



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau Service des Essences des Armées (CTR/SEA) 26 Juin 2020

**L**e 26 juin 2020 s'est tenu le CTR SEA en présence du Général FERRE. La délégation **Force Ouvrière** était représentée par Gabriel NEY (titulaire) et Daniel PLAINDOUX (suppléant).

Le Directeur a présenté la nouvelle configuration du SEA dans le cadre du chantier OCM et plus particulièrement la création de la division énergie à BALARD 8 personnes (directeur division énergie) et également la Création de la Direction du Service des Essences (DSEA) à Malakoff réduit à un format de **63** personnes.

Pour **FO**, une nouvelle configuration qui ressemble plus à une continuité de réorganisation du SEA avec des mutations imposées et pourquoi pas une réduction des effectifs. A noter, la sortie de la DCSEA du périmètre de centrale qui devient **DSEA**, à compter du 01/01/2021.

### Ordre du jour

#### ✚ Point de situation sur Système Centralisé d'Appui à la logistique Pétrolière (SCALP), impact de la crise COVID sur le système, les points d'améliorations.

L'impact du confinement s'est fait ressentir sur plusieurs projets et a ralenti fortement les déploiements OPEX.

#### ✚ Points de situation concernant le CTR exceptionnel du 15 mai 2020, notamment le télétravail

Le bilan des cas COVID (128 cas suspects au SEA pour 10 cas confirmés). Un rappel sur la mise en œuvre de l'ordonnance du 15 avril 2020 a été présenté.

**FO** prend note du retard sur la formation et l'infrastructure et du rattrapage du MCO sur le long terme.

#### ✚ Bilan sur l'évolution de l'effectif (REO 2019 et 2020)

Il nous est présenté un bilan plutôt satisfaisant, 685 personnels pour 2020, ce qui est l'équivalent par rapport à 2019 : 684 personnels. Nous notons la même chose pour les droits en organisation. Pour **FO**, si ce bilan est positif, il n'en demeure pas moins qu'il n'y a pas de véritable évolution des effectifs, ce qui ne présage rien de bon pour l'avenir du SEA.

## ✚ Point de situation sur le plan de recrutement 2020

- . Fonctionnaires concours et C sans concours (8) ;
- . 4139-2 et 3 (20) ;
- . Ouvriers d'Etat (10) ;
- . Agents sous contrat (5)

Le plan de recrutement 2020 est sensiblement le même qu'en 2019 avec **43 recrutements** contre 42.

Pour **FO**, il sera difficile d'assurer le renouvellement des compétences et notamment le Maintien en Condition Opérationnelle (MCO) des matériels des forces si le recrutement reste aussi faible.

La DELPIA va demander aux bénéficiaires d'essais d'embauche réussit en 2019 s'ils sont volontaires pour travailler dans d'autre dépôts que ce qui était prévu lors de leur essai. A l'issue, des essais d'embauche seront réalisés le cas échéant.

**FO** a revendiqué, une fois de plus, l'ouverture à l'embauche des Ouvriers d'exploitation Pétrolière.

## ✚ Bilan sur les actions de formation

Une légère augmentation (5 %) du nombre de stages réalisés sur le plan de formation de la DRH-MD (CMG/SPAC). Une stabilité pour le nombre de stages réalisés au titre du plan de formation du SEA. Très faible augmentation (1 %) du nombre d'agents formés au titre des 2 plans (CMG/SPAC et SEA).

Le coût des formations du plan de formations CMG / SPAC 2019 a augmenté de 37 % et celui du plan de formations SEA a augmenté de + 33 %.

Pour **FO**, un bilan, à priori, convenable. Il ne faudrait pas s'arrêter en si bon chemin !!!

## ✚ Focus concernant la prévention et notamment l'accidentologie, les risques psycho-sociaux, mesure d'empoussièrement amiante au DEMA de BREST

Dans les diapositives présentées, **FO** note une baisse des accidents liés à l'activité professionnelle entre 2017 et 2019 de moins 95 agents. Les risques psycho-sociaux du personnel civil du SEA concernent très peu d'agents. Tous les cas avérés ont été réglés.

Elaboration d'une cartographie des locaux concernés par la présence d'amiante : services Exploitation, Maintenance, Prévention/Sécurité. Identification des personnes concernées par une exposition à l'amiante : 24 personnes. Ces personnes font l'objet d'une visite médicale renforcée, une fois par an, par le médecin de prévention.

**FO** constate un effort du SEA en matière de prévention. Une demande d'achat est en cours avec Bureau VERITAS pour des prélèvements surfaciques supplémentaires afin d'établir une stratégie de nettoyage des locaux prévue en 2020.

## ✚ Les effectifs et les établissements restructurés

Pour 2020, il reste : 4 agents à reclasser, 2 mutations internes, 1 départ en retraite et 1 agent non reçu en AMR.

## ✚ Pension et retraite au titre des travaux insalubres

Après un rappel de la réglementation (note de la DRH-MD du 29 novembre 2019), en 2019, 9 OE du SEA ont formulé une demande d'admission à faire valoir leurs droits à la retraite au titre des travaux insalubres.

Les neuf demandes ont été validées par la Sous-Direction des Pensions (SDP) de la DRH-MD. En 2020, 15 demandes ont été validées. Sur ces 15 demandes, le SEA a établi 10 attestations. Des études en amont des demandes d'admission sont effectuées par le CMG de Metz en lien avec la DELPIA. **FO** remarque 2 refus inadéquation entre la profession et la rubrique XV du règlement.

### **Mise en œuvre du télétravail**

Quatre conditions pour exercer les fonctions en télétravail ont été signifiées :

1. Obtenir une décision favorable de son employeur
2. Obtenir l'ordinateur portable SMOBI
3. Obtenir la clé CRYPTOSMART : connexion au réseau intradef
4. Obtenir l'arrêté ou l'avenant à son contrat établi par le CMG de Metz.

Pour **FO**, une volonté du SEA d'entrer dans ce dispositif avec prudence afin d'en mesurer toutes les conséquences.

### **Prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de COVID-19**

9 agents de la DELPIA, 2 agents de la DCSEA, 1 agent de la BPIA, percevront de 600 à 1000 euros.

### **Bilan de la campagne du CIA au titre 2020**

**413 agents** ont été éligibles au CIA de 2018 :

- . 6 entre montant nul et 75 % ;
- . 174 à 100 % ;
- . 127 pour la fourchette 125 à 140 % ;
- . 106 entre 140 à 180 %.

## Conclusion

Après 100 diapositives présentées, il ne restait pas beaucoup de temps pour d'éventuelles questions. Ce CTR a néanmoins permis à **FO** d'aborder les points de difficultés nombreux et importants pour le quotidien ou l'avenir des personnels civils.

Nous restons particulièrement inquiets sur l'avenir du SEA.

**FO** restera mobilisée envers et contre tous les bouleversements que rencontre le SEA. Nous invitons donc chaque personnel civil à la plus grande vigilance et à se rapprocher des représentants locaux **FO** pour tout complément d'information.

Paris, le 3 juillet 2020



# DÉCLARATION LIMINAIRE

Comité Technique de Réseau  
Service des Essences des Armées

26 juin 2020

Monsieur le Directeur,  
Mesdames, Messieurs,

En termes de déclaration liminaire, si nous ne sommes pas adeptes de cet exercice systématique d'avant-propos à chaque instance de concertation, nous considérons aujourd'hui important de nous exprimer pour revenir sur certaines règles de base dans la gestion de la population civile du SEA.

En tout premier point, il est indispensable de rappeler que les représentants du personnel civil ne sont pas une valeur optionnelle au sein du SEA.

En effet, recevoir les documents préparatoires deux jours avant ce CTR, vous avouerez que c'est un peu juste pour étudier les dossiers. Nous espérons que ce désagrément ne se reproduira plus. Dans le cas contraire, on pourrait croire que ceci est fait exprès et malheureusement ce n'est pas la seule instance !!!

Bien sûr, la nature humaine étant ce qu'elle est, nous trouvons sur notre chemin plus ou moins d'aides, plus ou moins de comportements stupides, mais dans l'immense majorité des cas, chacun à son niveau, avec ses moyens, tente d'atténuer les effets des décisions prises parfois dénuées de toute considération pour le bien-être des agents et sans aucune prise en compte des réalités du terrain.

Nous en voulons pour preuve, la réactivité des ressources humaines sur certains dossiers de mutation ou autres, l'agent n'est jamais contacté par la DELPIA, aucun courriel, aucune information sur les transferts de dossiers, les changements de résidences, les changements de situation administrative dans alliance, les dossiers de pensions... Les agents doivent parfois se débrouiller seuls, c'est inadmissible ! La DELPIA doit être capable d'informer les agents en direct sur l'avancement de leur dossier !

Nous pouvons nous poser la question :

« Quand sera-t-il de la nouvelle organisation notamment au sein de DELPIA siège ? »

Force Ouvrière a combattu et dénoncé des restructurations aveugles, tantôt guidées par des volontés d'externalisation ou des intérêts locaux mais qui ne répondent en rien à un vrai projet nécessaire au ministère des Armées.

Voilà maintenant des années que durent des réflexions qui auraient dû aboutir à nous présenter la future armée française avec une cible nous permettant de savoir où l'on va.

... / ...

Résultat : des annonces de modifications d'arrêté de restructurations, toujours des annonces, parfois, purement comptable, avec uniquement quelques chiffres.

On peut sincèrement se demander s'il existe ne serait-ce qu'un brouillon de projet dans les cartons.

Cette absence de vision conduit à créer, chez les personnels civils un climat plus qu'anxiogène car comment demander à des agents de s'investir ou d'être mobiles lorsque la pérennité d'un poste n'est pas durable.

Pour Force Ouvrière, le combat se porte donc maintenant sur l'accompagnement des personnels.

La très faible évolution d'emplois annualisés continue sans tenir compte des alertes portées par Force Ouvrière ! L'absence de vision sur le devenir des agents, leur emploi et bien entendu le devenir de leurs missions, inquiète au plus haut point les agents.

Pour Force Ouvrière, le mandat est clair : les agents doivent garder leur emploi, disposer de moyens pour travailler et obtenir un vrai déroulement de carrière pour tous les personnels civils du SEA.

Certes, vous n'êtes pas le seul responsable, Force Ouvrière reste ouverte à la discussion pour le moment, dès lors que le quotidien et le parcours professionnel des agents sont au cœur des préoccupations du SEA, les personnels ne sont pas des intermittents du spectacle, et doivent avoir une vision claire de leur avenir.

Nous ne doutons pas que l'attractivité du SEA soit votre objectif, mais les agents sur le terrain attendent toujours de savoir où ils vont.

En conclusion, encore des années d'incertitudes à venir pour les personnels civils dans cette politique générale de déflation d'effectifs. Il faudra plus que des plans stratégiques pour rétablir une confiance que les personnels civils ont d'ores et déjà perdue dans ce méandre de restructurations et de réorganisations.

Merci de votre attention.

Paris, le 24 juin 2020