Frédéric NAHIRNY, Jean-Michel Pierre, Lionel Le Baron et Cyrille LELONG.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le directeur, mesdames, messieurs,

Vous convoquez ce jour, un nouveau Comité Technique du Service des Essences des Armées. La déclaration UNSA-Défense sera brève et portera sur les enjeux actuels et futurs de notre service, ainsi que sur les mesures d'un éventuel retour de l'épidémie du COVID-19.

La crise sanitaire exceptionnelle que nous vivons, nous permet de tirer des enseignements pour la suite de l'évolution du SEA. Le retex de cette période inédite nous amène à considérer primordiale la mise en place de certains outils permettant aux agents de télétravailler dans de bonnes conditions (notamment des réseaux sécurisés).

L'optimisation du fonctionnement du SEA repose en partie sur le nouveau système de gestion SCALP, ainsi que sur Andromède NG afin d'uniformiser la prévention au sein des établissements du SEA. L'UNSA-Défense s'interroge sur la réorganisation des métiers et des responsabilités au sein des dépôts et de leurs Epées respectives.





Une étude sur la gestion RH des personnels civils a été menée par la SD-RH. Quels sont les résultats de cette étude ? Y-a-t-il des axes d'améliorations identifiés à transformer en plans d'actions ?

Le service a engagé une reprise, timide, mais reprise quand même, des recrutements d'ouvriers d'état dans la profession de Mécanicien de maintenance pétrolière. Quelles seront les conditions de recrutement dans les autres professions ? En ce qui concerne le nouveau statut des ingénieurs civils de la défense, on peut déplorer la disparition de certaines spécialités comme la chimie des hydrocarbures et la chimie des procédés industriels. Ne risque-t-on pas de voir partir nos techniciens vers d'autres service du ministère ?

Enfin, l'UNSA-Défense souhaiterait connaître la politique et les modalités de récompenses accordées par le ministère pour les personnels ayant assuré la continuité de l'activité de notre service durant la crise sanitaire. Comment le SEA envisage-t-il d'assurer une bonne continuité de ses activités en cas de seconde pandémie ?

ÉVOLUTION DE LA DCSEA DANS LE CADRE DU CHANTIER OCM (Organisation Centrale du Ministère)

Dans le cadre de réduction de la taille des structures d'administrations centrales, avec la volonté affirmée de désengorger la région parisienne et de rapprocher les administrations des citoyens et des territoires, le SEA se réorganise avec pour conséquence la sortie de la DCSEA du périmètre de l'administration centrale. La DCSEA deviendra la DSEA à compter du 01 janvier 2021. Entre 2020 et 2025, 66 ETP vont quitter la DCSEA pour rejoindre l'EMA, le CEPIA, la BPIA et la DELPIA pour un grand nombre (création du Commandement de la Force Pétrolière CFP et du Centre d'Expertise Technique et Administratif CETA).

Prévision de transferts par bureau DCSEA :

Bureau	Personnel militaire	Personnel civil	Échéance prévisible
SDO5	1		2021
DPS 2 + SCALP	3	6	2022-23 + 2025
SDO3	6		2022-23
SDAF2		2	2022-23
Service général		2	2024-25
SDO2	4	4	2024-25
SDO4	3	1	2024-25
SDRH/PC		1	2024-25
SDRH/PM	2	3	2020-25
SDRH/BOEMS		3	2024-25
SDO1	2		2021 et 25
SDAF1		4	2021-25
TOTAL	21	26	

Cette manœuvre RH ouvre droit au plan d'accompagnement des restructurations (PAR) avec la mise en place d'une AMR au niveau de la DSEA. Pour le Directeur central, le désengorgement de la place parisienne est un sujet qui dépasse largement le service car 3000 agents publics sont concernés par ce chantier.





Pour l'Unsa Défense, cette restructuration pourtant annoncée en 2019, sans en porter la dénomination, constitue un bouleversement sans précédent pour les agents. Ne récolte-t-on pas les fruits du refus d'intégrer Balard par le passé ? Les personnels administratifs qui continueront à œuvrer au sein de la DSEA (soient 23 PC environ) conserveront toutefois des primes relevant de l'administration centrale.

RETOUR D'EXPERIENCE DU DEPLOIEMENT DU SI SCALP

Après une bascule (au forceps) réalisée au 01 janvier 2020, la vérification de service régulier a été impactée par la crise Covid-19 avec un minimum de 3 mois de décalage par rapport au prévisionnel, et des OPEX encore accompagnées par la DCSEA pour les saisies. La charge de tickets restant ouverts est très importante (2500 depuis janvier avec plus de 60 demandes d'amélioration). Début juillet commenceront les travaux relatifs à la V2 de SCALP.

Les représentants UNSA Défense ont alerté la direction centrale sur le besoin de communication à destination des opérateurs de terrain et d'optimisation objective des formations, sur un projet de système d'information en constante évolution. Il existe un risque de découragement des agents.

BILAN DE LA CRISE COVID-19

Le bilan des cas suspects et confirmés au SEA a été présenté via le tableau suivant :

Période du 16 mars au 15 juin	effectifs réalisés PC+PM	cumul des cas suspects	cumul des cas confirmés
DCSEA	126	13	2
DELPIA	1221	66	6
CEPIA	75	1	0
BPIA	656	48	2
TOTAL	2078	128	10

Le nombre de cas confirmés n'a plus évolué entre le 15 mai et le 15 juin.

MISE EN ŒUVRE DE L'ORDONNANCE DU 15 AVRIL 2020

En ce qui concerne la seconde période, les travaux de mise en œuvre sont en cours. Pour mémoire : 5 JRTT maximum, proratisés pour les agents à temps partiel et pour les alternances de télétravail et de présentiel. Comme pour la première période, des courriers seront établis par les bureaux RH. Par ailleurs, aucun chef d'établissement n'a imposé de prise de congés à un agent en position télétravail.

BILAN DE GESTION PC 2019

En 2019, 83 PC ont quitté le service (26 mutations, 23 retraites, 20 fins de contrats). Le SEA a enregistré 56 arrivées (13 41-39, 12 contractuels, 10 BNE, 7 concours).





Pour mémoire, en 2018, 76 PC avaient quitté le service (37 retraites, 16 mutations, 4 IDV et 3 démissions). Le SEA avait enregistré 51 arrivées (21 41-39, 10 BNE, 6 détachements, 5 concours). Le service doit renforcer son attractivité (cotation des postes, parcours professionnels, avancements...). Ces leviers doivent être utilisés !

DROITS EN ORGANISATION 2020 ET PLAN DE RECRUTEMENT

En 2020, le REO SEA est porté à 685 PC (hors apprentis et vacataires), soit un poste de plus qu'en 2019, avec des hétérogénéités selon les catégories de personnels (+ 4 A, + 2 B, - 1 C, -4 OE).

43 recrutements sont programmés pour 2020, 5 agents sous contrats, 10 OE via des essais professionnels (avec étude préalable de la liste complémentaire n-1), 20 recrutements 41-39 et 8 fonctionnaires avec ou sans concours.

FOCUS SUR LES RECRUTEMENTS D'OE ET D'ATMD

Le tableau suivant a été présenté en séance :

ANNEES	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Profession matriculaire						
Chaudronnier/carrosserie	2	1				3
Chaudronnier/tolerie	2					2
Chaudronnier/tuyauterie	1					1
Mécanicien de maintenance mécanique générale		5	2	2	4	13
Mécanicien de maintenance/exploitation pétrolière	4	3	2	2	5	16
Ouvrier des techniques de l'électronique					1	1
Ouvrier des techniques de l'énergie "électricité générale montage"		2				2
Total	9	11	4	4	10	38

Depuis 2016, il n'y a plus de recrutement d'OE appartenant à la profession des ouvriers de l'exploitation pétrolière (OEP). Les OEP admis à la retraite sont progressivement remplacés par des ATMD fonctionnaires, recrutés par la voie de la procédure 41-39 parmi les EVSEA (69 agents cumulés pour la période 2016-2020).

Pour la direction centrale, les EVSEA possèdent les compétences techniques attendues sur les postes ciblés. Néanmoins, afin d'assurer une certaine pérennité à long terme, les élus Unsa Défense ont proposé de demander à la DRH-MD de reconsidérer le retrait de la profession d'OEP de la liste des 21 professions ouvertes au recrutement d'OE. La SD-RH devrait réaliser cette action.

En 2019, 8 chefs d'équipe ont quitté le service, et 2 agents ont été nommés CE. A cette date, aucun chef d'équipe n'a quitté le service en 2020 et 3 agents sont inscrits pour une nomination au titre de 2020. Le taux d'OE CE est de 26,5 % au SEA, contre 19 % au Minarm.

Ce taux s'explique par le maillage territorial de notre service et la multiplicité des dépôts, avec la nécessité d'un encadrement adapté.





BILAN DES AVANCEMENTS

Population	Conditionnants	Avancements	Taux
Administratifs	338	9	3 %
Techniques	224	13	6 %
Ouvriers d'états	166	18	11 %

Pour mémoire, les taux étaient respectivement de 3, 5 et 16 % en 2019. Les avancements spécifiques des OE sont donc en net recul entre 2019 et 2020.

BILAN DES FORMATIONS

En 2019, 372 agents ont suivi une formation, dont 12 DIF, pour un coût total de 164978 €

En 2018, 369 agents ont suivi une formation, dont 12 DIF, pour un coût total de 123918 €.

Très forte augmentation des coûts de formation (+33%).

BILAN DE LA CHAÎNE PREVENTION

Le nombre d'accidents lié à l'activité professionnelle a diminué (671 jours perdus en 2017, 976 en 2018 contre 576 en 2020). En revanche, les accidents de trajet (domicile-travail) ont un peu augmenté en 2019 (avec 40 jours perdus).

Un seul cas avéré de Risques Psycho-Sociaux a été traité en 2019 (CEPIA) mais n'est pas réglé à ce jour.

Un focus particulier a été réalisé au sujet des mesures de poussières d'amiante au DEMA de Brest. 2 prélèvements de matériaux sur 13 et 9 prélèvements surfaciques sur 20 ont été déclarés positifs par un laboratoire accrédité, permettant d'identifier la poussière d'amiante (Chrysolite). Toutefois, les prélèvements atmosphériques restent conformes à la réglementation. Les actions menées ont été présentées (consignations, mises en place de bureaux et d'un atelier modulaire...). Une stratégie de nettoyage des locaux doit être élaborée en 2020.

POINT DE SITUATION SUR LES RESTRUCTURATIONS

8 personnels sont encore concernés par une restructuration au titre de 2018 (1 DCSEA, 4 DELPIA siège, 3 DELPIA dépôts), 4 personnels sont encore concernés par une restructuration au titre de 2019 (1 DELPIA siège et 3 au DEA de Tours).

Le directeur central avait indiqué en mai 2019 qu'il n'y aurait pas nouvelle restructuration en 2020 : un grand calme, avant la tempête annoncée pour 2021 !





PENSION DE RETRAITE DES OE AU TITRE DES TRAVAUX INSALUBRES (TI)

Un rappel de la réglementation a été effectué par la SD-RH : nécessaire adéquation entre la profession exercée et les travaux réalisés durant la période concernée par l'état annuel. En cas de discordance entre la profession exercée par l'agent et les TI effectués (distorsion d'emploi par exemple), une attestation doit être établie par le directeur de l'établissement. En 2019, 9 OE ont formulé une demande d'admission au titre de TI. Les 9 demandes ont été validées par la DRH-MD. Pour 2020, 15 demandes ont été formulées, 10 attestations ont été rédigées par le SEA.

Après échanges, il apparaît que les expositions relevées via les FEN (Fiches Emploi Nuisances) ne sont pas prises en compte par le service des pensions. Seules les expositions au regard de la profession matriculaire font foi. Pour l'Unsa-Défense, cette problématique fait malheureusement écho avec le recueil des expositions à l'amiante. Les résultats des mesures effectuées au sein du Dema de Brest appellent à la plus grande vigilance de façon générale, quant à la traçabilité des expositions, sans discontinuité relative au changement de chaîne d'emploi, et tout particulièrement avec la polyvalence des agents, œuvrant notamment au sein des deux Dema.

MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Au 30 juin 2020, le taux d'équipement en PC portables avec solution SMOBI sera porté à 12% au SEA (71% DCSEA, 9% DELPIA, 15% CEPIA et enfin 7% BPIA).

Les définitions du télétravail ont été présentées lors de ce CTR, les avantages, les inconvénients, le cadre juridique, les activités non éligibles au télétravail, la démarche, l'examen de la demande, la durée, le matériel mis à disposition... Les documents relatifs au télétravail sont en ligne sur l'intradef du SEA, dans la rubrique métiers ([Ressources humaines / Gestion personnel civil](#)). La volonté du SEA est d'entrer avec prudence dans ce dispositif afin d'en mesurer toutes les conséquences. La DRH-MD devrait transmettre de nouvelles directives fin juin 2020, relatives à la nouvelle phase de dé-confinement.

BILAN DE LA CAMPAGNE CIA 2020

Le bilan de la campagne du CIA au titre de 2020 a été synthétisé dans le tableau suivant :

	Volume d'agents éligibles au CIA 2018	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	41	0	0	1	24	7	9
CEPIA	44	0	0	0	17	24	3
DCSEA	36	0	0	1	16	14	5
DELPIA	292	2	2	0	117	82	89
TOTAL	413	2 (0,5 %)	2 (0,5 %)	2 (0,5%)	174 (42%)	127 (31%)	106 (25,5 %)

6 agents sur 413 ont reçu un CIA inférieur au montant de référence.





PRIMES EXCEPTIONNELLES COVID-19

Au sein du Minarm, peuvent être éligibles à cette prime exceptionnelle, les PC et les PM particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour tenir compte d'un surcroît de travail significatif.

12 PC seront bénéficiaires de cette prime (9 de la DEPLIA, 2 de la DCSEA et 1 de la BPIA, 0 au CEPIA).

6 agents percevront 1000 € et 6 agents percevront 660 € (en fonction du niveau de mobilisation).

Les attributions relèvent d'une décision de commandement, et concernent environ 2% des effectifs : ce qui est trop faible.

FRAIS DE REPAS DELPIA DANS LE CADRE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

La DRH-MD a indiqué que les conditions juridiques n'étaient pas réunies pour appliquer les dispositions du décret de référence sur le sujet des frais de repas des agents de DELPIA siège. Une OS a depuis saisi la DRH-MD sur ce sujet.

CONCLUSION

Un CTR d'une exceptionnelle gravité et densité. L'UNSA Défense souligne la qualité des échanges qui se sont tenus. Néanmoins, les résultats de l'étude sur la gestion du personnel civil au SEA et le plan d'amélioration associé étaient attendus (report fin 2020).

La restructuration de la DCSEA en DSEA, avec la diminution à 63 ETP, constitue une secousse sans précédent et un choc pour les personnels du service et appelle à la plus grande vigilance. L'Unsa Défense s'inquiète des effets de cette restructuration qui aura objectivement un impact sur le service à plus ou moins long terme.

