



Comité Technique de Réseau – C.T.R

Compte-rendu

Service des Essences des Armées - SEA

27 novembre 2020

Toujours dans le contexte de la pandémie COVID-19, le Directeur central a réuni pour la troisième fois cette année le CTR en vidéoconférence. L'ordre du jour très dense a porté sur la transformation du SEA, son organisation face à l'épidémie, les travaux d'élaboration du REO 2021, le suivi des restructurations, les bilans IDV et ruptures conventionnelles, les lignes directrices de gestion, le projet LIBELLUS, le recrutement d'OEP, l'ASCAA, le bilan de la clause de revoyure et les primes exceptionnelles COVID-19.

Pour ce CTR, 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. Notre déclaration portera sur la gestion de la crise sanitaire et les enjeux actuels et futurs de notre service.

L'adaptation à la crise Covid-19 a été difficile voire douloureuse. Elle s'est traduite par un manque flagrant d'équipements de protection individuels et de matériel nécessaire au télétravail. A partir du 30 octobre, les directives du gouvernement ont été de maintenir les missions de service public, en préservant la santé des agents. Dans ce cadre et afin de limiter la propagation du virus, les consignes sont claires. Il faut recourir au télétravail autant que possible. Comme nous l'avons déjà exprimé lors du CTR précédent, il est primordial de distribuer massivement les outils nécessaires. L'UNSA Défense rappelle que les agents ont la possibilité d'utiliser leurs outils de bureautique personnels. Aussi, les aménagements d'horaires ou les fonctionnements par bordée à la journée en deux équipes journalières doivent être favorisés.

Les mesures sanitaires imposées pour la maîtrise de la circulation du virus, alourdissent le quotidien des agents. Au-delà des missions réalisées par chacun d'entre nous, l'UNSA Défense souhaite attirer votre attention sur les personnels présents sur site depuis le début de la crise sanitaire et toujours actuellement dans le feu de l'action, qui assurent la continuité des activités, le soutien et la prévention des risques. Ces agents, particulièrement





sollicités depuis plusieurs mois, arrivent aujourd'hui à saturation, au travail comme à la maison. Bien évidemment, les lettres de félicitations ont été particulièrement appréciées. En revanche, les quelques primes distribuées, sont malheureusement de nature, en raison de leur nombre très réduit, à exacerber un sentiment d'injustice pour tous ceux qui méritaient de les toucher et qui en ont été privés !

Le climat actuel est morose et anxiogène. La transformation continuelle, les réformes, le changement, tout ceci est source d'inquiétude et de crispation pour les français, tout comme pour les personnels du service. Tout récemment, le manque de dialogue et de concertation, conjugué aux prises de décision rapides et radicales, ont généré un cocktail détonant au sein du DEMa de Toulon. Si les règlements intérieurs doivent être révisés, l'UNSA Défense recommande d'agir avec méthode. Le SEA sait réunir ses acteurs autour d'une table pour développer une cohésion autour d'un projet ou d'un changement. Ce projet, ce changement doit être préparé en concertation avec les agents et leurs représentants afin qu'ils ne se sentent pas lésés. Enfin, la mise en œuvre doit être programmée dans une période plus propice et plus espacée dans le temps.

En ce qui concerne les lignes directrices de gestion, pour tenir compte de la campagne d'avancement de 2021, l'UNSA Défense souhaiterait fixer dès à présent un calendrier prévisionnel pour les entretiens informels. Par ailleurs, le CREP constitue l'élément essentiel de la décision pour l'avancement et la promotion. Il serait donc apprécié que des formations spécifiques puissent être organisées à destination des managers du service. Enfin, dans le contexte actuel de la crise sanitaire, ne faudrait-il pas appeler à la bienveillance générale dans l'évaluation des objectifs fixés pour l'année 2020 ?

En ce qui concerne les travaux d'élaboration du REO 2021, travaux qui sont à l'ordre du jour de ce comité, la réduction de la marge frictionnelle ne sera pas sans effet sur la gestion du SEA, avec la perte programmée de 18 postes de personnels civils. Cette marge de manœuvre agissait en quelque sorte comme un additif modificateur de friction dans une formulation d'huile lubrifiante, pour améliorer le fonctionnement et la longévité du moteur RH du service. Pour l'UNSA défense, cette réduction ampute regrettablement la souplesse d'exécution du SEA qui peine à fidéliser et à recruter.

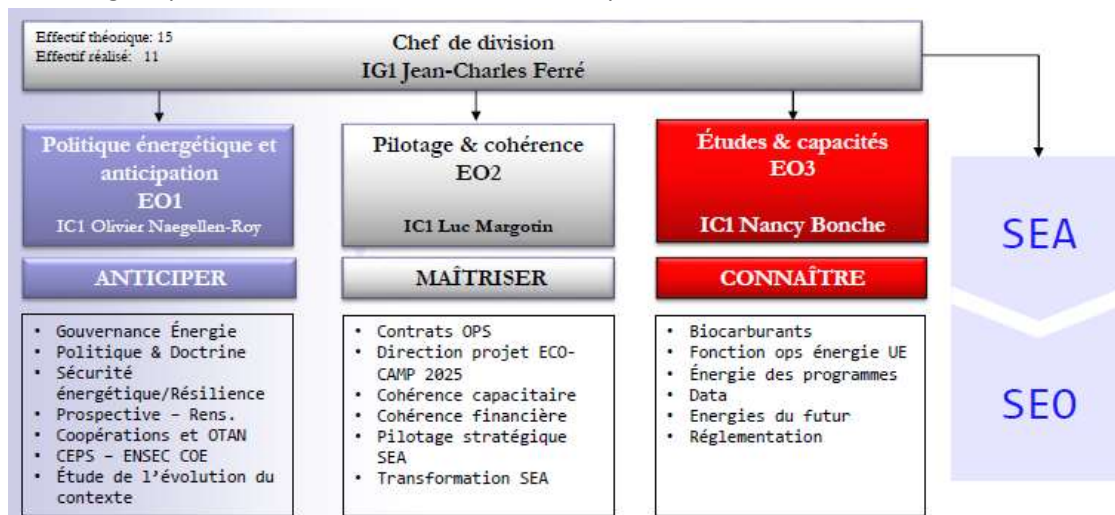
TRANSFORMATION DU SEA

Dans le cadre de la réduction de la taille des structures d'administrations centrales, le SEA se réorganise, passant de service de soutien à organisme interarmées. Un projet d'arrêté portant organisation du Service de l'énergie opérationnelle a été présenté (le SEA devient donc SEO) et décrit ses nouvelles missions (énergies alternatives, soutien énergétique en opération, résilience et efficacité énergétiques des armées). Le Minarm souhaite faire de la transition énergétique un atout opérationnel et non pas une contrainte environnementale.





La division Énergie Opérationnelle de l'EMA a été ensuite présentée.



Le SEO devient le bras armé de cette DIV EO. Selon le directeur, le pétrole restera le fonds de commerce du SEA et l'organisation des dépôts ne devrait pas être impactée. La direction centrale sort du périmètre de l'administration centrale. Par voie de conséquence, le CTR ne peut plus continuer dans sa forme actuelle et il sera remplacé par un Comité technique spécial (CTS SEO). Il ne devrait pas y avoir de conséquence, ni sur la représentativité, ni sur le dialogue social, en attendant les élections de 2022.

Pour l'Unsa Défense, même si le Minarm et le service s'adaptent positivement au virage de la transition énergétique, il ne faut pas oublier les restructurations annoncées et leurs impacts sur les agents et leurs familles, en particulier au sein de la DCSEA future DSEO.

ORGANISATION DU SEA FACE A LA PERSISTANCE DE L'EPIDEMIE

Le plan de consolidation de l'activité sous menace durable (PCAMD) a été présenté. Ce plan permet de répondre aux besoins du soutien pétrolier des forces, tout en protégeant la santé du personnel et de sa famille. Aussi, il doit permettre de retrouver, au terme de la crise, la capacité de fonctionnement normal du SEA.

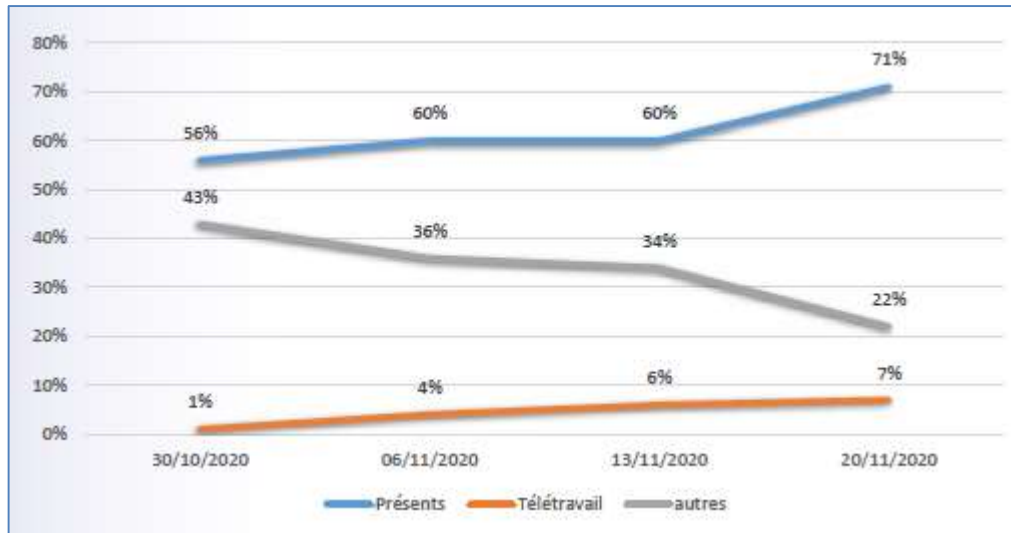
Les principes de ce plan sont les suivants :

- Adoption systématique du télétravail pour les postes « télétravaillables »,
- Organisation du travail afin de réduire le taux de présence instantanée,
- Respect des règles de distanciation et des prescriptions sanitaires,
- Prise en compte des situations particulières des agents (vulnérabilité notamment),
- Limitation des déplacements aux seules missions prioritaires,
- Poursuite des actions de communication et de concertation avec les instances représentatives du personnel.





Depuis le re-confinement, les taux de présentiel/télétravail sont les suivants :



La mise en œuvre du télétravail peut aller jusqu'à 5 jours par semaine.

Ces dernières semaines, on peut noter une augmentation du télétravail de 1 à 7 %. Cas unique, la DCSEA présente un taux de télétravail important. Ce bilan masque donc une extrême disparité entre organismes. Un NEMO complémentaire sera bientôt diffusé aux organismes pour préciser, entre autres, que les outils informatiques personnels peuvent être utilisés et que les horaires peuvent être aménagés pour faire œuvrer deux équipes en horaires décalés. L'UNSA défense ne peut que s'en réjouir.

Les taux d'équipements en PC portables avec solution SMOBI sont les suivants :

Nb de PCP SMOBI	Mai 2020	Août 2020	Octobre 2020	Total au 24 novembre 2020	Commandes en cours	TOTAL		
						PCP	ETP	taux de service
DCSEA	80	+ 18	+ 7	105	+ 2	107	114	94 %
DELPIA	106	+ 8	+ 17	131	+ 66	197	1 251	16 %
CEPIA	11	+ 5	0	16	+ 4	20	83	24 %
BPIA	26	+ 12	+ 6	44	0	44	574	8 %
TOTAL SEA	223	+ 43	+ 30	296	+ 72	368	2 022	18 %





En date du 24 novembre, 296 équipements ont été déployés, 72 sont en commandes. L'IG2 GOBIN a expliqué que la seconde période a été plus propice aux déploiements à destinations des fonctions télétravaillables ainsi qu'aux personnes vulnérables (la priorité a été donnée aux chefs de service lors de la première période).

Néanmoins, pour l'UNSA défense, avec les travaux de digitalisation du service (travaux passés, en cours ou encore à venir), ce type d'équipement doit être déployé en cohérence. Par conséquent, le taux de service de la chaîne d'emploi de la DELPIA doit être supérieur à 16%.

En terme d'activités, tous les voyants sont au vert (distribution, recrutement, formation, infrastructure, prépa OPS et MCO).

Les nouvelles dispositions sanitaires applicables au SEA dans le cadre des activités sont les suivantes :

- Port du masque dans les espaces clos et partagés (2 masques par jour et par agents),
- Respect des gestes barrière,
- Réunions en visio ou audio conférence privilégiées,
- Dans les ateliers, des règles spécifiques ont été définies (sous conditions : port d'une visière).

En ce qui concerne les agents vulnérables, les textes juridiques ont été largement revus en novembre, avec 12 critères de vulnérabilités retenus. Pour ces agents, dont les activités ne sont pas télétravaillables, le poste doit être aménagé. Si cela n'est pas possible, si les conditions de transport domicile-travail constituent un risque pour l'agent, alors il est doit être placé en ASA. En cas de désaccord entre l'agent et l'employeur sur la possibilité d'aménager le poste, le médecin de prévention réalise l'arbitrage. La prise en charge spécifique des agents vulnérables ne peut être engagée que sur demande des agents (sur la base d'un certificat du médecin traitant).

Au SEA, 10 personnes vulnérables sont actuellement placées en ASA.

TRAVAUX D'ELABORATION DU REO 2021

Le plan de recrutements PC 2019-2020 a été présenté via le tableau suivant :

- Une programmation 2021 en augmentation pour tenir compte des départs en retraite,
- Les OS souhaitent être associées à la diffusion des avis de recrutements externes pour participer à l'amélioration de ces taux.

	Mode de pourvoi	Catégorie	Prog 2019	Réalisé 2019	Prog 2020	Réalisé 2020	Prog 2021
Fonctionnaires	Concours & sans concours	A	2	0	0	1	1
		B	3	5	7	6	9
		C	8	8	1	1	4
	4139-2 et -3	A	1	1	1	1	1
		B	3	3	6	4	4
		C	10	9	13	12	11
Ouvriers de l'Etat	Essai professionnel	OE	5	4	10	9	10
Agents sous contrat	Entretien d'embauche	I	3	3	1	1	2
		II	5	7	2	2	3
		III	3	1	2	1	2
Totaux			43	41	43	38	47



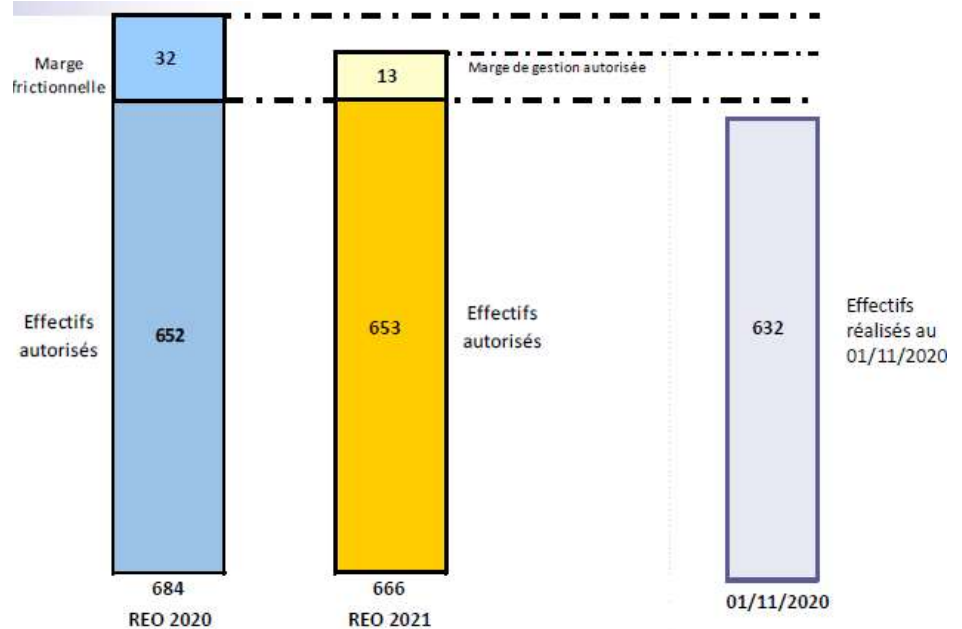


Une présentation très technique a été réalisée par le SD-RH, sur la description des postes du SEA pour la période 2020-2021. Le Minarm a réformé la Marge frictionnelle en Marge de gestion autorisée. De façon concrète, cette marge est une fraction de postes vacants qui sert traditionnellement à fluidifier et à accompagner la mobilité et le recrutement de PC.

Au-delà du changement de dénomination de cette marge, et comme indiqué dans la déclaration liminaire des élus UNSA défense, il sera encore plus difficile d'attirer et de fidéliser des personnels à l'avenir parce que cette souplesse est amputée.

Le schéma de synthèse est le suivant :

- Au 01 novembre 2020, 632 PC sont présents au SEA, pour un effectif autorisé de 652,
- Le REO 2021 est réduit de 18 postes par rapport à 2020,
- L'effectif autorisé pour 2021 est en augmentation d'un seul poste,
- Moins de souplesse en 2021 pour recruter => la DCSEA a fait une demande d'augmentation de postes.
- En 2021, du PM sera déployé en renfort pour compenser la baisse du nombre de PC en dépôts.



SUIVI DES RESTRUCTURATIONS AU SEA

Année	Détail
2018	7 PC non reclassés (1 DCSEA, 3 DEPLIA siège et 3 en dépôts)
2019	1 ASC DELPIA siège (retraite 2021)
2020	4 PC à reclasser, 4 mutations, 1 retraite. Au DEA TOURS (2 retraites, 1 situation délicate)

Le projet d'arrêté de restructurations pour l'année 2021 a été introduit. Les principales mesures portées par le SEA sont la fermeture définitive du DEA de TOURS et la transformation de la DELPIA en deux nouveaux organismes (le CFP et le CETA).





Cet arrêté, établi par la DRH-MD devrait être publié en fin d'année. Il mentionne les établissements :

- Où des PC ou des PM sont restructurés au titre de 2021,
- Où subsistent des agents non reclassés (années 2018 et 2020).

La liste suivante a été présentée en séance : DCSEA, DELPIA NANCY, DEA TOURS, Antenne MONNAIE, DEMa TOULON et CRE BOUY.

Les élus UNSA défense ont interrogé la direction au sujet du DEMa TOULON. La SD-RH a rappelé qu'un agent reste à reclasser au titre de l'année 2018. Néanmoins, un rééquilibrage entre dépôts dans le périmètre de TOULON serait à l'étude. Des précisions ont été demandées. Malheureusement, les réponses n'ont pu être apportées en séance. Rendez-vous est pris fin janvier, début février au cours de la Commission Locale de Restructuration de la DELPIA.

BILAN DES IDV ET RUPTURES CONVENTIONNELLES

En 2019, 3 PC (OE) ont bénéficié d'une IDV. Aucune en 2020. Deux ruptures conventionnelles ont été demandées en 2020, aucune n'a été acceptée (non conformes aux règles de gestion et/ou aux intérêts du SEA). À titre d'information, au Minarm, 43 dossiers ont été validés pour un montant moyen de 45.000 euros environ.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (PROMOTION ET PARCOURS PROFESSIONNEL)

Les grands principes des lignes directrices de gestion sont les suivants :

- Qualité du dossier (importance du CREP),
- Potentiel de l'agent à dérouler une seconde partie de carrière,
- Richesse du parcours professionnel,
- Respect de l'égalité professionnelle femme/homme,
- Respect des trajectoires en trois créneaux (courte 20%, médiane 60% et longue 20%),
- Renforcement de la transparence (publication des agents conditionnants).

En complément, la volonté du SEA est de faire respecter une équité de traitement entre les DLE, entre la DELPIA siège et les dépôts, et entre les dépôts. Une analyse qualitative des dossiers est également réalisée.

Comme les avancements de grade et les promotions de corps ne sont plus abordés en CAP, le dialogue informel prend la forme d'une réunion bilatérale entre la SD-RH et chaque OS. Dans le contexte de l'épidémie Covid-19, la bilatérale UNSA défense s'est tenue cette année quelque peu tardivement. Espérons qu'en 2021, cette réunion pourra se tenir plus tôt. Par ailleurs, les grands principes des LDG bloquent de fait l'avancement des agents en fin de carrière, ce qui est regrettable.





PRESENTATION DU PROJET LIBELLUS

LIBELLUS est un outil relatif à la dématérialisation de la gestion des demandes individuelles pour le personnel civil, pour simplifier et moderniser la fonction RH. Accessible sur l'intradef, LIBELLUS donne accès aux formulaires de demandes du personnel aboutissant à la production d'un acte administratif, comme les demandes de congés et absences hors maladie liées à la famille, les demandes de disponibilités, les congés sans traitement, non rémunérés, sans salaire ou les demandes de temps partiel. Le périmètre du CMG de TOULON fera l'objet d'une expérimentation en fin d'année 2020. Le déploiement sera étendu en 2021 selon le retour d'expérience.

Encore une nouvelle dématérialisation qui présente l'avantage de simplifier les procédures de gestion des administrés mais qui présente par ailleurs le risque à terme d'une diminution du soutien RH de proximité. L'UNSA défense souhaite que le personnel soit formé lors du déploiement de cet outil.

OUVERTURE AU RECRUTEMENT DE LA PROFESSION d'OEP

Depuis 2016, les OEP admis à la retraite sont remplacés par des ATMD (65 ex EVSEA sur 69 ATMD via L4139-2). Le SEA ne dispose pas d'arguments objectifs chiffrés pour convaincre la DRH-MD d'ajouter la profession d'ouvrier d'exploitation pétrolière aux 21 professions d'OE ouvertes au recrutement. La SD-RH indique que les ATMD recrutés sont directement opérationnels.

Quid d'un statut qui se meurt ? Pour mémoire, cette ouverture avait pourtant été réussie il y a quelques années pour la profession d'MMEP.

ALLOCATION SPECIFIQUE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (ASCAA)

Le SEA souhaite faire 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). Le SEA souhaite faire ajouter les DEMa de BREST et de TOULON sur cette liste, oubliés depuis 2010.

Ce dossier est fortement suivi par la SD-RH et devrait faire l'objet d'une actualité très prochainement.

BILAN DE LA CLAUSE DE REVOYURE

Les AA, ATMD et AAE étaient concernés par la clause de revoiyure. Tous les agents éligibles ont bénéficié d'une revalorisation de leur IFSE.





PRIMES EXCEPTIONNELLES COVID-19

Les PC et les PM particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire (avec un surcroît de travail significatif) étaient éligibles à une prime exceptionnelle. Trois niveaux de primes ont été créés (330, 660 et 1000 €) selon le niveau de mobilisation.

12 PC du SEA en ont été bénéficiaires : 9 à la DELPIA siège, 2 à la DCSEA et 1 agent de la BPIA. 6 agents ont reçu 1000 € et 6 ont perçu 660 €.

Les données parlent malheureusement d'elles-mêmes.

CONCLUSION

Comme vous l'avez compris, il s'agissait du dernier CTR SEA, dans l'attente du premier CTS SEO. Au-delà du changement d'appellation, espérons que la sortie du périmètre de l'administration centrale n'aura pas pour conséquence de rendre plus difficiles les prises de décisions de notre direction sur les sujets tels que les transformations, les restructurations, les difficultés de recrutements, le REO en baisse etc.

