



COMPTE RENDU

de l'audience au Service des Essences des Armées le 2 Mars 2017

Le 2 mars 2017 s'est tenue une audience à la DCSEA en présence du Directeur Central, du Colonel MARGOTIN et de Madame GACHELIN.

La délégation Force Ouvrière était composée de Jacky CHARLOT, Stéphane RIGAUD et Daniel PLAINDOUX.

Le Directeur nous informe de la situation actuelle du SEA et nous indique, qu'il a atteint un niveau de rationalisation extrême et n'a pas de nouveau projet de service. Nous restons dans la continuité jusqu'en 2018.

Pour 2017, 51 recrutements sont autorisés sur les 76 demandés :

- 4139/2 = 19
- Fonctionnaires = 12
- Emplois réservés = 3
- Ouvriers de l'état = 16
- 84/16 = 1

Le Directeur nous informe que les 16 OE, embauchés en 2017, auront les professions d'ajusteur, de chaudronnier, d'électricien et de mécanicien.

On note, une fois de plus, une restriction des professions qui freine le système et ne permet pas l'embauche de certaines spécifications, notamment pour les Ouvriers de l'Etat.

Force Ouvrière sollicite le Directeur pour de nouvelles inscriptions de professions d'ouvriers de l'état sur la liste des métiers autorisés au recrutement par la DRH-MD, notamment les ouvriers d'exploitations pétrolières.

Le DCSEA annonce clairement que ces postes seront soit supprimés pour répondre au contrat de l'EMA de 48 déflations supplémentaires, ou feront uniquement l'objet d'embauche d'ATMD au titre de la 4139-2.

Force Ouvrière rappelle que d'autres professions sont d'une importance capitale au CLSEA, dans les DEMa au CEPIA, les ouvriers de la chaîne logistique (gestion de stock ou supply chain) doivent faire l'objet d'une attention particulière notamment dans cette période de fort turn-over.

Force Ouvrière souligne aussi la gestion des carrières, l'avancement des fonctionnaires issus de la 4139-2 directement proposables au grade supérieur, les dossiers des agents en recrutement externe bénéficiant d'une ancienneté dans le corps seront surveillés avec rigueur pour éviter toutes inégalités de traitement et des tensions qui pourraient se retrouver dans les dépôts.

Le Sous-Directeur RH, l'IC 1 MARGOTIN prend note.

Force Ouvrière demande le recrutement de personnels civils sur les piliers du fonctionnement, MCO matériel, MCO infrastructure, approvisionnement, exploitation et HSE.

Dans le cadre du fonctionnement de la chaîne HSE, le Directeur nous a informés qu'un audit était en cours au niveau de toutes les EPEE.

Force Ouvrière demande l'inscription des OEP dans la liste des professions à l'embauche. Dans le cadre de la modification de la nomenclature ouvrière, le Directeur va demander la création

<d'une profession OEP polyvalent (exploitation infrastructure).

Force Ouvrière souligne la densification des postes due au départ en OPEX important des effectifs militaires. Les personnels sont étonnés que cette situation ne semble pas inquiéter les directions. Ils ont le sentiment que les EPEE, qui devraient être soutien, consacrent la totalité de leur temps à déplacer des pions, à chercher désespérément des renforts internes auprès de leurs dépôts. Le travail se fait en permanence dans l'urgence il y a un risque HSCT.

Le Directeur prend la décision de faire rentrer le personnel civil dans la réserve pour le MCO pétrolier. L'externalisation du MCO pétrolier est passée de 15 à 57 % de 2013 à 2017. Le coût du MCO externalisé est le double de celui effectué par le SEA.

Le SEA n'a toujours pas de coordinateur central à la prévention. Force Ouvrière le dénoncera au Comité Central de Prévention afin d'éviter le « jonglage » entre les sites. L'affectation de personnels militaires sur des postes de préventeurs dans les dépôts est problématique, rupture de la chaîne SST lors des projections OPEX et surcharge de travail des permanents, donc risque de RPS.

Concernant le RIFSEEP, nous présentons les travaux réalisés par le service sur les fonctionnaires techniques, TSEF et IEF. Nous aurions pu présenter tous les corps soumis à ce

régime, mais le résultat sur ces deux grades est éloquent ! Aucune perspective, aucune étude sur les parcours professionnels et surtout pas de civilianisation pour permettre une avancée intelligente. Le SEA n'est qu'un passage pour les cadres du service.

Le DCSEA en est conscient, le service n'attire pas et risque même d'avoir des « fuites » mais cela n'inquiète pas la hiérarchie.

Pour Force Ouvrière, une situation qui perdure, des sujets évoqués de nombreuses fois en CTR. Avec une Direction qui se cache parfois derrière la DRH-MD, quelle considération pour le personnel civil au SEA ? la question reste éternellement en suspens !!!

Encore des années d'incertitudes à venir pour les personnels dans cette politique générale du maintien en condition opérationnelle, il faudra plus que des plans stratégiques pour rétablir une confiance que les personnels civils ont d'ores et déjà perdue dans ce méandre des restructurations.

Paris, le 17 mars 2017

