



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME



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://www.instagram.com/UnsaDefense)
www.facebook.com/UNSADefense
[Unsa defense diffusion](#)



COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU (CTR)

Du Service des Essences des Armées du 28 novembre 2019

Le directeur central du SEA a présidé le comité. Étaient également présents le directeur central adjoint, les directeurs de la DELPIA, de la BPIA, le directeur adjoint du CEPIA, ainsi que le sous-directeur RH. L'UNSA Défense était représentée par Jean-Michel Pierre et Cyrille LELONG.

Un hommage a été rendu aux treize militaires Français morts dans un accident d'hélicoptères au Mali, par l'observation d'une minute de silence.

ORDRE DU JOUR

- 1- Projet SCALP
- 2- Plan de transformation du SEA
- 3- Effectifs civils au REO 2020
- 4- Suivi des restructurations et bilan IDV 2019
- 5- Point de situation sur le Diagnostic territorial pour l'emploi au SEA
- 6- Campagne CIA au titre de 2019
- 7- Campagne de la clause de revoyure pour les adjoints administratifs
- 8- Liquidation des dossiers de pension des OE au titre des travaux insalubres
- 9- Mise en œuvre du télétravail au SEA
- 10- Étude en cours sur la gestion du personnel civil au SEA
- 11- Labellisation « égalité professionnelle femmes hommes »
- 12- Modalité d'application des HV le jour de rentrée scolaire

Déclaration liminaire UNSA Défense :

Vous convoquez ce jour un nouveau Comité Technique du service. Ce CTR se tient à quelques jours d'une journée d'action relative à la réforme des retraites et les personnels du SEA ne sont pas en marge des inquiétudes que nourrit cette réforme... encore une réforme alors que la dernière de 2010 n'a pas encore produit tous ses effets. « **A quel âge pourrai-je partir et que sera le montant de ma pension de retraite ?** ». Voilà les simples questions, pour ne pas dire les questions simples, que se posent les salariés et auxquelles aucune réponse n'a été apportée. Ni par l'exécutif, ni par le haut-commissaire à la réforme. L'UNSA n'était pas demandeuse d'une telle réforme, mais les atermoiements, les annonces contradictoires et le retour possible d'une réforme jouant sur les paramètres en plus d'une réforme systémique, n'est pas acceptable pour l'UNSA. Ces facteurs créent du trouble, du manque de visibilité et au final, attisent la colère.

permettre aux agents de mieux appréhender et employer la « novlangue » nécessaire. Une Hotline technique et fonctionnelle sera mise en place au sein de la DELPIA. 650 terminaux nomades sont en cours de déploiement.

En 2020, il est prévu d'envoyer des équipes spécialisées en dépôts pour « déboguer » et parfaire la formation des utilisateurs.

2) Plan de transformation du SEA

L'objectif de ce plan de transformation est de rapatrier au sein de l'EMA les échelons dits de doctrine et de conception du SEA (cela concerne 7 à 8 officiers de la DCSEA). La direction centrale, centre du pilotage, sera « réorganisée » pour obtenir une organisation plus en accord avec l'approche processus du service. Des instructions seront rédigées pour décrire les trois sous-directions de la direction centrale résultantes (SD-RH, SD-ACTIVITE, SD-OPERATIONS). La question de la perte du statut d'administration centrale de la DCSEA est sur la table et n'a pas encore été tranchée.

Pour le directeur central, cette transformation constitue une opportunité parce qu'elle est liée à une extension du périmètre d'action du service. Elle ne devrait générer que des transferts de bureau, sans modification de fiche de poste à prévoir, ce qui bien évidemment appelle un point de vigilance particulier. Le plan de transformation relatif aux autres unités (BPIA, DELPIA ...) n'a étonnamment pas été abordé.

3) Effectifs civils au REO 2020

Les effectifs (en organisation) vont augmenter de 3 personnes en 2020 et ce après plusieurs années de déflation regrettable.

Les O.E sont en partie remplacés par des ATMD. Depuis 2017, le nombre de postes d'O.E est passé de 277 à 222. Un « repyramidage » a été accordé par l'administration dans les fonctions finances, achats et expertise du domaine pétrolier pour 2020. La fermeture du DEA de TOURS et de son antenne de Monnaie est programmée pour cette même année. La direction a sollicité l'administration pour le recrutement de 10 O.E supplémentaires en 2020, et ce notamment pour armer en priorité des postes vacants. Le directeur central a rappelé son attachement à la présence de personnels civils en dépôts pour pérenniser la connaissance et l'expertise nécessaires.

Un effort de rédaction des fiches de postes est demandé aux autorités locales pour faire progresser le nombre de candidatures sur des postes vacants. Le plan de recrutements de 2019 a été réalisé à hauteur de 95 %. Le nombre de contractuels recrutés, est déjà considérable (11 sur 43) et risque d'augmenter encore compte-tenu des orientations décidées récemment par l'administration.

4) Suivi des restructurations et bilan IDV 2019

La décision ministérielle doit être présentée le 03 décembre lors du CTM mais le projet d'arrêté a été présenté en séance. Un établissement est mentionné sur l'arrêté de restructuration de 2020 dès lors qu'un poste de personnel civil ou de personnel militaire est restructuré.

Tous les établissements qui présentent des agents non reclassés en 2018 et 2019, y figurent également :

- DCSEA,
- DEA Solenzara (PM)
- DEA Evreux (PM),
- DEMA BREST,
- DEA TOURS - ANTENNE MONNAIE,
- CRE BOUY,
- CRE CHAUMONT,
- DELPIA NANCY,
- DEA NANCY,
- EPEE METZ (PM),
- CSLSEA,
- DEA VILLACOUBLAY (PM),
- DEMA TOULON.

5 fonctionnaires et 4 OE restructurés au titre de 2018 sont encore en cours de reclassement. 2 fonctionnaires et 1 agent sous contrat sont encore en cours de reclassement au titre de 2019.

Au titre de 2019, 3 IDV ont été accordées à des O.E au SEA (1 BPIA et 2 en dépôts). Pour 2020, dans le périmètre du MINARM, 153 IDV ont été programmés pour les agents dont le poste est supprimé ou concerné par une manœuvre RH de l'employeur (transfert géographique ou poste modifié de façon notable). Un formulaire de demande d'IDV commun aux trois catégories de personnels sera mis en place au 1^{er} janvier 2020.

5) Point de situation sur le Diagnostic territorial pour l'emploi au SEA

4 agents ont vu leur situation régularisée en 2019 via des repyramidages de la catégorie C vers la catégorie B. 4 agents restent en distorsion par rapport au REO à la date du 1^{er} janvier 2020 (1 à la DCSEA sur un poste supprimé et 3 en dépôts pour des agents ayant bénéficié d'un avancement non assorti d'une mobilité).

6) Campagne CIA au titre de 2019

Le dispositif de 2018 a été reconduit avec trois nouveautés :

- des montants de référence en augmentation,
- une proratisation annuelle pour les agents recrutés en 2018,
- une prise en compte des temps partiels au moment du versement (septembre 2019).

Sur 416 agents éligibles au CIA cette année :

- 2 % ont reçu un CIA correspondant à une appréciation moyenne (9 agents),
- 40 % ont reçu un CIA correspondant à une appréciation satisfaisante (165 agents, montant de référence),
- 36 % ont reçu un CIA correspondant à une appréciation très satisfaisante (152 agents),
- 22 % ont reçu un CIA correspondant à une appréciation excellente (90 agents).

⇒ Soit près de 60 % des agents avec un complément indemnitaire correspondant à une appréciation très satisfaisante ou excellente.

7) Campagne de la clause de revoyure pour les adjoints administratifs

L'IFSE faisant l'objet d'un réexamen tous les 4 ans, cette année, la clause de revoyure s'est traduite par une majoration pérenne de l'IFSE d'un montant de 250 € annuels, pour 77 adjoints administratifs éligibles sur 78, et ce à compter du 1^{er} août 2019 (avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2018).

Au titre de la campagne 2020, les adjoints administratifs éligibles (période 2015-2019) seront également concernés par cette clause de revoyure, ainsi que les ATMD (+ 250 €) et les attachés (+ 500 €).

8) Liquidation des dossiers de pension des OE au titre des travaux insalubres

En 2019, 9 OE du SEA ont formulé une demande d'admission à faire valoir leur droit à la retraite au titre des travaux insalubres. Les 9 demandes ont été validées par la sous-direction des pensions de la DRH-MD.

Pour 2020, 7 OE du SEA ont formulé une même demande d'admission. 6 dossiers ont d'ores et déjà été validés et un dossier est encore en cours d'instruction.

9) Mise en œuvre du télétravail au SEA

Ce dispositif, déjà adopté par plus de deux millions de salariés du secteur privé, n'était pas encore appliqué au SEA. Une note est en cours de diffusion interne, pour encadrer sa mise en œuvre au SEA sur des activités compatibles avec le télétravail au domicile des agents, avec un accord préalable des directions locales.

10) Étude en cours sur la gestion du personnel civil au SEA

La section RH de la DCSEA mène une étude relative à la gestion des personnels civils au SEA en recueillant l'avis :

- des chefs d'ÉPÉE et des chefs de dépôts par l'envoi d'un formulaire,
- des directeurs d'établissement, des personnels encadrants, des personnels civils encadrés, des gestionnaires RH et des représentants locaux des organisations syndicales via des entretiens et des tables rondes,
- des entretiens avec les membres du CTR SEA des 4 organisations syndicales.

Cette étude a permis d'identifier des points positifs (relations fructueuses des 3 DLE avec le CMG de Metz, attachement des agents à leur gestionnaire de proximité, évolution positive de la section PC de la DELPIA et la mise en place de l'outil ESTEVE en 2019).

Cette étude a également permis d'identifier des axes d'amélioration (déficit d'information descendante, parcours professionnels, structuration de la section PC du BRH DELPIA, fuites de compétences liées aux mobilités, recensement des éléments de rémunération variables (heures supplémentaires et astreintes).

Les élus UNSA Défense ont remis une contribution écrite, et proposé de nombreuses améliorations en structurant leur réponse en 4 axes : communication interne, gestion du personnel, transformation du service et attractivité.

11) Labellisation « égalité professionnelle femmes hommes »

Le label Alliance regroupe le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et le label « diversité ». Dès 2018, le SEA s'est engagé dans une démarche visant à obtenir le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » avec une déclinaison en 3 axes pour le SEA (accès aux responsabilités pour toutes et tous, organisation du travail et lutte contre les stéréotypes et les comportements répréhensibles). La commission d'attribution se réunira le 12 décembre 2019.

12) Modalité d'application des HV, le jour de rentrée scolaire

Une note de la DRH-MD datant de juillet 2012, notamment relative aux facilités d'horaires dans le cadre de la rentrée scolaire, a été transmise aux DLE et rappelée en fin de séance : « ces facilités d'horaires octroyées dans le cadre de la rentrée scolaire, ne font pas traditionnellement l'objet de récupération de la part des agents du fait de leur caractère ponctuel et limité ».

CONCLUSION :

L'UNSA Défense remercie tous les acteurs de ce comité pour la qualité des échanges qui se sont tenus et la transparence des réponses apportées aux questions posées par ses représentants, lors d'un CTR d'une exceptionnelle densité, difficile à résumer sur un compte-rendu de quelques pages...

L'UNSA Défense est et restera vigilante, tout particulièrement en ce début d'année 2020, face aux bouleversements annoncés et programmés, afin que la transformation du SEA soit la plus transparente possible et que les agents soient accompagnés et soutenus de la meilleure des façons.

Vous pouvez vous rapprocher de vos élus UNSA pour de plus amples explications.

Choisir l'UNSA, c'est l'assurance du syndicat UTILE et EFFICACE ! Faites le pas de l'adhésion !!!

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Frédéric Nahirny Jean michel Pierre Lionel Le baron Cyrille Lelong

Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux

