



# DÉCLARATION LIMINAIRE

## Comité Technique de Réseau Service des Essences des Armées du 7 Avril 2016 (CTR SEA)

Ce CTR se tient sous l'égide de deux fléaux pour les personnels civils que sont le projet de de service d'une part, et la politique de recrutement d'autre part, le tout aggravé par les mesures de restructuration pour 2016.

Dans ce contexte, il ne vous aura pas échappé que la tension entre les différentes composantes au sein de notre ministère s'est considérablement accrue, remettant en cause bien des fois, la place et l'avenir des personnels civils. Ainsi, alors que des postes occupés par des agents civils sont supprimés, on voit réapparaître la fonction, au mieux légèrement reformatée, confiée à un militaire. Ce jeu pervers, contraire au but que s'est fixé le ministère en termes d'économie, pourrait avoir pour conséquence d'empoisonner l'atmosphère des établissements et de rendre le travail extrêmement difficile. Vous connaissez la position de Force Ouvrière sur ce sujet, mais permettez-nous, quand même, de faire une remarque sur le document concernant le mode de recrutement. Le total des recrutements en 4139-2 s'élève à 45 %, alors que celui des ouvriers de l'état atteint seulement 13 % et 36 % pour les concours.

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez pour le recrutement des ouvriers de l'état ?

Oui, nous nous battons pour un meilleur positionnement des personnels civils sur les fonctions de soutien.

Oui, nous considérons que certains postes non opérationnels ne doivent pas être tenus par des personnels militaires, a fortiori quand ils ne partent jamais en OPEX.

Nous n'avons aucune prétention à influencer la politique du ministre, mais que l'on ne compte pas sur nous, au SEA, comme ailleurs, pour courber l'échine sans réagir sur ce sujet.

Nous pouvons rajouter la problématique de la distorsion d'emploi qui influe inéluctablement sur l'avancement des personnels civils. Il ne faudrait pas que les distorsions d'emplois servent à adapter vos REO.

Quant aux RPS et risques majeurs sur nos sites industriels, Force Ouvrière estime indépendamment de l'étude qui a été réalisée, que ceux-ci risquent malheureusement de monter en puissance. En effet, la suppression des emplois tout en maintenant les charges de travail, l'intensification de celui-ci, la dégradation des conditions de vie et le non-respect des principes de recrutement sont autant d'indicateurs d'accroissement des RPS.

Nous ne manquerons pas d'intervenir sur les présentations et notamment sur les effectifs où nous sommes certains que vous nous expliquerez les notions d'ajustement et moindre déflation ainsi que sur la politique de recrutement 2016.

Merci de votre attention.

Paris, le 17 avril 2016



# COMPTE RENDU

## Comité Technique de Réseau du SEA Service des Essences des Armées

du 7 avril 2016

**L**e 7 avril 2016 s'est tenu le CTR du SEA en présence du Directeur du SEA et du Directeur de la DELPIA.

En préambule, le DCSEA nous informe que le projet de service a été revu. En effet, la baisse des effectifs réduite par le gouvernement suite aux événements tragiques qui ont touché la France, laisse une plus grande marge de manœuvre.

FO fait une déclaration liminaire, (voir PJ).

FO se propose d'être secrétaire adjoint, la CFDT-CFTC semble oublier la règle de l'alternance évoquée lors du premier CTR, puis finalement cède la main.

Approbation du dernier compte rendu, FO s'y oppose. En effet, dans le paragraphe 5, « questions diverses », il est inventé une alliance UNSA-FO, est-ce de l'humour de la part de la CFDT-CFTC secrétaire adjoint du dernier CTR ? Nous rappelons que FO est un syndicat indépendant. Qui plus est, l'essentiel des questions avait été posé par notre organisation.

Le Sous-Directeur « Achats-Finances » nous présente la manœuvre RH. Comme quoi personne n'est dupe de ce qui détermine l'organisation de la Défense, des Armées et des Services. Tout cela bien sûr au détriment des personnels civils de la Défense.

Le CRE de Monnaie est exclu des fermetures jusqu'à la prochaine LPM. Son sort dépend de l'avenir de l'Ecole de Chasse de Tours. Le CRE de Bouy également, compte tenu des réponses négatives de la part du SID pour l'extension du DEMa Toulon afin d'accueillir les IPDE et la réduction des diminutions de personnels, la logistique IPDE sera revue à la prochaine LPM (2019).

Toutes ces négociations se sont faites en relation avec l'EMA.

### GESTION RH

- a) Il devrait y avoir l'embauche de 20 ouvriers de l'Etat sur la PLM.
- b) CRE de Sarrebourg déflation de 6 personnels de 2016 à fin 2017 puis 4 personnels de 2017 à fin 2018.
- c) Recrutement de :
  - . 1 Cat. A
  - . 14 Cat. B
  - . 13 Cat. C
  - . 9 OE

FO demande que les dossiers de changement de profession des OGSA et OL soient mieux examinés afin que les personnels soient reclassés dans la bonne profession.

FO demande que la profession MMEP ne soit pas oubliée pour l'avancement.

Dans le projet initial, la déflation des effectifs était de 250, soit 143 personnels civils et 107 personnels militaires.

Aujourd'hui, l'objectif est de 148, le DCSEA espère valider -102 pour demain mais rien n'est gagné.

Sur les -102 la déflation se présente ainsi :

- 3 personnels militaires
- 99 personnels civils

FO répète son opposition à cette manœuvre, notamment sur les postes de soutien où le risque de pertes de compétences est majeur.

Les explications données sont :

- Les difficultés sur le recrutement des personnels civils,
- Maîtrise des flux des EVSEA et le contrat opérationnel.

FO demande quelle est la difficulté pour recruter des ouvriers d'état ? D'après le SD-RH, il n'y en a pas ! 9 cette année, 20 prévus à l'issue, à condition de respecter la règle de la DRH-MD sur les professions à risque.

Et pour les fonctionnaires ? FO s'étonne d'un tel recrutement de 4139-2, nous souhaitons des embauches.

**Réponses du SD-RH :** Il y a quelques concours, les 4139-2 se font essentiellement chez les EVSEA, personnels déjà formés aux métiers du SEA.

FO demande alors la prise en compte, en priorité, des distorsions d'emploi et des contractuels.

Le SEA botte en touche, les distorsions nous sont imposées par la DRH-MD ainsi que la mobilité des personnels civils. Quant aux contractuels, ils n'ont qu'à passer les concours !

FO a indiqué que la mobilité des personnels militaires qui se retrouvent sur des postes de personnels civils peut poser des

problèmes sur de déroulement de carrière des agents de même niveau.

## PRESENTATION SCALP

Le SD Achats-Finances aborde le développement du nouveau système d'informations SCALP (Système Centralisé Appui Logistique Pétrolière), les documents contractuels pour la mise en place d'un marché DIRISI sont en cours de finalisation.

SCALP sera en binôme avec l'application CHORUS en 2018, espérons que sa mise en place sera moins hasardeuse que de nombreuses autres à la Défense qui ont été génératrices de RPS chez les personnels.

Le DCSEA nous présente l'évolution de l'arrêté d'organisation du SEA, les représentants du personnel au CTR SEA doivent se prononcer ou non en sa faveur.

L'objectif de l'arrêté, positionnement du SEA en interministériel, et approvisionnement de l'état plus uniquement en produit pétrolier mais également en biens et services associés.

FO précise que ce n'est pas son rôle de déterminer l'organisation du ministère, des armées et des services. Elle est là pour défendre les personnels et ne dispose pas d'une division « synthèse performance » pour déterminer quels impacts ces changements pourraient avoir sur les personnels.

A ce titre FO s'abstiendra, l'ingérence ou la complaisance, ce n'est pas notre métier.

Cela amène le Directeur à nous présenter l'évolution du compte de commerce qui s'adapte à ce nouvel arrêté : (développement de la visibilité interministériel, approche de circonstance, du carnet de clients, des profits pour l'état), bien scinder du budget pour l'emploi des forces.

Le SD-RH intervient pour présenter de nombreuses statistiques sur les RH, effectifs, recrutements, formations, pyramides des âges. Pour éviter d'être noyée dans des bilans chiffrés, FO prend la parole pour intervenir sur 4 sujets qui lui semble majeurs :

**Le recrutement**, outre ce que nous avons précisé précédemment, ouvrier de l'état, 4139-2, le SD-RH précise qu'il y a une forte concurrence du secteur privé sur le recrutement d'ouvriers dans les professions spécifiques et que ce n'est pas le statut d'ATMD qui va débloquent la situation.

**La mise en place des AMR**, celle-ci semble tardive, les délais mentionnés dans le dernier compte rendu de CTR, ne sont pas respectés. Le service aimerait connaître le choix des agents avant de convoquer les AMR. FO s'insurge, c'est aux AMR de convoquer les personnels pour les aider à se réorienter. FO rappelle qu'un agent peut avoir recours à plusieurs rendez-vous au sein de cette cellule. Nous notons que les personnels restructurés sont négligés. FO demande à

ce que les agents du CRE de Sarrebourg soient reçus dans les plus brefs délais, nombre d'entre-eux sont très inquiets.

## L'avancement des travaux de la dématérialisation de l'avancement des fonctionnaires :

Le service n'y a pas travaillé, FO précise, qu'à l'approche de la mise en place, elle sera très vigilante sur les dossiers et notamment sur les travaux lors des pré-commissions (classement des personnels, ancienneté dans les corps...). A ce titre, nous intervenons sur la CAO, la pré-commission est pour nous insatisfaisante, les représentants des personnels se retrouvent devant le fait accompli, avec des éléments présentés en dernière minute, pour se plier à des décisions autocratiques, qui plus est l'administration joue avec des pseudos distorsions d'emploi dans les professions alors qu'elle sollicite régulièrement les ouvriers pour leur polyvalence.

Enfin, la modification de la nomenclature des professions des ouvriers de l'état et le **reclassement des OGSA en OCL** (ouvrier de la chaîne logistique) en deux métiers : gestion des stocks (groupe sommital 8, HG) ou gestion des approvisionnements, supply chain (groupe somital, HCB). FO annonce que les expressions de besoins des chefs de dépôt n'ont pas été pris en compte, cela pourrait avoir un impact majeur sur la mission. En effet, certains agents, à des postes clés, ont été mal reclassés malgré des arguments exposés à la DELPIA.

Le DCSEA demande à ce qu'une réunion rassemble les différents acteurs sur ce sujet DCSEA, DELPIA, BPIA.

Présentation du coordonnateur central à la prévention succincte accidentologie, RPS... Rien ne change en HSE. Pour FO, l'organigramme fonctionnel est toujours aussi flou, manque d'effectifs dans les dépôts pour la prévention, seul le Directeur est de notre avis.

## HSCT

L'IEF PARLANT nous fait le bilan de l'HSCT.

- Un bilan des accidents de la circulation nous est présenté, l'accidentologie est identique au civil ;
- Un point de situation sur la prévention RPS ;
- L'évolution PMRE au SEA.

## CONCLUSION :

FO a été entendue en intervenant, pour l'intérêt des agents, aux côtés d'autres représentants discrets. A ce titre, le Directeur, a retenu deux problématiques qui seront traitées rapidement : les difficultés en CAO ainsi que le reclassement des OGSA.



Paris, le 19 avril 2016