



Comité Social d'Administration Spécial C.S.A-S

Service de l'Énergie Opérationnelle - SEO

Malakoff, le 20 juin 2024

Compte-rendu UNSA Défense

L'IG1 LAFITTE a réuni pour la première fois le CSA-S, au titre de l'année 2024. Ce comité s'est déroulé en présentiel, au sein de la DSEO, sur une journée complète. Les échanges ont porté sur la division infrastructure et énergie opérationnelle (DIEO) de l'EMA, la feuille de route SEO 2024-2030, la reprise des stations-service du SCA, les projets d'instruction du CLEO et du CETSEO, la politique de recrutement et de mobilité du personnel civil (PC) au SEO, les effectifs PC et le plan de recrutement 2024, les essais professionnels des ouvriers de l'état, les personnels restructurés, les mesures catégorielles et les cotations de poste au SEO, l'organisation du travail et valorisation dans le cadre des JOP, la protection sociale complémentaire 2025 ainsi que quelques points d'actualité RH (le déploiement du logiciel Horoquartz au SEO, l'encadrement des démissions des OE, les nouvelles règles relatives à l'organisation des essais professionnels d'embauche et les offres de service des CMG).

Pour ce comité spécial, l'UNSA Défense était représentée par: Cyrille LELONG, Christophe JOUSSELIN et Pénélope LUCAS.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous voici réunis pour le premier CSA-S SEO de l'année 2024. Avec un ordre du jour dense, la déclaration liminaire **UNSA Défense** sera volontairement concise.

Nous sommes au cœur de la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail. Cette année, le thème est d'**anticiper le travail de demain**. Mutations écologiques, économiques, technologiques, sociétales, etc., notre environnement de travail va évoluer à grande vitesse.

Pour l'**UNSA Défense**, à l'heure des grands défis qui nous font face, l'impact de ces changements sur les conditions de travail ne peut être relégué au second plan. La question des risques environnementaux doit être prise en compte par l'ensemble des administrations. Le recours au télétravail doit par exemple être encouragé et soutenu par tous les acteurs lorsqu'il est compatible avec la mission à accomplir. Le travail, lors des épisodes de canicules, doit être adapté et encadré par les chaînes de prévention.

Concernant les mutations technologiques, l'intelligence artificielle (IA) devient un sujet incontournable. Elle sera source de progrès, sans nul doute, dans certains secteurs d'activité. Elle pourrait également avoir son lot de conséquences sur les emplois. Cela nécessite un diagnostic des métiers potentiellement impactés.

S'agissant des transformations sociétales, la semaine en 4 jours semble séduire. Mais quelles en seront les





conséquences sur la santé, avec des journées de travail étendues ? Quel impact sur les familles monoparentales ? En ce qui concerne la gestion du temps de travail, pourquoi ne pas harmoniser les pratiques et étendre le dispositif des horaires variables à l'ensemble des personnels civils du service ? Pour l'**UNSA Défense**, les sujets sont nombreux et les personnels civils et leurs représentants doivent être associés aux travaux d'adaptation.

Nous souhaitons également rappeler, à nouveau, nos inquiétudes sur les thèmes du recrutement, de l'attractivité et de la fidélisation. Un constat : la baisse de 65% en 20 ans du nombre de candidatures aux concours de recrutement de la Fonction Publique et le recours massif aux Agents sous contrat. Pour l'**UNSA Défense**, l'attractivité doit devenir une préoccupation centrale pour l'ensemble de la sphère publique. La mise en place de la Protection Sociale Complémentaire (PSC), même si elle est source d'inquiétude, améliorera sans aucun doute notre attractivité, et ce dès 2025.

La revalorisation des IFSE était tant attendue par l'ensemble des personnels administratifs et techniques et avait été annoncée lors du précédent CSA. Le sort réservé aux adjoints administratifs, qui ne bénéficient d'aucune revalorisation, est injuste. Seuls les agents relevant des filières RH, Achats, Finances sont concernés, par une mesure dite de convergence, dans une limite de 300€ annuels maximum. Cette mesure minimaliste écarte de fait plus de 6000 adjoints administratifs du ministère. **L'UNSA Défense** ne l'accepte pas. Par ailleurs, la revalorisation des IFSE des personnels techniques est toujours attendue. Dans le contexte politique, économique et entropique actuel, l'inquiétude monte légitimement.

PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, l'IG1 LAFITTE a indiqué que la feuille de route 2024-2030 avait été validée en haut lieu, et que les moyens alloués au service dans le cadre de la nouvelle LPM allaient être présentés (en budget, en ressources humaines, en infrastructure et en matériels). En 2025, le CSA Spécial se tiendra un peu plus tôt dans l'année. Les présentations relatives au télétravail, aux travaux insalubres des ouvriers de l'état et à l'indice de mesure du moral seront réalisées lors de la Formation Spécialisée du SEO, après l'été. Enfin, il a indiqué qu'il fallait continuer d'agir positivement sur le vivre-ensemble avec des « Sainte-Barbe » mémorables et divers événements comme la présentation du livre du service.

LA DIVISION INFRASTRUCTURE ET ENERGIE OPERATIONNELLE (DIEO)

La DIEO est une jeune division qui a été renforcée à l'été 2023 suite à une réorganisation de l'EMA et qui monte en puissance. Dirigée par le Général Margotin, cette division traite de toutes les questions relatives aux énergies sur le périmètre CEMA (garantir le soutien énergétique des forces, conduire la transition énergétique, participer aux travaux de vieille et de prospective dans le domaine). Cette division intègre également le bureau stationnement infrastructure qui élabore le volet infrastructures opérationnelles, définit les priorités interarmées dans les travaux de programmation pour les autres types d'infrastructures non opérationnelles et participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique immobilière du ministère. Enfin, cette division porte également la mission de développement durable sur le périmètre CEMA et a intégré le secrétariat permanent de la mission défense climat qui traite les questions relatives au changement



climatique.

Les attendus de cette division sont très nombreux, tant sur les volets de l'énergie, de l'infrastructure et du développement durable. On peut citer notamment les études de résilience suite à un hiver rigoureux, le développement d'un outil de pilotage de l'énergie, les travaux sur les énergies futures (SAF, H2, petits réacteurs nucléaires...), la modernisation de la fonction immobilière et la mise en œuvre de la LPM sur le volet infrastructure, les formations sur les thèmes du développement durable, du changement climatique et des énergies du futur... Cette division devra par ailleurs refondre la directive sur les stocks de carburant, travailler sur la notion de renseignement énergétique, étudier les conséquences de la transition énergétique et la disparition potentielle du pétrole en Europe et son impact sur les coûts de l'énergie. [Le programme est manifestement vaste pour cette division IEO.](#)

LA FEUILLE DE ROUTE DU SEO 2024 - 2030

L'ambition opérationnelle du service (AO SEO 2030) est de soutenir les forces armées lors d'engagements majeurs incluant des phases de haute intensité, au sein d'une coalition interalliés, en garantissant leur supériorité énergétique et en concourant à leur efficacité et leur résilience énergétiques.

Cette ambition se décline en trois axes (capacitaire, opérations et expertise). Le parc de véhicules pétroliers est vieillissant et ne permet pas de répondre aux besoins du contrat opérationnel. En conséquence, 602 millions d'euros seront investis à cet effet sur la durée de la LPM pour remonter en capacité.

Les moyens attribués au service seront largement renforcés. Le REO sera progressivement porté à 2184 équivalents temps plein, ce qui correspond à +132 personnels.



De nombreux vecteurs de transport sont programmés en régénération (ESRC, CCP 10, TAD 80 et BMH, soient 161 camions).

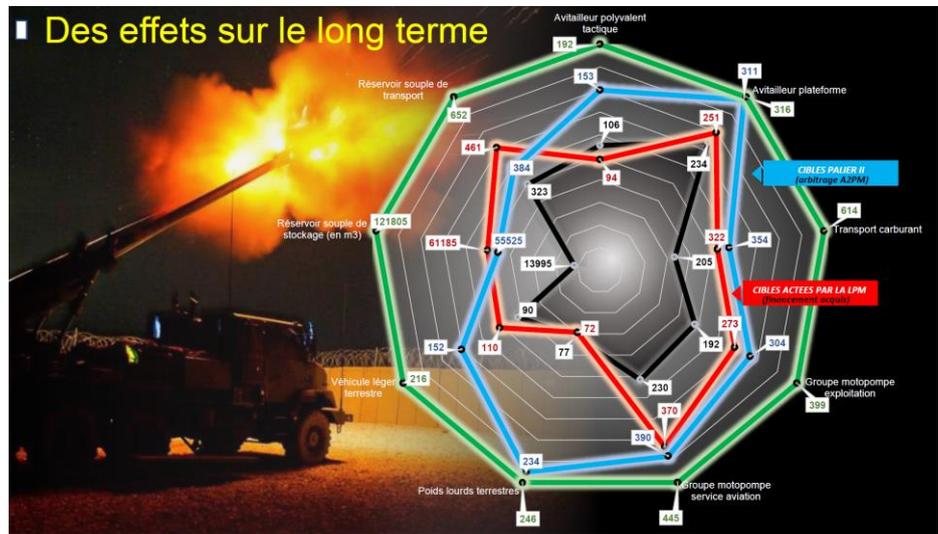
Les acquisitions de CC NG transport massif (40 unités) et CC NG transport polyvalent (30 unités) seront réalisées par la DGA.

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Capacité de transport		Régénération ESRC NP et DP (107)		CC NG transport massif (40)	ESRC (25)		ESRC NP (67)
Capacité d'avitaillement tactique	CSP10 (21)		Régénération CCP 10 (50)		CC NG transport polyvalent (30)		
Capacité d'avitaillement des plateformes	Oléo-serveurs		Régénération TAD 80 (68)		ATLANTE (141 porteurs et 85 remorques) ATLANTE (17)		
Capacité d'appui au déploiement	VTL NP (10)						BMH NP (30) Régénération BMH NP (43)
Vhl de coté et/ou de liaison et matériels d'environnement	Pick-up (70) Charriots élévateurs						
Autres matériels							
Reservoirs tous types							
Mat. Exploitation		Mat. Exploitation			Mat. Exploitation		
Groupe motopompes	GMP Exploitation KC20 Exploitation	GMP Avitaillement NG			Remorques SA GMP Avitaillement Remorques SA		GMP Exploitation
KC20 Exploitation					KC20 Exploitation		

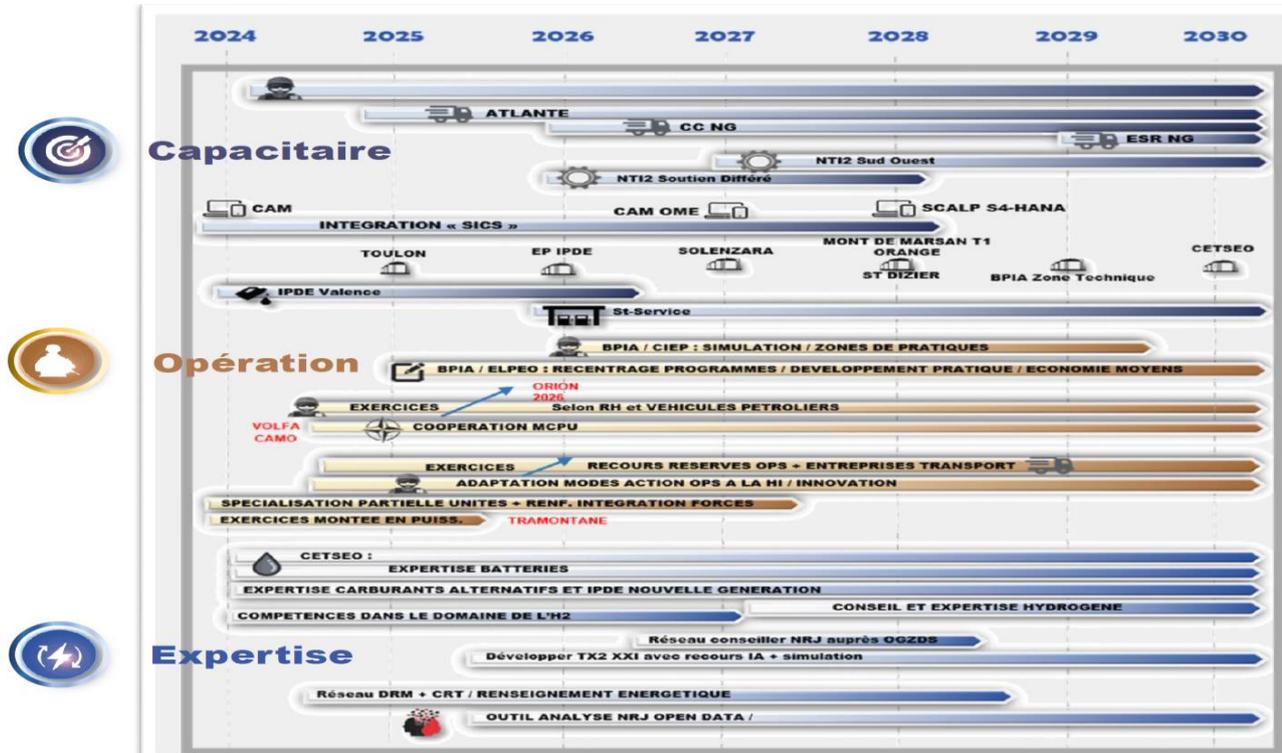




La situation actuelle est illustrée en couleur noire. La couleur rouge indique la projection actée par la LPM. La couleur bleue traduit les acquisitions qui devraient être obtenues en A2PM (travaux annuels d'actualisation de la LPM). La cible en vert correspond à la situation qui permettrait de répondre pleinement à l'ambition opérationnelle.



La feuille de route du SEO est la suivante :



La reprise des stations-service du SCA est une opération particulièrement suivie en haut lieu. Une présentation a été faite au cours de ce CSA.





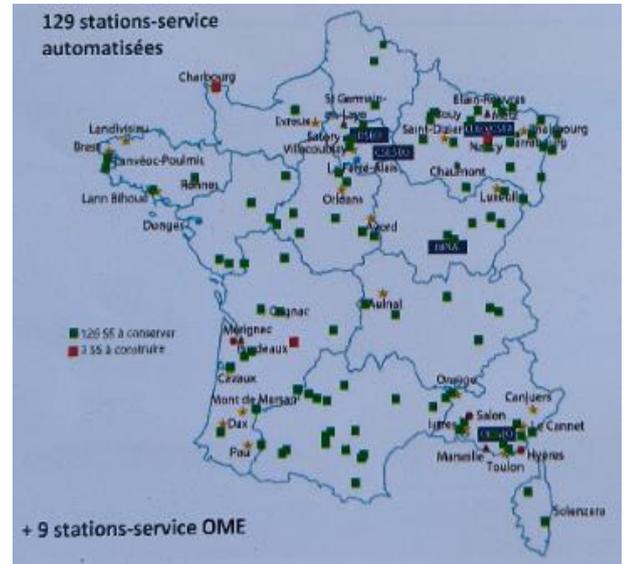
LA REPRISE DES STATIONS-SERVICE DU SCA

La cartographie de reprise a été validée par les armées et concerne 126 stations (9 en OME) avec un besoin RH de 84 équivalents temps plein (ETP). 3 nouvelles stations-service seront créées en 2029 et en 2030. 13 ETP seront issus du SEO, 71 ETP transférés par le SCA vers le SEO.

Le coût infra, en métropole, est estimé à 64 M€ (dont 10 M€ programmés au titre de la LPM). En outre-mer, le coût infra est estimé à 5 M€, avec un transfert RH de 6 ETP.

Les opérations de transfert vont s'étaler de 2025 à 2030. 13 postes seront pourvus par le SEO en 2025 pour constituer l'équipe projet, 10 stations-services seront transférées en 2026, 34 en 2027, 30 en 2028, 26 en 2029 et 26 en 2030.

Les PC SEO pourront candidater sur les postes à pourvoir (postes itinérants entre plusieurs stations-service automatisées et fonctionnant en service 24H/7J). Information à noter également : compte-tenu de l'évolution de la carte des bases de défense, les antennes de Salon, Hyères et Lanvéoc-Poulmic vont probablement reprendre le statut de dépôts.



LES PROJETS D'INSTRUCTION DU CLEO ET DU CETSEO

Les deux instructions ont été présentées par les commandants des deux organismes. L'instruction du CLEO intègre une modification des structures hautes de commandement avec une distinction du commandement du CLEO-siège et du commandement des dépôts via un groupement mixte. **La notation finale des OE sera bien déléguée aux ETSEO. Une note est actuellement à la signature (cette question restait en suspens suite au dernier CSA).** L'instruction du CETSEO prend en compte les nouvelles entités du centre et les activités relatives aux nouvelles énergies (H2, batteries...), avec des appellations plus explicites et un renforcement des soutiens. Le C2 du CETSEO n'est plus directeur technique mais pilote de processus R4. **Le vote des deux instructions par les organisations syndicales devrait être réalisé sous 8 jours.**

LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE MOBILITE DU PERSONNEL CIVIL AU SEO

Dans un contexte où le marché de l'emploi est extrêmement concurrentiel et où les nouvelles générations ont des attentes fortes vis-à-vis de leur environnement professionnel, le SEO veut relever les défis du recrutement et de l'attractivité. À cette fin, le service met en place une politique de recrutement et de mobilité du personnel civil. Une note a été diffusée en mai 2024. Elle définit les objectifs, structure la fonction recrutement au SEO et introduit des indicateurs de performance pour le pilotage de ce processus.

Les étapes clés du processus de recrutement sont les suivantes :

- Savoir spécifier un besoin de recrutement ;
- Rédiger des offres d'emploi attractives ;
- Dynamiser la communication autour du recrutement civil – renforcer la visibilité et l'attractivité des





métiers civils du SEO via de nouvelles méthodes et de nouveaux outils ;

- Professionnaliser la conduite des entretiens de recrutement ;
- Finaliser le recrutement et faire de l'intégration un succès.

Pour ce faire, le SEO structure sa fonction recrutement et définit les rôles et les responsabilités de chaque acteur. Les chargés de recrutement des bureaux RH (au CSTA, au CETSEO, à la BPIA et à l'agence comptable) déclinent la stratégie et la politique de recrutement de la SD-RH et assurent la fonction de conseiller en recrutement auprès des managers ayant un besoin de recrutement. La performance de ce processus sera mesurée par deux indicateurs (taux de réalisation du plan annuel de recrutement et taux de pourvoi des postes au sein de chaque formation administrative).

Optimiser le processus de recrutement et mobiliser tous les acteurs, sont des actions nécessaires pour gagner la bataille des effectifs mais pas suffisantes. L'attractivité et la fidélisation doivent être renforcées par d'autres leviers, que l'UNSA Défense ne cesse de rappeler, comme la hausse des salaires, les parcours professionnels ou la QVT ...

LES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL ET PLAN DE RECRUTEMENT 2024

Pour 2024, en tenant compte des temps partiels et des marges de description autorisées (qui représentent 5% environ des effectifs), hors apprentis et hors vacataires, voici l'évolution des droits en organisation pour le SEO :

SEO	A – niv I	B – niv II*	C – niv III*	OE	TOTAL
REO2023	54	165	262	192	673
REO2024	62	174	265	189	690
DELTA	+8	+9	+3	-3	+17

Au 1^{er} juin 2024, les taux de réalisation du REO sont :

- DSEO : **83 %**
- CLEO (EM, ETSEO, dépôts et CSLSEO) : **92,70 %**
- CSTA : **93,6 %**
- BPIA : **95 %**
- CETSEO : **106 %**
- Agence comptable : **100 %**

Toujours au 1^{er} juin 2024, voici les taux de réalisation des différentes entités du service :

DSEO	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	3	7	10	6	3	9	9	0	9	1	29
Réalisé 2024	3	4	7	5	4	9	6	0	6	2	24
DELTA	=	-3	-3	-1	+1	=	-3	=	-3	+1	-5

CLEO siège	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	8	8	2	28	30	11	10	21	11	70
Réalisé 2024	0	8	8	1	23	24	11	4	15	13	60
DELTA	=	=	=	-1	-5	-6	=	-6	-6	+2	-10

CSTA	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	7	14	21	33	26	59	56	2	58	3	141
Réalisé 2024	5	10	15	29	22	51	58	5	63	3	132
DELTA	-2	-4	-6	-4	-4	-8	+2	+3	+5	=	-9

BPIA	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	1	1	2	6	8	14	16	19	34	12	62
Réalisé 2024	1	1	2	5	9	14	13	18	31	12	59
DELTA	=	=	=	-1	+1	=	-3	=	-3	=	-3

Agence comptable	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	2	0	2	3	0	3	12	0	12	0	17
Réalisé 2024	2	0	2	2	0	2	13	0	13	0	17
DELTA	=	=	=	-1	=	-1	+1	=	+1	=	=

CETSEO	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	1	13	14	4	26	30	2	7	9	9	62
Réalisé 2024	0	11	11	4	34	38	2	6	8	9	66
DELTA	-1	-2	-3	=	+8	+8	=	-1	-1	=	+4





ETSEO	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	4	4	0	10	10	5	12	17	2	33
Réalisé 2024	0	3	3	0	10	10	4	11	15	3	31
DELTA	=	-1	-1	=	=	=	-1	-1	-2	+1	-2

DEMA Brest	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	0	0	1	3	4	2	13	15	13	32
Réalisé 2024	0	0	0	1	3	4	2	11	13	12	29
DELTA	=	=	=	=	=	=	=	-2	-2	-1	-3

DEMA Toulon	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	1	1	1	3	4	2	13	15	26	46
Réalisé 2024	0	1	1	1	4	5	3	13	16	21	43
DELTA	=	=	=	=	+1	+1	+1	=	+1	-5	-3

CSLSEO	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	0	0	1	6	7	4	7	11	43	61
Réalisé 2024	0	0	0	2	4	6	3	13	16	35	57
DELTA	=	=	=	+1	-2	-1	-1	+6	+5	-8	-4

Dépôts et CRE métropole hors DEMA et CSL	CAT A (F)/NIV I (ASC)			CAT B (F)/NIV II (ASC)			CAT C (F) / NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	0	0	0	3	3	26	31	57	68	128
Réalisé 2024	0	0	0	2	3	5	24	34	58	60	123
DELTA	=	=	=	+2	=	+2	-2	+3	+1	-8	-5

Les taux de réalisation des ouvriers de l'état sont inquiétants et ne seront pas compensés par le seul essai professionnel d'embauche programmé cette année (au DEALAT ETAIN, épreuves en juin).

Voici le point de situation sur les arrivées (au nombre de 18) et les départs (au nombre de 17) :

Etat par type d'arrivée des personnels civils du 01/01/2024 au 31/05/2024:

Mode de recrutement	Nombre d'arrivées
Recrutement L4139-2	4
Mobilité	3
Détachement	2
Recrutement ASC	7
Recrutement concours	2

Etat par type de départs des personnels civils du 01/01/2024 au 31/05/2024:

Motif du départ	Nombre de départs
Retraite	5
Mobilité	9
Détachement	2
Congé de formation professionnelle	1

Le plan de recrutement du CSTA, du CLEO, ETSEO, Dépôts et CSLSEO est le suivant (au 31/05) :

Réalisation du REO du CSTA et du CLEO (EM, ETSEO et dépôts, CSLSEO) au 31/05/2024 :

Effectifs théoriques REO 2024	Postes vacants 05-24	Taux de vacance 05-24
511	46	9%

Etat du plan de recrutement 2023 et au 31/05/2024:

2023	Type de poste	Nbr postes inscrits au PDR 2023	Nbr Postes pourvus 2023	Taux de réalisation PDR 2023
		Postes permanents	88	63
	Vacataires	18	18	100,00%

2024 initial	Type de poste	Nbr postes inscrits au PDR initial 2024	Nbr Postes pourvus PDR initial 2024	Taux de réalisation PDR initial 2024
		Postes permanents	71	25
	Vacataires	0	0	/

2024 continu	Type de poste	Nbr postes inscrits au PDR continu 2024	Nbr Postes pourvus PDR continu 2024	Taux de réalisation PDR continu 2024
		Postes permanents	95	33
	Vacataires	9	9	100%

Taux de réalisation du PDR au 31/05/2024 : 37,09%

Evolution du plan de recrutement 2024 par type de recrutement :

Type de recrutement	Nbr droits PDR 2024	Nbr recrutement réalisés 02/24	Nbr recrutement réalisés 05/24*	Taux de réalisation 05/24
Recrutement L4139-2	17	4	8	47,06%
Recrutement OE	1	0	0	0%
Recrutement concours	6	0	0	0%
Recrutement ASC	28	4	10	35,71%
Recrutement BOE	3	1	2	66,67%
Mobilité	37	0	5	13,51%
Mobilité interne	3	1	7	233,33%
Recrutement PACTE	1	0	0	0%
Détachement	0	0	1	
Total	96	10	33	34,38%

Ces informations seront actualisées lors du prochain CSA, en fin d'année.





LES ESSAIS PROFESSIONNELS DES OE

Un essai de recrutement de mécanicien de maintenance - mécanique générale est en cours au DEALAT ETAIN. Onze essais d'avancement d'ouvriers d'état sont prévus pour 2024, dont 10 essais programmés à partir de septembre. Un seul essai s'est déjà tenu au CETSEO.

Malgré l'organisation d'une CAPSO au mois d'avril, les essais professionnels se tiendront en grande majorité en septembre. De nombreux candidats n'ont pas encore reçu les informations nécessaires à leur préparation et un président de jury n'a pas encore été désigné. Les années se suivent et se ressemblent.

POINT DE SITUATION SUR LES RESTRUCTURATIONS

Affectation	Nombre d'agents HRO au 01/01/2024		Situation au 31/05/2024			
	Reliquat HRO < 2024	HRO 2024	Dossiers clos	Dossiers en cours	Dossiers sensibles	Dossiers à traiter
DSEO	1	1	1		1	
CSTA	4			2	2	
BPIA		1		1		
CSLSEO	1			1		
DEA Orléans	1				1	
DEA Solenzara	1			1		
DEMA Toulon	1		1			
Sous-total annuel	8	3	2	5	4	0
TOTAL HRO au 01/06/2024	11		18%	46%	36%	0%
			70%		30%	

9 agents sont sur des postes hors référentiel d'organisation (HRO) et ont fait l'objet d'une restructuration entre 2018 et 2023. 2 agents sont restructurés (DSEO et BPIA) au titre de 2024. **Dossiers sensibles : problèmes de situation personnelle ou de santé des agents.**

REVALORISATION DU RIFSEEP DES AGENTS DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE

Les deux objectifs des mesures de revalorisation : améliorer l'attractivité des postes ouverts au recrutement avec un nouveau rehaussement des socles des IFSE des catégories A et B (mesure de resoclage) et fidéliser les agents des catégories A, B et C déjà en poste avec une revalorisation de leur IFSE (mesure de convergence).

Les agents de catégorie A et B, en mesure de convergence, verront leur IFSE abondée d'un montant forfaitaire annuel de 1900 € pour les AAE et 700 € pour les SA. **Soient 158€ bruts mensuels pour les catégories A et 58€ bruts mensuels pour les catégories B.**

Les agents de catégorie C et seulement ceux qui appartiennent aux familles professionnelles achats, finances





et RH, verront leur IFSE abondée d'un montant forfaitaire annuel de 300 € en mesure de convergence.

Ces mesures de revalorisation ont été mises en œuvre sur la paie de juin. Sans rappeler les éléments annoncés dans notre déclaration liminaire, le gain brut mensuel n'est que de 25 € pour les catégories C, quand ils sont concernés par cette mesure... La SD-RH a indiqué que pour les autres familles professionnelles, une mesure de convergence devrait être mise en œuvre en 2025. Vos représentants ont également rappelé que les mesures de revalorisation des IFSE de la filière technique étaient attendues par les agents...

COTATION DES POSTES AU SEIN DES GROUPES DE FONCTION AU SEO

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP) est composé de deux primes distinctes et cumulatives (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui valorise l'exercice des fonctions et le complément indemnitaire annuel (CIA), qui valorise l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés et définissent le montant de l'IFSE. Le classement des groupes revient à une cotation des postes, au regard des niveaux de responsabilité et de l'emploi occupé. Le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

La DRH-MD attribue un groupe à un ensemble de fonctions confiées aux personnels civils de telle sorte que les postes occupés par les agents relèvent d'une catégorisation. Les cotations de groupe par fonction au SEO ont été présentées en séance, [communicables sur demande à vos élus](#).

On y trouve : 1 seul G1 en SA, 0 G1 en attaché, 1 seul G2 en attaché, 0 G1 en ICD et seulement 2 G2 en ICD. C'est trop peu. Le SEO gagnera en attractivité en offrant des parcours professionnels à ses agents et des cotations de poste d'un meilleur niveau, à l'instar d'autres chaînes d'emploi. Si un emploi n'est pas inscrit dans la liste (création de poste, modification substantielle du poste), le SEO peut saisir la DRH-MD, qui décide du groupe à retenir au regard des missions décrites dans la fiche de poste.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET VALORISATION DANS LE CADRE DES JOP 2024

Les jeux olympiques d'été auront lieu du 26 juillet au 11 août et les jeux paralympiques auront lieu du 28 août au 8 septembre. Les organismes du SEO concernés par les JOP en raison de leur localisation et/ou du soutien apporté sont la DSEO, le CETSEO, les ETSEO SGL et Marseille, les DEA Villacoublay et Istres et le CRE de Satory.

Voici la liste des principales mesures :

- En cas d'impossibilité pour les agents directement mobilisés durant les JOP de poser l'ensemble de leurs congés sur l'année 2024, autorisation de reporter 10 jours de congés jusqu'au 30 juin 2025,
- Fixation à 70 du nombre de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps (CET) au terme de l'année 2024,





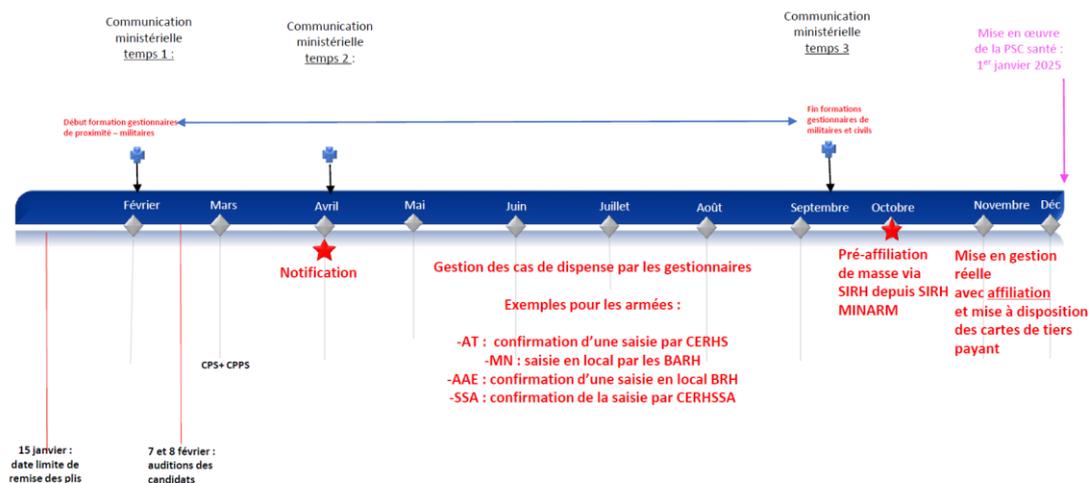
- Deux leviers, à la main du commandement, pour organiser le fonctionnement des services en prévision de l'éventuel surcroît d'activité lié aux JOP : modification temporaire des cycles et horaires de travail ou recours au régime d'astreintes et heures supplémentaires,
- Autorisation des agents volontaires à télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine, plus particulièrement du 22 juillet au 11 août,
- Relèvement de 10 jours du plafond des jours de télétravail indemnisés : de 88 à 98 jours,
- Le personnel mobilisé, soit directement dans la préparation et le déroulement des JOP 2024, soit exposé à un surcroît d'activité, bénéficiera d'une indemnisation spécifique allant de 500 € à 1500 € bruts.

Au SEO, 2 personnels civils (1 au CRE de Satory et 1 au CSL) sont mobilisés et sont susceptibles de bénéficier de la prime exceptionnelle. **Malgré le faible effectif concerné, on peut se féliciter que tout ait été prévu et anticipé.**

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE 2025

Ce dispositif a fait l'objet d'une communication soutenue au Minarm depuis l'accord collectif ministériel du 5 octobre 2023. A partir du 1^{er} janvier 2025, un régime **obligatoire** de complémentaire santé sera mis en œuvre pour les PC avec une participation financière de 50 % de l'employeur (sur la couverture de garanties minimales). A compter de cette date, le remboursement de 15 € par mois disparaîtra. Les cotisations seront prélevées sur la paye des agents.

Le phasage est le suivant :



De nombreux cas de dispense existent (ayants droits de la couverture collective leur conjoint, les agents sous contrat jusqu'à la date d'échéance de leur CDD, les agents déjà couvert par un contrat individuel jusqu'à la prochaine date d'échéance mais dans la limite de 12 mois...).

Le recueil des formulaires de demande de dispense va intervenir très rapidement : échéance septembre 2024 ! Attention, ce dispositif n'intègre pas de contrat de prévoyance pour l'instant. Il faut donc maintenir





son contrat de prévoyance en 2025, le cas échéant.

LES POINTS D'ACTUALITE RH

Quelques points d'actualité ont ensuite été présentés en toute fin de comité, comme le déploiement de l'outil e-temptation HOROQUARTZ (suivi des temps de présence et de traitement des absences). L'administration avait indiqué, lors du dernier CSA, que ce système serait à terme déployé dans tous les dépôts et qu'elle souhaitait, avec cet outil, obtenir des remontées d'information automatisées et fiabilisées. Les travaux sont terminés dans quatre ETSEO. L'ETSEO de Metz n'a pas introduit les horaires variables et maintient les horaires fixes. Sur demande des élus UNSA Défense, qui ont milité pour une uniformité de pratiques au service, l'administration va se renseigner sur le maintien exclusif des horaires fixes dans cet établissement. A noter par ailleurs qu'au DEMA de Toulon, le système est déployé mais en attente du nouveau chef de dépôt pour la mise en œuvre des horaires variables. L'UNSA Défense restera attentive à l'équité de déploiement de ce système et rappelle encore que les Formations Spécialisées de Réseaux constituaient le bon niveau pour avancer sur ce dossier dans le dialogue et la concertation.

Les démissions d'OE sont en fortes augmentation au Minarm (36 en 2021, 69 en 2022, 90 en 2023). Essentiellement dans la profession MCO aéronautique. Un arrêté d'avril 2024, fixe désormais le délai de préavis applicable aux agents selon l'ancienneté de service (AS) : 15 jours pour AS < 6 mois, 30 jours pour 6 mois < AS < 2 ans, 60 jours pour AS > 2 ans.

De nouvelles règles relatives à l'organisation des essais d'embauche des OE sont entrées en vigueur en juin 2024. On peut citer la suppression de l'épreuve théorique, l'augmentation du nombre maximum de candidats et une épreuve pratique scindée en deux : une épreuve technique et un entretien de 30 minutes.

Les élus UNSA défense ont demandé un bilan SEO sur le dispositif de reprise d'ancienneté des OE recrutés sur la période 2021-2023, suite à une note du SRHC, en nombre de dossiers instruits, transmis au CMG de Metz et en reprises effectives.

Enfin, le SRHC a sollicité la DSEO au sujet de l'offre de service du CMG de Metz. Cinq propositions ont été formulées par le SEO, avec le maintien du CMG de Metz comme interlocuteur unique pour toute la chaîne d'emploi, le déploiement de Libellus (application Workflow pour RH-PC), la simplification de la réglementation en matière de RH-PC chaque fois que possible, la mise en place de formation pour les gestionnaires de proximité et la rationalisation des envois dématérialisés (souvent redondants).

CONCLUSION

La programmation de ce comité sur une journée complète, n'a pas permis de développer l'ensemble des sujets à l'ordre du jour, mais le rythme était propice à la bonne compréhension des sujets et aux échanges.

Les élus UNSA Défense regrettent que les moyens alloués au service ne soient pas en adéquation totale avec les objectifs fixés en termes de performance et d'ambition opérationnelle. Dans le cadre de la LPM





2024/2030, le service a obtenu un peu plus d'une centaine de postes seulement (132 exactement), avec une très grande part de personnels militaires. Le SEO est dans l'obligation de recourir à des demandes complémentaires dans le cadre du dispositif A2PM (ajustement annuel de la loi de programmation militaire). Comme indiqué dans la déclaration liminaire de l'UNSA Défense, dans le contexte politique, économique et entropique actuel, comment ne pas être inquiet ?

En espérant que le ministère répondra favorablement aux demandes répétées du service pour lui donner les moyens nécessaires, principalement sur le volet des ressources humaines, les élus UNSA Défense vous souhaitent un bel été 2024, loin des fortes chaleurs ! Vous pouvez vous rapprocher de vos élus UNSA pour obtenir de plus amples explications ! Et pourquoi pas faire le pas de l'adhésion !

