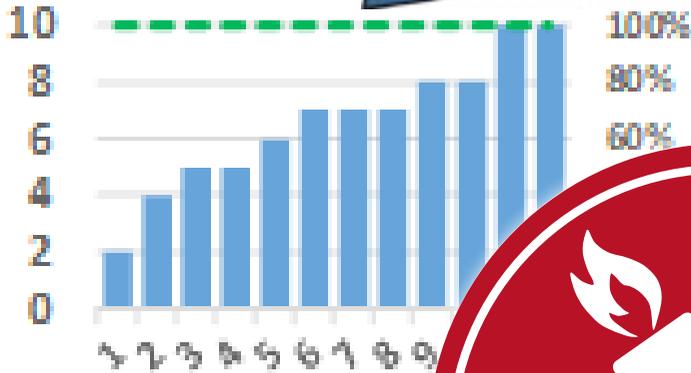


LES NOUVELLES

DU **SEA**



Le Service des essences des armées recrute tout au long de l'année !

Intégrez notre service, c'est devenir un acteur incontournable au plus près des forces

Devenez Officier Logisticien des Essences par voie de concours.

Dans le cadre de sa campagne de recrutement 2021, le Service des essences des armées offre aux militaires des armées et des services l'opportunité d'évoluer dans leur carrière professionnelle et d'intégrer le corps des officiers logisticien des essences (OLE).

Vous êtes intéressé(e) ? Envoyez-nous votre dossier de candidature avant le 15 Octobre 2020. Pour le personnel de l'armée de Terre, les formulaires uniques de demande (FUD) doivent être verrouillés avant le 30 septembre 2020.



Consultez dès à présent nos conditions pour postuler en tant qu'officier logisticien des essences.



Envie de nous rejoindre ? Vous avez des questions ?
Vous souhaitez plus d'informations ?

Découvrez sans plus attendre nos différents métiers en tant que militaire du rang, sous-officier du SEA, sous-officier soutien pétrolier, officier logisticien des essences et ingénieur militaire des essences.



Diplômé ? de Bac+2 à Bac+5... Vous pouvez également intégrer notre Service sur dossier, en faisant valoir vos diplômes.

C'est par ici ! Vous pouvez également nous contacter à l'adresse suivante :
dcsea.recrutement.fct@intradef.gouv.fr

Directeur de publication :
Ingénieur général de 1^{re} classe
Jean-Charles Ferré

Rédactrice-en-chef :
Lieutenant Marjorie Digois
Sous-Lieutenant Charlotte Nortier
Madame Elisa Caillaud

Comité de rédaction :

IC1 Luc
IC1 Olivier
COL Millot
COL Gambier
EMACOM
DETSEA CNE Mahaud
GAO GTLOG DETSEA
Queré
LTN Francette
BPIA

IC2 Patricia
M. Bertrand
M. Frédéric
CNE aphael
AT Esther
ATC Bruno
M. Christophe
AT Davy
CNE Julie
MAJ Philippe
LCL André
M. Francis
Mme Isabelle
M. Daniel
M. Patrick
MCH Anthony
BCH Yohann
BCH Benjamin
IC1 Denis
COL Jean-Louis
IC1 Eric
IC2 Antoine
M. Olivier
LCL Jean-Pierre
CDT Gildas
COM/UNPRASEA

Réalisation :
Madame Elisa Caillaud

Impression :
SCA/EDIACA

Cellule communication du SEA :
Direction centrale
du Service des essences des armées
Case n° 68
60, boulevard du Général Martial Valin
CS 21623
75509 PARIS Cedex 15
01 55 58 81 77
sea.communication.fct@intradef.gouv.fr

N° ISSN 0298-7333

Crédits photos magazine : SEA, sauf indications particulières.

Photo couverture :
Crédits : © Cyrielle Sicard/ECPAD/Défense
© A.Millet/Armée de l'air/Armées
© Alban Battestini/SEA

Votre magazine est également en ligne sur notre site :
www.defense.gouv.fr/essences

L'ingénieur en chef de 1^{re} classe Luc Margotin, Chef de la division "Performance Synthèse".



2 janvier 2020, au petit matin, alors que beaucoup se remettent encore des fêtes du réveillon de la Saint-Sylvestre et du Nouvel An, les équipes sont sur le pont dans tous les dépôts du SEA, à la DELPIA¹, ainsi que dans la salle opérationnelle, appelée « war room » à Malakoff, siège de la DCSEA² : c'est coup parti pour le lancement du système centralisé d'appui à la logistique pétrolière (SCALP) et l'extinction de toutes les applications SEPIA, PERIPRO, et toutes celles sur lesquelles des générations d'agents techniques et de chefs d'équipes ont travaillé quotidiennement depuis des décennies... La mission fixée par le directeur central du service des essences des armées, plus d'un an plus tôt, est bel est bien remplie : SCALP est opérationnel.

Fruit du travail acharné de nombreux acteurs passionnés, depuis l'idée de son lancement en 2011 jusqu'à aujourd'hui, SCALP aura été au centre des préoccupations des deux derniers directeurs centraux, du fait des nombreuses péripéties que son développement aura connues et de l'attention portée par les autorités sur ce projet informatique – en témoigne l'audit de la Cour des Comptes sur le sujet. Ce jalon crucial de la mise en service a été franchi, pour la plus grande joie et le soulagement de l'équipe projet en tout premier lieu, mais également de l'équipe de conduite du changement qui a préparé les futurs utilisateurs à l'arrivée de ce nouvel outil, ainsi bien entendu que le titulaire du marché, Sopra Steria Group, qui a développé le système d'information.

La récente actualité de la crise COVID 19 dans laquelle le SEA a été pleinement engagé en soutien des forces armées, notamment au titre de l'opération Résilience, aurait logiquement pu être à la une de ce bulletin. Néanmoins, j'ai tenu, en accord avec le directeur central, à conserver tel quel ce numéro qui se veut avant tout être un hommage à celles et ceux qui ont permis la réussite de ce projet, en nous faisant revivre l'épopée SCALP à travers le témoignage de plusieurs d'entre eux. Il met en exergue la formidable aventure humaine qu'ils ont vécue ensemble, reposant sur la cohésion, l'esprit d'équipe et la volonté d'aboutir. Que tous soient remerciés pour leur investissement et leur disponibilité sans faille au service de SCALP.

Beaucoup reste encore à faire : d'inévitables défauts de jeunesse sont à corriger, SCALP doit être encore éprouvé sur le territoire national comme sur les théâtres d'opérations extérieures. L'équipe projet, les référents métiers et autres « key-users » ont passé le manche aux pilotes de processus, aux formateurs de la BPIA³ et bien entendu aux utilisateurs dans les dépôts, à la DELPIA et partout où le SI est déployé. A chacun d'entre nous de nous approprier maintenant notre nouvel outil de travail et de mettre à profit le temps qu'il nous permettra de dégager pour mieux nous consacrer à notre cœur de métier, au service des forces armées... et de commencer à réfléchir à la version 2 de SCALP !

Bonne lecture à tous !

¹ Direction de l'exploitation et de la logistique pétrolières interarmées

² Direction centrale du service des essences des armées

³ Base pétrolière interarmées

ACTUALITÉS

- 06 MAJ général des armées en visite à la BPIA
- 08 La rentrée de la CSP de la BPIA
- 10 Visite de Commandement du directeur central aux Antilles et Guyane
- 12 Présentation projet de service
- 16 Sainte-Barbe

OPÉRATIONS

- 18 BARKHANE
- 22 Photos OPEX Chammal
- 24 Exercices
- 26 Feux de forêt

DOSSIER

- 30 Page présentation SCALP
- 32 Génèse du Projet
- 36 Coeur de SCALP
- 40 Achats/ Douanes
- 42 Hotline
- 46 Terminal Nomade
- 48 Formations SCALP
- 50 Conduite du changement

INNOVATION

- 52 Eco-conduite à la BPIA

CHRONIQUE RH

- 54 Les RH du gestionnaire militaire
- 58 Officier sous contrats au SEA
- 62 Télétravail
- 64 Les réservistes PRODEF
- 66 Labellisation H/F

ESPRIT SEA

- 68 Challenge DSIA
- 72 Portraits militaire/civil
- 74 Inauguration monuments aux morts



28

Dossier : SCALP



11

Le SEA au salon de l'Etudiant

Photos OPEX Chammal

22



52

Eco-Conduite à la BPIA



Labelisation Femme/Homme

66



68

Challenge DSIA

Le major général des armées en visite à la base pétrolière interarmées de Chalon-sur-Saône

L'amiral Jean CASABIANCA, major général des armées (MGA), accompagné du général de corps aérien Bruno PACCAGNINI, sous-chef performance de l'état-major des armées a effectué une visite officielle de la base pétrolière interarmées (BPIA) à Chalon-sur-Saône le mardi 24 septembre 2019 pour se faire présenter le service des essences des armées (SEA) et ses capacités opérationnelles.

Les autorités ont été accueillies par l'ingénieur général de 1^{ère} classe Jean-Charles Ferré, le directeur central du SEA, et l'ingénieur en chef de 1^e classe Sylvain Hilairret, le commandant de la base pétrolière interarmées (BPIA).

Après une présentation des missions du SEA, et du rôle de la BPIA comme école de formation et hub opérationnel du soutien pétrolier, les autorités se sont déplacées au centre d'instruction

et d'entraînement pétrolier (CIEP) à Gergy.

La journée a été marquée par la présentation sur le terrain des savoir-faire pétroliers opérationnels et des matériels récemment acquis comme le camion-citerne de l'avant (CaRaPACE) actuellement déployé au Mali, le camion avitailleur projetable de nouvelle génération (TOE NG) en cours de déploiement outremer et divers matériels de campagne dont certaines innovations comme le réservoir aérien modulaire d'une capacité de 500 m³.



© SEA/BPIA/VISITE/MGA



© Hervé PERNOT/SEA/BPIA

Un point de situation sur les opérations en cours du SEA effectué par le chef de l'état-major opérationnel du SEA (EMO-SEA) est venu ponctuer une visite qui a permis au MGA d'apprécier la « militarité » d'un service de soutien interarmées constituant un maillon essentiel de la chaîne du soutien des forces en opérations.



© Hervé PERNOT/SEA/BPIA



© Hervé PERNOT/SEA/BPIA



© CIEP/GERGY/BPIA

Du 1^{er} au 10 septembre 2019, la Base pétrolière interarmées (BPIA) a reçu une nouvelle promotion d'EVSEA pour une formation opérationnelle spécifique au SEA. Cette formation, effectuée par la compagnie de soutien pétrolier (CSP), se déroule au centre d'instruction et d'entraînement pétrolier (CIEP) de Gergy. Elle a pour objet d'inculquer aux jeunes soldats la culture interarmées du Service, en insistant sur l'interopérabilité des moyens pétroliers ainsi que l'adaptation de leurs compétences en fonction des besoins des Forces. À l'issue de cette formation, les EVSEA sont désormais capables de :

- Mettre en place le dispositif FARP (Forward ammunition and refueling point) utilisé par les Forces Spéciales ;
- Utiliser le CLIP (conteneur logistique interarmées pétrolier), mis à profit lors des convois logistiques en OPEX ;
- Effectuer l'analyse de type C, une analyse de qualité effectuée avant chaque distribution de carburant opérationnel aux forces, en tout temps et en tous lieux.

JDEF Environnement : Quand le kaki passe au vert

Les Armées détiennent l'empreinte environnementale la plus importante de l'État mais depuis plusieurs années, elles multiplient les initiatives pour préserver la planète : réduction du bilan carbone, développement des énergies renouvelables, protection de la biodiversité..., tout en maintenant les performances opérationnelles à un haut niveau d'exigence.

Parce que 80% de l'énergie fournie aux Armées concerne le carburant opérationnel, le Journal de la Défense (JDEF) de novembre dernier a consacré un focus sur le SEA.

Le premier axe concernait la mise en place de simulateurs de conduite sur véhicules lourds à la BPIA, le pôle de formation et d'entraînement opérationnel du SEA.

[Article consacré dans la rubrique Innovation].

Le deuxième axe présentait les travaux dédiés aux bio-carburants menés par le centre d'expertise pétrolière interarmées (CEPIA), un des pôles d'expertise du Service.

Focus sur l'éco-conduite mise en place à la BPIA p.48

Disponible sur la chaîne YouTube du Ministère des Armées.



#JDEF

EFS : Première pierre posée pour le dépôt du service des essences à l'aéroport international Blaise Diagne

Le 8 novembre 2019, l'ingénieur général de 2^{ème} classe Jérôme Lafitte, directeur central adjoint du service des essences des Armées (SEA), a posé la première pierre du nouveau dépôt des essences de l'escadre aérienne militaire en cours de travaux à l'aéroport international Blaise Diagne au Sénégal.

L'évènement qui s'inscrit dans la manœuvre de maintien de la capacité stratégique d'accueil d'aéronefs militaires des éléments français au Sénégal (EFS) s'est déroulé en présence de l'adjoint interarmées des EFS et du directeur de l'infrastructure de Dakar (DIDD).



© EMACOM

<http://portail-armees.intradef.gouv.fr/operations/index.php/14015>

« Nous avons été associés très en amont par la DIDD au projet de construction du dépôt des essences », a expliqué l'ingénieur général de 2^{ème} classe Lafitte en visite de commandement en Afrique centrale et de l'ouest « Il est important que les équipes du service des essences des Armées soient implantées au plus près des forces qu'ils servent. Nous sommes bien intégrés dans la famille des EFS ».



© EMACOM

Créé à Dakar le 1er août 2011, suite au traité signé entre la France et le Sénégal, un « pôle opérationnel de coopération » (POC) constitué de 400 éléments français au Sénégal (EFS) et à vocation régionale, avec comme principales missions assurer la défense et la sécurité des intérêts et des ressortissants français, appuyer nos déploiements opérationnels dans la région et contribuer à la coopération opérationnelle régionale. Les EFS disposent par ailleurs de la capacité d'accueillir, de soutenir voire de commander une force interarmées projetée.

Du 28 octobre au 1er novembre 2019, dans le cadre de sa visite de commandement aux Antilles-Guyane, l'ingénieur général de 1^{ère} classe Jean-Charles Ferré, directeur central du Service des essences des armées, a inspecté le détachement du Service auprès des forces armées stationnées aux Antilles et en Guyane (DSEA FAAG).

Le défi logistique de la Guyane

Les premiers jours ont été marqués par la visite du détachement à Cayenne. L'agenda, particulièrement dense, a permis à l'ingénieur général Ferré de rencontrer diverses autorités civiles et militaires, comme le général de brigade Looten, COMSUP des FAAG ou M.Edouard De Langlade, représentant de Total.

La présentation du DSEA au directeur a mis en exergue le contexte particulier des forces armées en Guyane (FAG). En effet, théâtre d'opérations intérieures, la Guyane est exigeante en matière d'engagement quotidien. Constituée de milieux variés comme la forêt équatoriale, mais aussi d'une façade maritime, la Guyane est un territoire complexe qui défie la logistique de soutien et impose aux militaires d'être toujours plus polyvalents.

A cela s'ajoute la spécificité des missions des FAG : la lutte contre l'orpaillage illégal (opération HARPIE), l'action de l'Etat en mer (AEM) avec la lutte contre la pêche illégale (mission POLPECHE), la protection de l'espace aérien et maritime du centre spatial guyanais (CSG) à l'occasion des tirs de fusées (opération TRIDENT).

Cette pluralité de missions des forces a un impact direct sur l'organisation du soutien pétrolier. L'activité opérationnelle du détachement (DSEA) s'apparente ainsi sous certains aspects à un engagement de type opération extérieure (OPEX). Par ses contraintes et difficultés similaires, un niveau de responsabilité inédit est requis au personnel du DSEA.

L'exigence aux Antilles

La visite de commandement s'est ensuite poursuivie au dépôt des essences mixte (DEM) du Lamentin. Aux Antilles, le DEM soutient les opérations de lutte contre le trafic de stupéfiants (NARCOPS) pour lesquelles la Marine nationale, associée à certains autres services de l'état (gendarmerie, douanes), et aux Marines étrangères sont les principaux acteurs. Véritable couteau suisse des forces armées aux Antilles (FAA), le DEM exige une grande polyvalence de son personnel. La fin de la visite a été marquée par un encart informel à l'habitation Clément¹.



© SEA/COM

Cette visite a ainsi permis d'appréhender deux organisations et les différentes missions centralisées au niveau du détachement. L'interopérabilité des militaires du SEA, inscrite dans la culture du Service, permet au dispositif de soutien pétrolier d'être parfaitement adapté aux missions des FAAG qui peuvent accomplir leurs missions dans des conditions optimales.

¹ L'une des principales distilleries de l'île, haut-lieu touristique de la Martinique.

Le Service des essences des armées au plus près des jeunes

Du Vendredi 22 novembre 2019 au dimanche 24 novembre 2019 s'est déroulé le salon européen de l'éducation 2019 au parc des expositions de Versailles. Ce salon ouvert à tous et gratuit était le rendez-vous de l'année à destination des jeunes qui cherchaient une université, une école et plus particulièrement des perspectives d'avenir. Cet événement était le plus gros salon étudiant de l'année 2019, avec plus de 2000 exposants et plusieurs milliers de jeunes ont déambulé dans les allées de ce gigantesque hall 7 à la recherche de projets professionnels.



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

3 jours étaient consacrés à l'éducation et à l'orientation pour tous, que ce soient des collégiens, lycéens, étudiants, adultes en réorientation professionnelle... Le thème à l'honneur pour l'année 2019 était « Formation et orientation : Construire son parcours ».

En période majeure de recrutement, les équipes du service de recrutement du SEA étaient fortement mobilisées. La présence de nos équipes était plus qu'attendue et essentielle. Le SEA a été présent les 3 jours du salon organisé par l'étudiant afin d'être au plus près des jeunes.

Vendredi 22 novembre 2019 au matin, la secrétaire d'Etat auprès du Ministère des armées, Madame Geneviève Darrieussecq est venue rencontrer les équipes sur le stand du SEA. Le personnel militaire sur place a eu l'honneur d'échanger sur les sujets du recrutement et d'exposer les besoins du service dans le but de trouver de nouvelles recrues et attirer les jeunes.



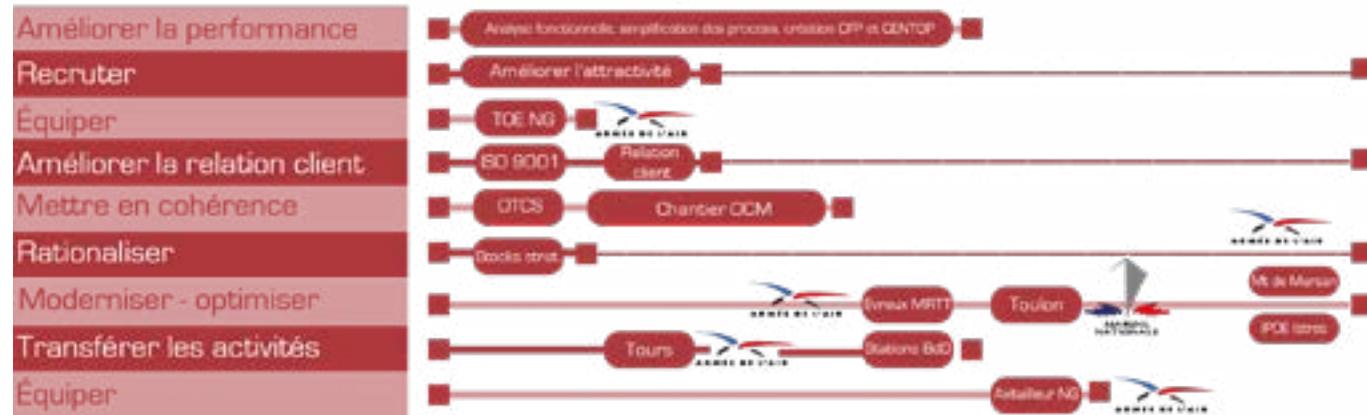
© Charlotte NORTIER/SEA/COM

Le 4 novembre 2019, l'ingénieur général de 1^{ère} classe Jean-Charles Ferré, directeur central du service des essences des armées a réuni au sein de l'amphithéâtre de Bourcet à l'École Militaire une délégation représentative des personnels du SEA en vue de présenter la feuille de route du Service 2019-2025. Il s'est ensuite déplacé au sein des deux principaux organismes impactés par cette transformation : le siège de la direction de l'exploitation et de la logistique pétrolières interarmées (DELPIA) à Nancy et la base pétrolière interarmées (BPIA) à Chalon-sur-Saône.

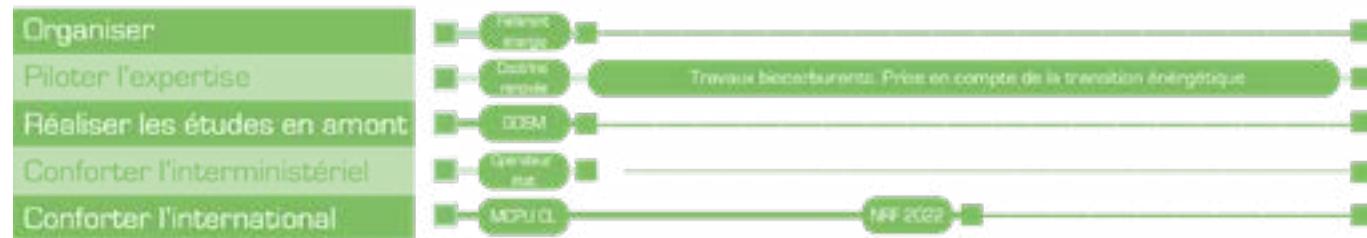
FEUILLE DE ROUTE SEA



Axe 1 : Répondre à l'ambition opérationnelle



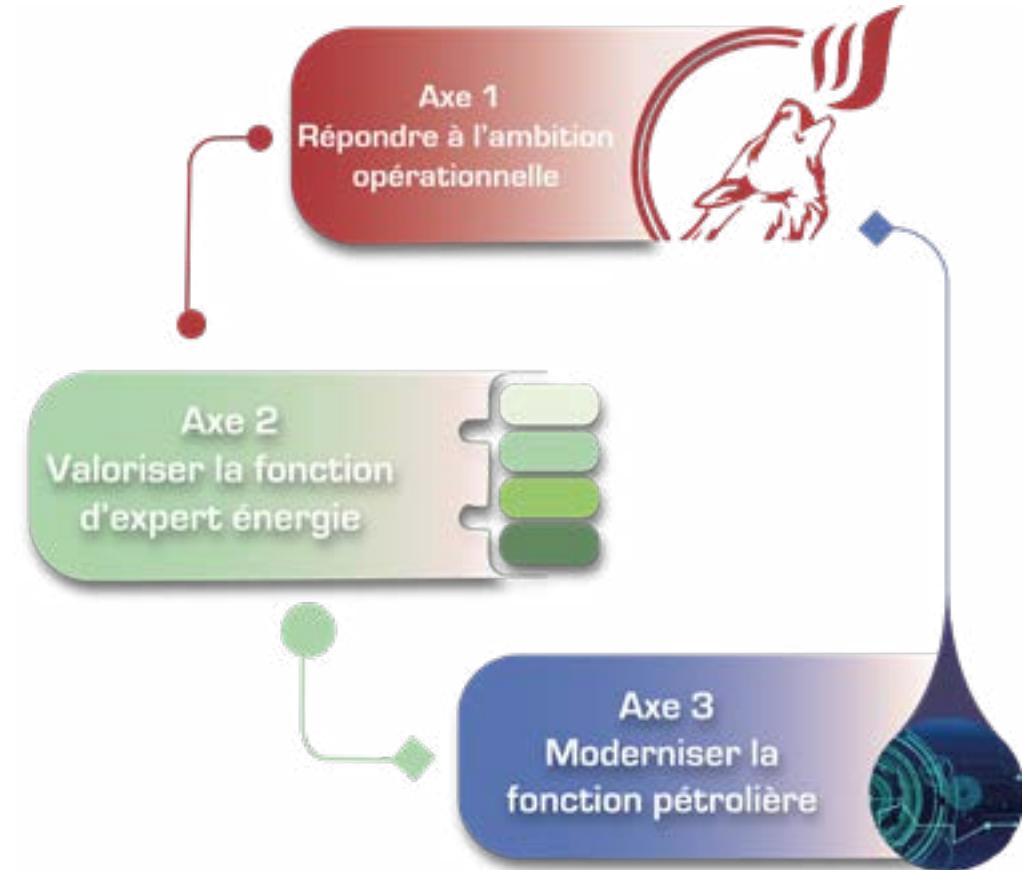
Axe 2 : Valoriser la fonction d'expert énergie



Axe 3 : Moderniser la fonction pétrolière



Si le SEA dispose indéniablement d'atouts majeurs, tels qu'une compétence incontestée, le sens « sacré » de la mission dans l'esprit de l'ensemble du personnel civil comme militaire ainsi qu'une reconnaissance allant au-delà du Ministère des armées, il souffre néanmoins de lacunes du fait de ses réorganisations successives, notamment en termes de lisibilité et de cohérence organisationnelles.



L'objectif de cette feuille de route est donc bien d'améliorer l'organisation du SEA afin de consolider son offre de service, en s'appuyant sur un fonctionnement par processus dans le cadre de la certification ISO 9001, la digitalisation de la fonction pétrolière grâce au système d'information SCALP, ainsi qu'une loi de programmation militaire favorable en termes de ressources humaines. Cette transformation s'appuie également sur la transition énergétique qui émerge et qui offre l'opportunité au SEA d'ouvrir son champ de compétences à l'énergie opérationnelle.

Le plan stratégique du directeur central se décline selon trois axes :

1. Répondre à l’ambition opérationnelle en améliorant la capacité du SEA à assurer le soutien des forces en opérations et en adaptant le soutien des forces en métropole ;
2. Valoriser la fonction d’expert énergie en consolidant le rôle d’expert énergie du chef d’état-major des armées (CEMA), en rayonnant à l’international et en confortant le positionnement du SEA en interministériel ;
3. Moderniser la fonction pétrolière par l’approche processus et la digitalisation de la fonction de soutien pétrolier.

Pour atteindre ces objectifs, la feuille de route propose de mettre en oeuvre des mesures d’évolution de l’organisation du SEA ainsi que de modernisation des outils de travail. Les principales en sont les suivantes :

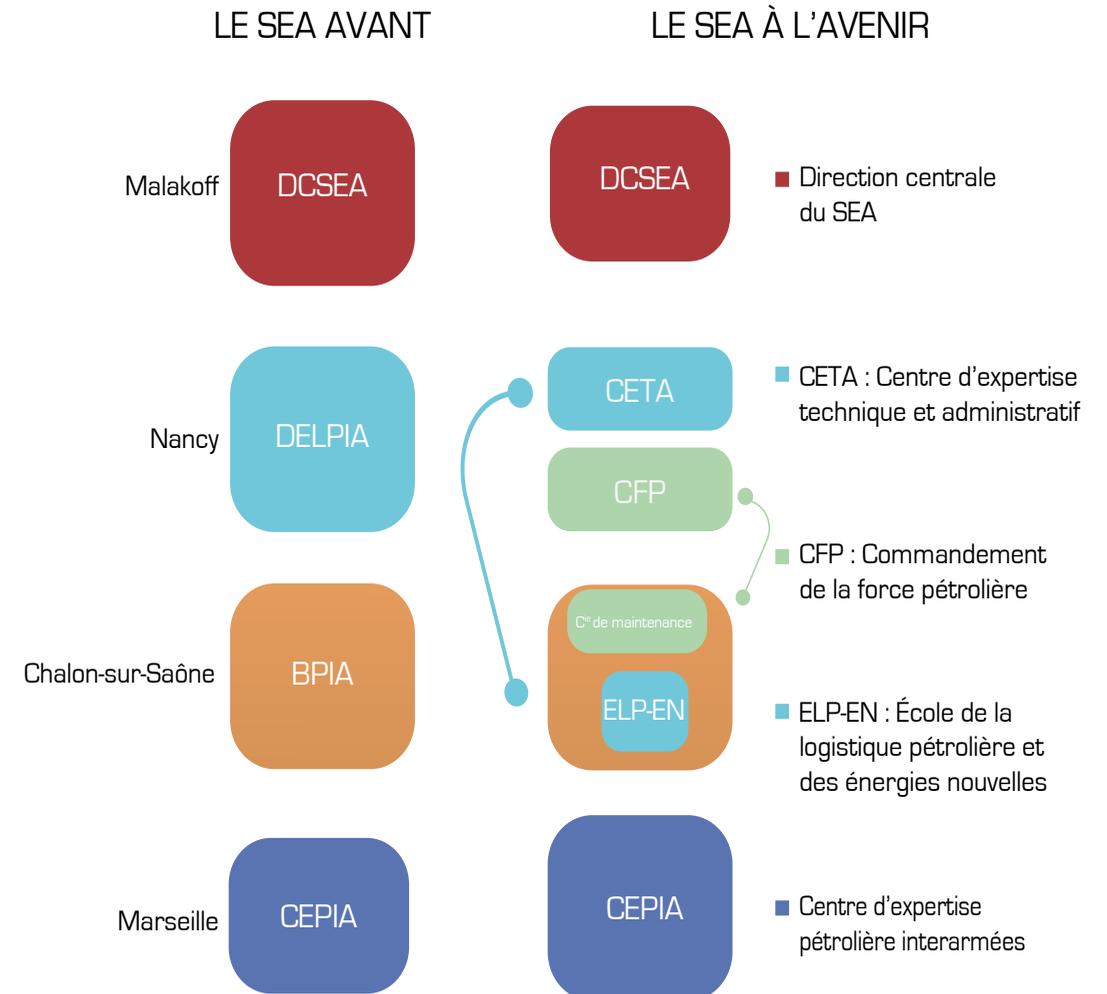
- Création d’une division « énergie opérationnelle » au sein de l’EMA chargée de traiter des questions relatives aux énergies nécessaires à la satisfaction des besoins opérationnels des armées, services de soutien et organismes interarmées, qui sera commandée par le directeur ;
- Réorganisation de la direction centrale en trois sous-directions (opérations / activités / ressources humaines) ;
- Scission de la direction de l’exploitation et de la logistique pétrolières interarmées (DELPIA) en un commandement de la force pétrolière – CFP – (exploitation, équipement, PMRE) ayant autorité sur les EPEEs, dépôts et sur la BPIA, et un centre d’expertise technique et administratif – CETA – (achat, finances, ressources humaines, infrastructure, SIC) en soutien du CFP.
- Réorganisation de la base pétrolière interarmées (BPIA) par la création en son sein d’une école de la logistique pétrolière et de l’énergie opérationnelle – ELPEO, du centre d’études et d’entraînement pour les opérations – CENTOP – et par la réorganisation des compagnies.
- Montée en puissance du centre d’expertise pétrolière interarmées (CEPIA) avec l’intégration de l’expertise transport marchandises dangereuses et oléoducs, ainsi qu’une montée en compétence dans les domaines de l’énergie opérationnelle autres que les produits pétroliers.

En parallèle à cette réorganisation, le Service va se moderniser avec :

- Le développement de nouveaux matériels (réservoirs aériens modulaires, TOE NG Castor, camion-citerne de nouvelle génération) ;
- Le déploiement de nouveaux systèmes d’information (SCALP, Andromède NG) ;
- L’adaptation de son infrastructure à l’évolution des forces [transfert des activités de Tours vers Cognac, travaux d’infrastructure à Toulon (avitaillement des frégates multi-missions), à Evreux (accueil des MRTT), à Mont-de-Marsan (accueil des A400M)] ;

- L’optimisation de la logistique des ingrédients, produits divers avec la construction d’un entrepôt moderne à Istres ;
- L’optimisation de la logistique des carburants terrestres avec la reprise des stations-service du Service du commissariat des armées.

Ainsi, pour la première fois depuis de très nombreuses années, cette loi de programmation militaire permet-elle au SEA d’envisager son avenir avec confiance avec une transformation qui s’effectuera sans perte de structures, avec une ressource humaine et un périmètre potentiellement augmentés pour un SEA renforcé.





© JF PAYEN/SEA/DELPIA



© Hervé PERNOT/SEA/BPIA



© JF PAYEN/SEA/DELPIA



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Hervé PERNOT/SEA/BPIA



© Hervé PERNOT/SEA/BPIA

BARKHANE : Echange entre la Direction des Hydrocarbures des Armées (DHA) et le Service des Essences des Armées sur la base aérienne de Niamey

Le 26 novembre, le service des essences des armées de la base aérienne projetée de Niamey a reçu 21 jeunes nigériens de la Direction des Hydrocarbures des Armées. Actuellement en formation, ils ont pu découvrir le dépôt de campagne de la base aérienne projetée de Niamey.

Le lieutenant Cédric, chef du détachement du service des essences des armées, nous explique :

“ Le but était de créer un échange. Nous voulions leur faire découvrir un dépôt de campagne et leur montrer le matériel employé par le SEA ”



© Echange/SEA/DHA/EMACOM

Les nigériens ont pu découvrir le fonctionnement d'une exploitation d'un dépôt pétrolier : approvisionnement, stockage et distribution. Ils ont aussi appris comment le SEA réalise le suivi de la qualité de son carburant, étape primordiale, surtout pour les carburants d'aviation. « Les jeunes en formation ont été très sensibles à la partie concernant l'amélioration des mesures de prévention : préservation de l'environnement, sécurité incendie et protection des personnels (hygiène et sécurité) ».

Ce type d'action est appelé à se reproduire. Le capitaine Soumana, chef de la division approvisionnement et stockage nigérienne et le lieutenant Cédric, issus de la même promotion, souhaitent ainsi vivement continuer à échanger ensemble.

© Echange/SEA/DHA/EMACOM



Conduite par les armées françaises, en partenariat avec les pays du G5 Sahel, l'opération Barkhane a été lancée le 1^{er} août 2014. Elle repose sur une approche stratégique fondée sur une logique de partenariat avec les principaux pays de la bande sahélo-saharienne (BSS) : Burkina-Faso, Mali, Mauritanie, Niger, et Tchad. Elle regroupe environ 4 500 militaires dont la mission consiste à lutter contre les groupes armés terroristes et à soutenir les forces armées des pays partenaires afin qu'elles puissent prendre en compte cette menace.

“ Nous allons continuer sur cette voie, en essayant de mettre l'accent sur la maintenance des matériels pétroliers. On invitera les maintenanciers nigériens à venir assister aux opérations de maintenance et à apporter son aide sur certaines tâches techniques ”

”

Au cœur des opérations : le journal de bord des militaires du SEA

L'opération Barkhane mobilise chaque année 420 militaires du SEA, qui distribuent en quantité et en qualité la ressource énergétique indispensable à la réussite des opérations. Immersion dans le quotidien de 10 militaires du SEA projetés au Mali à travers le prisme de 4 missions pétrolières essentielles que sont le transport, la planification, le ravitaillement et le stockage de produits pétroliers.

Transporter en zone d'insécurité

Gao. Vendredi, 3h30.

Pas de grasse matinée ce matin pour les militaires du Groupement Tactique Désert Logistique Marne (GTD-LOG Marne). Dans le dépôt pétrolier de Gao, les militaires du Service des essences des armées chargent leurs derniers sacs dans les CBH et CaRaPACE, alignés à quelques centaines mètres de la zone vie. Le peloton d'escorte de l'arme du train guide les conducteurs vers le point de départ.

A la sortie du camp français, au petit matin : l'opération est lancée. Les premiers VAB encadrent la route du convoi logistique qui achemine essentiellement du carburant opérationnel, de l'eau, des groupes électrogènes autonomes et des pièces de maintenance.

Le soleil se lève. La ville de Gao disparaît peu à peu en prenant la direction de l'ouest. Les premiers kilomètres passés, la route bitumée laisse place à un large sentier mettant à rude épreuve l'ensemble des véhicules et des militaires. La piste est en piteux état, ce qui ne permet pas de rouler très vite. Les militaires du SEA et leurs collègues sont avertis : la route traverse un territoire où l'EIGS¹ et la Katiba du Gourma constituent une menace.

A l'ouest de Gao, 14h00 : le convoi s'arrête. Une menace IED² est détectée au sol. Le maréchal-des-logis (MDL) Grégoire et ses coéquipiers enclenchent alors la procédure de sécurisation de la zone proche des véhicules pétroliers lors d'un arrêt prolongé.

Des fils électriques apparaissent au sol. Réflexe oblige, une rapide analyse terrain du MDL Grégoire donne lieu à un compte-rendu immédiat de l'adjudant d'unité. « Nous connaissons les risques derrière le cadre esthétique que représente le désert. Les Groupes Armés Terroristes sont là. Ils sont mobiles, armés et organisés. Nous devons donc rester attentifs et prêts à agir à chaque instant. » Il poursuit : « Les maîtres mots pour une opération réussie ? Ne jamais se laisser endormir, ne jamais s'installer dans une routine, être toujours à 100% dans la mission. » Finalement, fausse alerte. Le convoi reprend son escapade dans le désert, 10 arrêts sont alors nécessaires avant d'arriver au point de passage pour la nuit.

Le soleil se couche progressivement. Deux brigadiers chefs du détachement du SEA s'emploient à ravitailler les quelques 50 véhicules du convoi. En parallèle, le MDL Grégoire prend les consignes auprès de l'adjudant d'unité afin de délimiter la base opérationnelle avancée temporaire (BOAT) pour la nuit. Les véhicules du Service (CBH et CaRaPACE) se placent sans peine ; le FARP³ est placé au centre du dispositif, pour pouvoir répondre en urgence à un avitaillement d'hélicoptères de combat par exemple. Pour l'heure, les esprits sont au repos. Pendant que certains militaires du Service entament leur repas, d'autres profitent d'une douche improvisée par un bidon d'eau fraîche disposé sur la cabine du CaRaPACE. Les lumières s'éteignent.

Les deux jours du convoi sont cadencés par la rusticité des sols sablonneux et rocheux. Le convoi finit par arriver à la base de Gossi, au Sud-Est de Gao. La mission de transport de carburant est remplie, en quantité et en qualité.

Gao. 5 jours plus tôt, au CO.

Le CNE Gérard, chef du détachement du SEA auprès du GTD-LOG, assiste à une réunion au centre des opérations (CO) à Gao. En visioconférence avec le poste de commandement interarmées de théâtre (PCIAT) basé à N'Djamena (Tchad), il conseille le chef opération du groupement logistique sur la mission pétrolière. La diversité des missions à venir de l'opération engendre une multiplication des actions à mener pour les soldats du pétrole.

L'opération est la 4^{ème} opération du GTD-LOG Marne et a été particulièrement marquée par le déploiement de nombre de véhicules, matériels et hélicoptères, dépendant en carburant opérationnel. Comme l'explique le colonel Didier, à la tête de l'opération : « Notre sujet principal a été la gestion de l'approvisionnement en carburant des véhicules et l'usure des roues. »

Après avoir étudié les solutions de soutien pétrolier adaptées à la manœuvre, les missions planifiées pour le SEA se résument par :

- le transport par des camions citernes pour les convois tactiques et logistiques ;
- la mise en place par la route de plots d'avitaillement aéronautiques pour le soutien des avions ;
- le déploiement par voie aérienne de plots d'avitaillement à l'aide de réservoirs souples transportés sous élingue ;
- la reprise de carburant depuis les réservoirs d'avions gros porteur de type C160, C130 ou des réserves additionnelles d'hélicoptères.

Ravitailer pour « nourrir » la force

Le « jeudi » : Tombouctou a besoin de carburant

L'ordre tombe : un convoi logistique est organisé en direction de Tombouctou. Ayant préparé la mission, le maréchal-des-logis Damien et le brigadier-chef Thomas montent dans leur CBH. Au cours du trajet, les pistes maliennes n'épargnent aucun véhicule. Les ensablements s'enchaînent. Arrivés à Tombouctou, les deux militaires retrouvent leurs camarades du SEA stationnés sur le poste isolé. Après la phase d'acheminement de la ressource énergétique, plusieurs centaines de m³ de carburéacteurs sont déchargés dans des réservoirs souples : des heures de labeur dans la nuit tombante sur le désert aride.

“ La mission passe avant le sommeil » déclare l'un d'entre eux. Le carburant désormais stocké sert à « nourrir » les moteurs des véhicules et avions mais pas seulement. La distribution de carburant opérationnel permet [également] d'alimenter les groupes électrogènes qui produisent l'électricité nécessaire à la vie des camps et des postes de commandement. La consommation de carburant représente en quantité, en moyenne plusieurs centaines de milliers de litres par jour pour les forces (déployées à Barkhane), nous explique le CNE Gérard. ”



La qualité et la quantité de l'énergie opérationnelle sont primordiales pour la réussite des opérations extérieures. L'ADN⁴ du Service des essences des armées prend une nouvelle fois tout son sens en OPEX.

Stocker sur des postes isolés

Tessalit – poste avancé, le vendredi

A Tessalit, le moral de l'équipe est bon. Après deux heures de garde à l'entrée du camp, un brigadier-chef du SEA accompagné de son coéquipier se chargent d'une tâche délicate : l'assèchement d'un réservoir souple. Manœuvre d'envergure, l'assèchement d'un réservoir souple (RS) est la première étape de la procédure de changement des réservoirs endommagés. Les conditions climatiques du théâtre n'épargnent pas les matériels pétroliers. La phase de pliage commence. Le brigadier s'attèle à positionner un camion CBH destiné à pomper les derniers litres de carburant restant au fond du réservoir. Le pliage continue. A bout de bras, l'équipe SEA plie et sangle ce réservoir de plus d'une tonne à vide, sous un soleil écrasant. La manipulation terminée, les deux militaires enchaînent : pompage des purges d'une station de campagne (CENOV) manuellement et protection de futs d'essence par des matériels de fortune.

Des semaines après ce reportage, un des CaRaPACE a été touché par un IED. L'impact de l'explosion a été atténué par le blindage de la cabine. Nos deux blessés ont été rapatriés en France. Leurs jours ne sont pas en danger.

¹ L'État islamique dans le Grand Sahara

² De l'anglais « Improvised Explosive Device » : engin explosif improvisé

³ De l'anglais « Forward Arming and Refueling Point ».

⁴ Article R3232-15 du code de la Défense : assurer l'approvisionnement, le stockage et la distribution des produits pétroliers nécessaires aux armées

Photos OPEX Chammal



© Laurent.Anguy/Armée de l'air/EMACOM



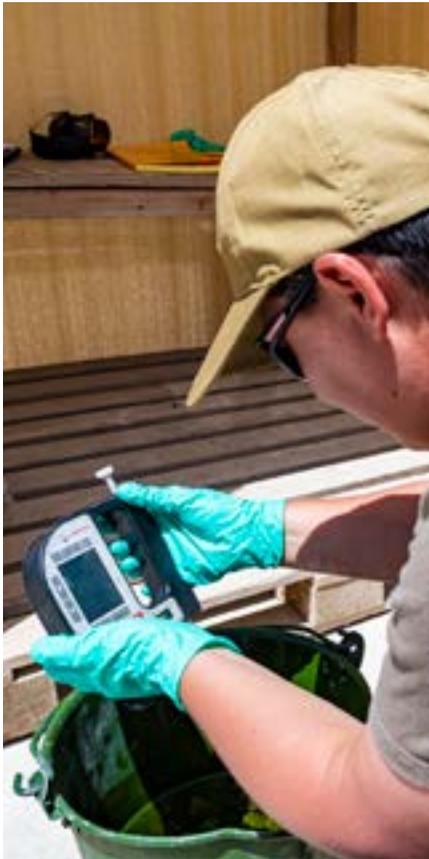
© Benoit.Arcizet/Armée de l'air/EMACOM



© Laurent.Anguy/Armée de l'air/EMACOM



© Laurent.Anguy/Armée de l'air/EMACOM



© Benoit.Arcizet/Armée de l'air/EMACOM



© Benoit.Arcizet/Armée de l'air/EMACOM



© Benoit.Arcizet/Armée de l'air/EMACOM

Participation du DEM de TONTOUTA à l'exercice « MAHANNU 2019 »

Du 15 au 21 novembre 2019, l'exercice Air « MAHANNU 2019 » s'est déroulé à partir de la base aérienne de Tontouta vers les îles Loyauté, et principalement sur l'île de Maré. Le scénario retenu consistait à porter assistance à la population, touchée par une catastrophe naturelle de type cyclone.

Ainsi, la base aérienne de Tontouta a joué la phase préparatoire et la phase d'engagement des moyens aériens, suite au passage fictif d'un cyclone sur la Nouvelle Calédonie, détruisant massivement l'île de Maré.

Afin de faire face à l'ampleur des dégâts, l'armée de l'Air australienne a apporté un soutien aérien à nos forces pour acheminer personnel et soutien. Pour répondre aux besoins d'un important déploiement de moyens sur l'aéroport dévasté de Maré, le dépôt des essences mixte (DEM) de Tontouta a mis en place, dès la première rotation, une équipe de 2 engagés volontaires du service des essences des armées et du matériel opérationnel.

Ainsi, dès l'atterrissage du Casa, le personnel a pu réaliser un « defuelling » vers des réservoirs souples de 1 900 litres, en vue d'avitailer les Puma engagés. En parallèle, sur la base de Tontouta, le personnel assurait l'avitaillement des avions français et du C27 australien engagés.



Cette mission, réalisée dans un cadre international, a permis de réaffirmer l'efficacité et la réactivité du service des essences des armées lors d'engagement en premier pour le soutien d'une force. En s'appuyant sur l'ensemble des capacités d'armées, directions et services placés sous l'autorité du COMSUP (commandant supérieur), les forces armées en Nouvelle Calédonie (FANC), confirment leur capacité à affronter la période cyclonique. Ainsi, le DEM Tontouta comme l'ensemble des FANC se prépare à l'exercice international « Croix du Sud », où quinze autres nations seront engagées, au cours du 1er semestre 2020.

VOLFA 2019 : le DEA de Mont de Marsan ressort ses griffes !

Du 4 au 22 novembre 2019, l'exercice multinational placé sous la responsabilité du commandement des forces aériennes, VOLFA 19-02, s'est déroulé sur la base aérienne de Mont-de-Marsan, comme l'année précédente. Cet exercice a eu la particularité de se dérouler sur trois semaines en étant plus concentré et condensé qu'en 2018.

Rendez-vous incontournable dédié à l'intervention immédiate et à l'entrée en premier (*entry force*), l'édition 2019 a accueilli à Mont de Marsan, en plus de deux C-130 de la base aérienne 123 et deux Caracals de l'escadron d'hélicoptères « 1/67 Pyrénées », une quinzaine d'aéronefs étrangers (*EF-2000 espagnols, Tornado italiens et Casa portugais.*)

Pleinement intégré dans l'exercice, le dépôt des essences des armées (DEA) de Mont de Marsan a pu relever ce nouveau défi haut la main grâce au professionnalisme du personnel du service des essences des armées ainsi qu'au renfort de plusieurs dépôts.

En effet, deux camions citernes avitailleurs des DEA de Cazaux et d'Evreux ont été déployés sur celui de Mont de Marsan et les dépôts de Pau et de Cognac ont, quant à eux, avitaillé les Caracals de l'escadron d'hélicoptères 1/67 sur les aérodromes de Bouloc et Brive-la-Gaillarde, dans le cadre de missions de recherche et sauvetage en situation de combat.



Tout comme l'Australie, la Nouvelle Calédonie est également en proie aux flammes depuis plusieurs semaines. Des feux, alimentés par de forts vents Alizés, brûlent une végétation déjà fragilisée par une sécheresse de plusieurs mois.

Au début décembre, un foyer important s'est développé aux portes de Nouméa, plus exactement au Mont Dore, mettant en danger la population et les habitations. Malgré le ballet incessant d'hélicoptères bombardiers d'eau travaillant au profit de la sécurité civile calédonienne, la situation s'est aggravée, nécessitant l'intervention de moyens plus importants.

Dans ce contexte, le Haut-commissaire en Nouvelle Calédonie a ainsi demandé le concours des forces armées en Nouvelle Calédonie (FANC). A cet effet, un hélicoptère Puma a été dépêché afin de permettre le transport des pompiers et des gardes forestiers au plus près du foyer. Dans ce cadre, le dépôt des essences mixte (DEM) de Tontouta a effectué durant deux jours de nombreux atterrissages du Puma sur le terrain, participant ainsi à la lutte contre ces incendies.

L'incendie du Mont Dore a pu être finalement circonscrit au terme de ces interventions.



Préparation opérationnelle pour les officiers supérieurs du SEA

Du 23 au 27 septembre 2019, huit officiers du service des essences des armées (SEA) ont participé à une session de maintien en condition opérationnelle des officiers supérieurs (MCO OFF SUP). Cette formation est proposée par la base pétrolière interarmées (BPIA) sur Chalon sur Saône et ses environs.

D'une durée de 5 jours, cet entraînement individuel, organisé deux fois par an au profit des officiers supérieurs, permet au SEA de disposer de cadres aptes à être projetés sur des postes en états-majors opératifs ou tactiques.

Durant cette période, les officiers bénéficient :

- d'une formation à l'instruction sur le tir de combat (ISTC) au FAMAS et au PAMAC ;
- d'une sensibilisation sur le « counter improvised explosive device »¹ (CIED) ;
- d'une présentation des nouveaux matériels acquis par le SEA ;
- d'une actualisation de leurs connaissances afférentes à la logistique opérationnelle au SEA et dans les armées.

La semaine s'est clôturée par une marche de 12 km dans le vignoble chalonnais suivie d'un encas convivial avec le commandant de la Base pétrolière interarmées (BPIA).

<http://portail-essences.intradef.gouv.fr/actualite/les-officiers-suprieurs-du-sea-maintiennent-leur-niveau-operationnel>



¹ Counter improvised explosive device : contre engin explosif improvisé.



DOSSIER : SCALP

AVANT TOUT UNE AVENTURE HUMAINE

« On ne devrait jamais quitter Montauban¹ » : voilà ce que je me suis dit après m'être embarquée dans l'aventure de SCALP. Le directeur de projet m'avait dit « Patricia, mon petit, regarde un peu le CCTP ». Finalement, je l'ai regardé de près, le CCAP aussi et le dépouillement, bref, c'en était fait. Ma participation d'abord axée sur l'aspect contractuel dès 2016 a évolué pour s'orienter vers la direction de projet en 2018 en tant que directrice adjointe puis directrice de projet à compter de l'été 2019.

Chaque nouvelle étape a amené son lot de difficultés et d'obstacles à surmonter, avec pour seul objectif final la mise en production à la date prévue.

Des nuits blanches, des migraines, des « nervosuses brékdones », voilà avec quoi a rimé SCALP pour nombre d'entre nous. Des heures de négociations âpres et parfois tendues avec l'intégrateur puis l'heure a été à la détente et aux tables rondes. Le SEA a alors mis en place la puissance de feu d'un croiseur et des flingues de concours.

Plus de 35 COPIL² mensuels plus tard, le projet aboutit enfin. Il restera marqué par la volonté et l'enthousiasme de tous ceux qui ont contribué à son succès.

Un résultat à la hauteur de nos attentes :

SCALP fait tout ou presque : les douanes, y'en a ; les achats, y'en a, l'exploitation, y'en a...

J'ai pu recueillir le témoignage de deux primo-formés de la 1ère heure : « Faut reconnaître, c'est du brutal », a dit le 1er, « J'ai connu un colonel qui en prenait au petit déjeuner » lui a répondu le second.

Finalement, SCALP n'est pas tant une innovation technique, un projet informatique mais avant tout une aventure humaine formidable. Ce sont nos EVSEA, nos ouvriers, nos fonctionnaires, nos sous-officiers et nos officiers réunis pour doter le service d'un outil moderne qui, à son image, doit révolutionner dans la continuité ; ce projet, c'est l'œuvre de tous.

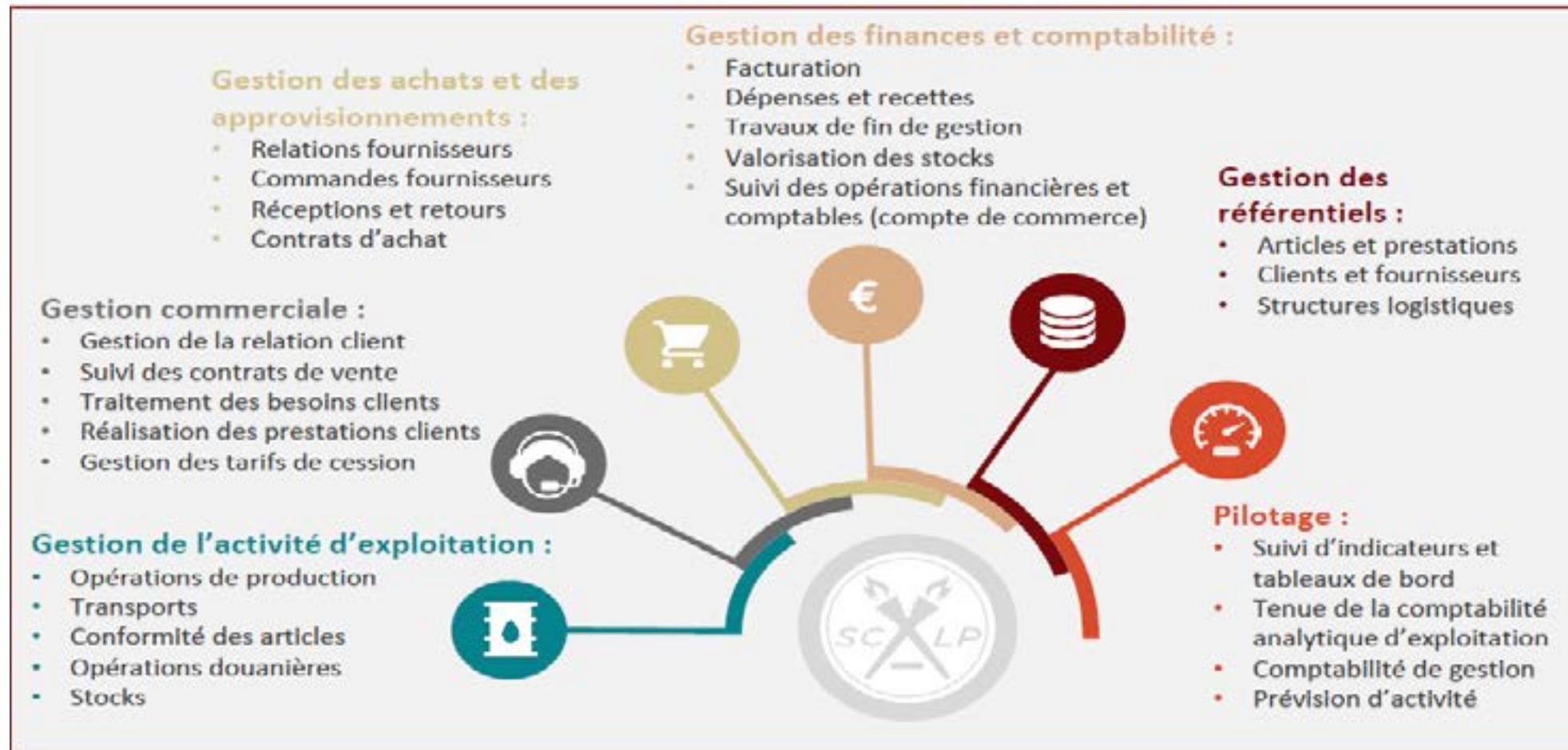
C'est ce challenge qui nous a motivé avec toute l'équipe depuis des mois et qui laissera un goût de l'effort collectif mais aussi le souvenir inoubliable de cette parenthèse d'avenir.

Une expérience opérationnelle loin des théâtres mais qui aura concentré maints efforts sans qu'il soit possible d'accorder le bénéfice à l'un ou à l'autre mais à tous, indéniablement.

Les « scalpiens³ », ça ose tout, c'est même à ça qu'on les reconnaît... et de l'audace il en a fallu ; elle n'a pas manqué.

**INGENIEUR EN CHEF DE
2^{EME} CLASSE PATRICIA**

Directrice du projet SCALP



¹ Dixit M. Fernand, expert en négoce de matériel agricole, personnage célèbre d'un film de G. Lautner.

² Comité de pilotage.

³ Personnel du SEA ayant travaillé sur le projet SCALP.

LA GENESE DU PROJET

Il me revient de vous retracer la chronologie du Système Centralisé d'Appui à la Logistique Pétrolière (SCALP) aujourd'hui déployé, et ce de sa conceptualisation à l'initialisation de sa réalisation.

Ce changement de nom réalisé, tels *Les enfants du capitaine Grant*, nous nous lançons dans l'aventure en vue de synthétiser les travaux déjà effectués en vue d'obtenir de l'EMA l'autorisation de poursuivre la définition du besoin.

Cette aventure, d'une durée conséquente, équivalra à la circumnavigation nécessaire pour retrouver le Britannia. Elle nécessitera aussi une plongée dans le corpus réglementaire du SEA et de ses soutiens, semblables par bien des points au manuscrit runique islandais du XIIIème siècle permettant Le Voyage au centre de la Terre et ses découvertes sidérantes dont la mer Lidenbrock, étendue vertigineuse peuplée de dinosaures et autres monstres marins du tertiaire et du quaternaire. Ces recherches conduiront à produire une première modélisation, au format papier, qui aura vocation à être informatisée par un prestataire qui, tel Orfanik, se croira en mesure d'imposer ses élucubrations excentriques et de maudites inventions dans Le château des Carpates qui constitue à ce moment le projet avec ses illusions, ses faux-semblants et le départ d'une grande majorité de l'équipe vers d'autres horizons. Succédera une période de flottement qui, telle l'implantation de Jasper Hobson sur la banquise canadienne, dérivera depuis *Le pays des fourrures* vers un échouage retentissant qui conduira à une régénération bienvenue de l'équipe projet tant sur le plan fonctionnel que technique.

Pour se faire, au travers de quelques œuvres de la littérature du XIXème siècle et plus particulièrement de Jules Verne, je vous propose de réaliser *Les Voyages Extraordinaires* associés à ce système d'information (SI). Je tenais à m'excuser par avance auprès des Verniens pour les éventuelles approximations et plagias des œuvres d'anticipation évoquées ci-après.

La réalisation d'un SI nécessite un travail collaboratif permanent qui implique toute la chaîne de valeur humaine d'une entreprise en vue de réussir. Pour le SEA, ce travail a été initié dès l'été 2011 par le premier responsable fonctionnel, qui se reconnaîtra, avec la volonté d'étendre la comptabilité physique réalisée au travers du SI SEPIA2 aux IPDE. Pour ma part, je rejoindrai le projet un jeudi d'octobre 2012 en vue de remplir cette fonction et débiterai ainsi la découverte de *L'île mystérieuse* que constituent les prémices de SCALP sous le doux acronyme de SIL SPP. Tel Cyrus Smith et son équipage découvrant l'île Lincoln, l'équipe projet initiale, aujourd'hui oubliée, au regard des obligations urbanistiques imposées par l'EMA¹, lancera une révision complète du projet et proposera de le renommer de son nom actuel.

Ainsi tout comme Impy Barbicane et son équipe préparant son voyage *De la Terre à la Lune*, nous avons dû interrompre les travaux avant de les relancer en intégrant une extension du périmètre du compte de commerce et des problématiques associées. Je ne m'appesantirai pas sur ce sujet pour le laisser au spécialiste du domaine. Je profiterai toutefois de l'occasion pour avoir une pensée pour feu Emmanuel qui tel le capitaine Nemo, en bien plus humain, a pourfendu les flots avec conviction en vue de faciliter la conception technique et la réalisation de SCALP jusqu'à son déploiement et ce, contre vents et marées, tel le Nautilus parcourant *Vingt milles lieux sous les mers*.

Pour clore cette période qui ne fut pas *Deux ans de vacances*, notre équipe proche de la scission pour cause de mutation fut renforcée par l'arrivée de bandits sur le rivage. Ces derniers, de l'intérieur comme de l'extérieur, cherchant à détourner le projet furent combattus et tel l'Halbrane dans *Le sphinx des glaces*, il vit un dénouement heureux.

Après six années passées au sein d'un équipage constitué de peu, permettant toutefois de passer de l'ébauche d'un besoin au lancement de la réalisation de SCALP, j'ai vu le projet connaître une augmentation significative et salutaire en ressources humaines, comme en attestent les témoignages qui vont suivre.

LIEUTENANT-COLONEL
PASCAL

SCALP : PROJET MAJEUR DU BUREAU SYSTEME

“ SCALP : une aventure humaine et technique au service de la transformation numérique du SEA ”

Chef du bureau des systèmes d'information à la DCSEA de 2015 à 2019 et pilote du processus de soutien « Manager les systèmes d'information », SCALP a été la priorité n°1 de l'ensemble des travaux, devant soutenir une dette technique importante tout en outillant et modernisant les différents métiers du Service par le numérique.

C'est par la métaphore du Rugby et des valeurs que ce sport porte que je vais vous brosser un rapide retour d'expérience du projet SCALP et des hommes qui l'ont porté pour qu'il devienne l'unique outil compagnon de votre quotidien professionnel.

« Dans une équipe de rugby, il n'y a pas de passagers, il n'y a qu'un équipage. » (Pierre Villepreux, ancien joueur international et sélectionneur du XV de France). Et dans le projet SCALP, tous les acteurs étaient dans l'équipe, et ne formaient qu'une équipe. Les

rare passagers ont été rapidement mis hors du jeu afin de ne pas nuire à la solidarité et au nécessaire engagement de l'équipe. Et quelle équipe !!

Un pack d'avant, solidaire et solide, rugueux et persévérant, composé des responsables fonctionnels, des urbanistes, et des administrateurs de données. Toujours au combat permanent de la refonte et de l'optimisation des processus, devant gagner mètre par mètre le terrain face aux « on a toujours fait comme ça » ou aux « pourquoi changer ? » jusqu'à l'épuisement. Heureusement, le coaching, parfois subi, est nécessaire pour garder la fraîcheur du pack...

Des lignes arrières, informaticiens au sens large, agiles et innovants, qui, dès que le ballon préparé par les avants est sorti de la mêlée, s'en emparent pour le porter jusqu'à l'en-but. C'est à eux que revient la transformation des besoins fonctionnels en systèmes techniques, classiques et digitaux. Sans bons ballons travaillés par les avants, pas de possibilité de bonne transformation par les arrières.

Et entre ces deux lignes, le rôle du demi de mêlée est essentiel. C'est lui qui crée le jeu, motive, développe l'engagement de l'équipe qui fait vivre le ballon. Pour SCALP, ce rôle est tenu par le chef de projet, qui a parfois fait défaut et pris des cartons jaunes jusqu'à la sortie définitive sur blessure. Heureusement, un remplacement salutaire en 2018, après une longue période de jeu sans cet équipier capital, a permis de redonner du jus à l'équipe et d'assurer le déploiement d'une première version de l'outil que vous connaissez tous maintenant.

L'équipe SCALP a été exemplaire. Face à l'adversité, aux difficultés organisationnelles, financières, calendaires, et techniques, elle a su rester humble, solidaire, loyale, prendre l'initiative du jeu, faire les bons choix tactiques et rester constamment engagée, même encore maintenant. Je suis fier d'avoir fait partie de l'équipe.

BERTRAND B.
Chef BSI



LE RESPONSABLE DE CONDUITE DU PROJET, CAPITAINE DE L'ÉQUIPE SCALP

Nous sommes en 2018 après JC, toutes les institutions de France et Navarre ont déployé leur SAP. Toutes ? Non !

Le SEA, peuplé de valeureux responsables fonctionnels et key users, résiste encore et toujours aux SFD imposées par SOPRAMUM...

Mon premier contact avec le projet a eu lieu dans le cabinet de recrutement Hudson fin septembre 2018. Le consultant me l'a décrit comme étant stratégique pour le SEA. L'embauche d'un chef de projet senior devenait pressante. Le projet était en souffrance : le planning subissait des glissements successifs et la démission du chef de projet en mars n'arrangeait rien. Ayant toujours eu une appétence pour gérer ce type de projet, j'ai été immédiatement intéressé par la mission. En effet, venant du milieu industriel, travailler dans un environnement militaire m'était inconnu, c'est ce qui m'a attiré.

Lors de ma visite au fort de Vanves, le Directeur de projet et le chef de bureau m'ont décrit l'organisation SCALP. Tout était là : budget aligné aux enjeux, découpage du projet en chantiers logiques pour réaliser la convergence logicielle du système d'information vers l'ERP SAP, un intégrateur ayant pignon sur rue et disposant d'une force de frappe conséquente avec quatre référents fonctionnels et une soixantaine de key users ; le tout mâtiné d'une chaîne décisionnelle très courte,

gage de réactivité pour le traitement des différents écueils que tout projet de cette envergure ne manque pas de rencontrer.

“ Engagez-vous, reengagez-vous ”

qu'ils m'ont dit ! Et je l'ai fait, le temps de boucler un audit applicatif et une étude de convergence pour 14 sites européens d'un acteur du BTP bien connu, je suis arrivé mi-décembre. Je voulais de l'action, j'ai été servi !

Dès le premier jour j'étais dans le bain, l'odyssée de Frédéric démarrait... Après un comité de pilotage et un comité de suivi, j'ai pu voir que les relations entre l'équipe projet et l'intégrateur Sopra Steria Group (SSG) étaient délétères. Il ne fallait pas être grand devin pour voir que ce début de zizanie était notamment dû aux négociations houleuses sur l'avenant

à venir. L'avancement de SCALP en était à environ 20%, ce après plus d'un an et demi d'exécution. Il restait une année pour atteindre les 60 à 70% nécessaires au démarrage. La marche n'était pas trop haute. En effet, j'ai très vite constaté que les référents et key users maîtrisaient parfaitement leurs partitions. Chacun d'entre eux était vital pour la réussite du projet et tous se sont énormément investis.

Mon rôle a principalement été de coordonner les chantiers entre eux, de donner le tempo, d'adapter la méthodologie de gestion de projet quand nécessaire et d'anticiper les phases à venir. Tout a dû être piloté en rênes courtes pour la partie création des nouvelles spécifications détaillées (SFD) liées à un avenant ainsi que la première vague de vérification d'aptitude (recette). En effet, pour tenir les délais il a fallu faire se chevaucher ces deux types de tâches. SSG reformulait les SFD, réalisait les développements et paramétrages, mais aussi corrigeait les anomalies détectées par les équipes SEA. Le tout en parallèle.



© Elisa Caillaud/SEA/COM

Ami-juin les résultats des tests montraient que la cible du démarrage au 1er janvier était réalisable car les opérations métiers pouvaient être effectuées dans SAP (sans aucune ergonomie certes...).

Il n'y a pas eu d'avis de tempête en 2019 mais la grande traversée a subi quelques grains et profité de vents favorables. A chaque mois son évènement marquant :

Juin : un contrôle de la Cour des Comptes, le chantier reprise de données en souffrance, les SFDs « terminal nomade » qui ne se terminent pas et peuvent handicaper le planning global. Concernant les reprises de données nous décidons de lancer les tests d'importation des données dès juillet au lieu d'attendre novembre ; ce, pour anticiper sur les modifications et ajouts à réaliser.

Juillet : la partie SAP du projet est bien avancée, l'assistance du groupe OPEN aux tests est profitable, et permet de confirmer le GO pour janvier, les principes de colocalisation des équipes est validé (war room) et les formations des personnels du SEA sont en route.

Août : un peu de repos pour tous, l'application sur le TN ne fonctionne clairement pas. Ne comptant heures, l'équipe de KU et le RF n'a jamais baissé les bras malgré tous les soucis rencontrés.

Et le dernier trimestre a été très orienté sur la préparation à la mise en production : constitution des critères de démarrage/ non démarrage, fin des chantiers de tests de SAP, du terminal nomade et portail client, et communication aux armées. Le démarrage a été validé par le directeur central le 18 décembre. Alea Jacta est : nous avons pu franchir le grand fossé.

A partir de janvier le projet est passé en phase de VSR (vérification du bon fonctionnement de l'outil) pour une durée initiale de trois mois. En deux mois, plus de 1 600 demandes ont été effectuées auprès des équipes en war room. L'activité a été intense. Encore une fois, les équipes ont toujours été présentes et efficaces au soutien des utilisateurs.

Il reste encore à célébrer cette fin de projet autour d'un banquet digne des efforts accomplis par tous.

Je ne suis pas le barde, non, je ne suis pas le barde...

FRÉDÉRIC D.

LE COEUR DE SCALP, ORGANE VITAL POUR LE FONCTIONNEMENT DU SI

Le cœur de SCALP dans sa partie logistique vu par le CNE Raphaël

2 ans déjà ...

Une première année pendant laquelle les ateliers relatifs aux spécifications fonctionnelles se sont enchaînés à raison d'un jour par semaine, puis deux puis trois ... Début 2019, le rythme s'est accéléré au point que mon détachement dans le projet SCALP est devenu un temps complet. L'équipe s'agrandit, l'outil commence à dévoiler ses premiers modules. On en efface certains pour les recommencer, on en adapte d'autres pour privilégier la fluidité et la simplicité pour les exploitants de terrain.



La vie se met en place. La vie d'un projet, mais aussi une nouvelle vie professionnelle et familiale. Une vie faite de rencontres entre le monde industriel, le monde des consultants, et le monde du SEA voulu le plus hétérogène possible. Les méthodes de travail changent et s'enrichissent grâce aux personnes côtoyées. Des personnes ? Que dis-je, des personnalités ! Des personnalités qui forment un groupe, une équipe, une famille. Chacun est venu avec sa stratégie, ses besoins, ses spécificités, ses priorités souvent divergentes mais toutes légitimes. Une équipe variée, mais tous avec le même objectif : SCALP.

Au printemps 2019, tandis que les premiers bourgeons apparaissent et que la nature s'éveille, SCALP ouvre un œil pour voir des salles de travail lui être affectées. La « VA » (vérification d'aptitude) va pouvoir débuter. Les tests s'enchaînent. Des centaines, des milliers de tests sont écrits puis réalisés. Des corrections, des améliorations, des changements de cap sont mis en œuvre. Chaque semaine l'équipe des référents change pour s'adapter aux spécialités concernées par les thèmes abordés. Autour de Laurent, Raphaël, Bruno, Philippe, Esther, Aline, Anthony, Benjamin, Yohann, se succèdent Nicolas, Loïc, Romain, Adrien, Christophe, Jean-Louis, Daniel, Georgio et plein d'autres.

Témoignage d'Aline (société OPEN) : Je m'appelle Aline LEFEVRE et je suis consultante pour la société Open depuis plus de trois ans. C'est toujours un challenge en tant que prestataire de débiter une nouvelle mission : on découvre de nouveaux métiers et il faut assimiler au plus vite le vocabulaire, comprendre les enjeux, s'approprier les processus afin d'être opérationnel et pertinent.

J'ai commencé ma prestation sur le projet SCALP en février 2019. Au départ, il n'était pas prévu que j'aie de contact avec le métier car je devais concevoir les cas de test à distance et c'était une autre personne de mon équipe qui devait accompagner les utilisateurs. Fort heureusement pour moi, les contraintes de délai et la charge de travail nous ont forcés à revoir l'organisation initialement prévue et j'ai donc eu la chance d'accompagner les keys users dans la rédaction et l'exécution des tests.

J'étais un peu anxieuse car je savais que le Ministère des Armées est un client exigeant, je ne connaissais pas la solution SAP et c'était la première fois que j'avais la responsabilité d'accompagner des utilisateurs. Les premières semaines ont donc été difficiles mais je pense que nous avons su gagner la confiance de l'équipe encadrante au fil du temps.

Ma mission s'est achevée en octobre et je n'en retiens que le positif. J'ai appris énormément à vos côtés mais ce qui m'a le plus marquée est l'aspect humain. Je ne m'attendais pas à trouver une si bonne ambiance et malgré une charge de travail importante, c'était toujours un plaisir et une source de motivation de retrouver chaque matin tous mes utilisateurs ainsi que les référents. Je reste impressionnée par l'implication et la bonne volonté dont ont fait preuve les utilisateurs et je remercie les référents pour leur patience, leur disponibilité ainsi que pour la confiance qu'ils m'ont accordée.

Pour moi, le plus important dans une mission c'est le côté relationnel et au SEA j'ai eu la chance de rencontrer des personnes admirables avec qui je suis toujours en contact aujourd'hui.»



Témoignage de l'AT Esther : Arrivée sur le projet SCALP le 22 janvier 2019, j'ai participé avec d'autres personnels du SEA à une formation d'initiation SAP et SCALP dispensée par la société SOPRA STERIA.

Il s'est ensuite déroulé différentes étapes de validation par la création de cahiers de tests et de vérifications afin de valider l'avancement du projet et des besoins spécifiés dans les différents référentiels.

Les attentes trop nombreuses au regard des délais imposés pour atteindre les objectifs fixés ont parfois généré quelques tensions au sein de l'équipe malgré la bonne humeur et l'énergie déployées par l'ensemble des participants.

Toutefois être key user sur un tel projet est une expérience très intéressante, enrichissante et surtout valorisante.

Elle m'a permis d'être une aide très précieuse pour mon dépôt notamment depuis la mise en place de SCALP le 02/01/2020.

LES NOUVELLES DU SEA

CFMSEA

© Charlotte NORTIER/SEA/COM



Quand le projet devient outil ...

La VA n'est pas encore terminée dans tous les domaines, les futurs utilisateurs ont été formés, il faut maintenant préparer la mise en production : la « bascule à blanc ». Tout est prêt. Nous savons qu'il y a encore beaucoup d'écart notamment dans la reprise de données, mais il faut mesurer ces écarts pour les corriger. Une première bascule pour simuler une reprise de stocks et pour lancer les ajustements de jeux de données. Une seconde pour tenter la double saisie et jauger l'outil. Le constat est effrayant. L'outil fonctionne correctement mais les données relatives aux réservoirs et aux vecteurs sont encore trop éloignées de la cible. Il reste un petit mois pour tout mettre à jour. Lionel, Michaël et leurs équipes se lancent alors dans un sprint pour dessiner la ligne de « départ » avant que le peloton ne s'élançe.



Témoignage de M. Christophe :

Ma participation aux vérifications d'aptitude du projet SCALP a été une expérience très enrichissante. Humainement d'une part, tout s'est déroulé dans une bonne convivialité avec les personnes que j'ai pu côtoyer, que ce soit du service ou des groupes externes comme SOPRA STERIA ou OPEN. Le professionnalisme et l'investissement personnel de chacun ont été très appréciables. Professionnellement d'autre part car j'ai pu combler quelques lacunes en informatique et approfondir les nombreuses fonctionnalités du logiciel SAP. J'ai également découvert certains domaines qui composent notre service, comme les finances, les achats, les marchés.

Je garde un souvenir très positif de cette expérience.

Je garde un souvenir très positif de cette expérience.

Le 1er janvier 2020 arrive. Les festivités pour la nouvelle année ont été très courtes. L'outil est lancé. SCALP est né. Un petit prématuré qu'il faut couvrir, alimenter, chouchouter. Raphaël et Bruno sont restés à son chevet 20h/24 pendant plus de 4 jours. Ils ont été rejoints dans la « War room » le lundi 6 janvier, date à laquelle les premiers flux ont été réalisés par les exploitants du globe. Trois équipes se sont alors détachées pour soutenir les utilisateurs. Trois équipes ? Non pas pour faire les 3/8 mais pour trois domaines : le cœur logistique de SCALP, le terminal nomade et la douane. Trois téléphones pour une centaine d'appels par jour. Je dis « par jour » mais nous n'avons pas vu le soleil pendant 2 ou 3 semaines. Je ne sais même plus exactement combien de temps a pu s'écouler avant que le rythme ne commence à ralentir un peu. Qu'importe, SCALP est né et bien né.

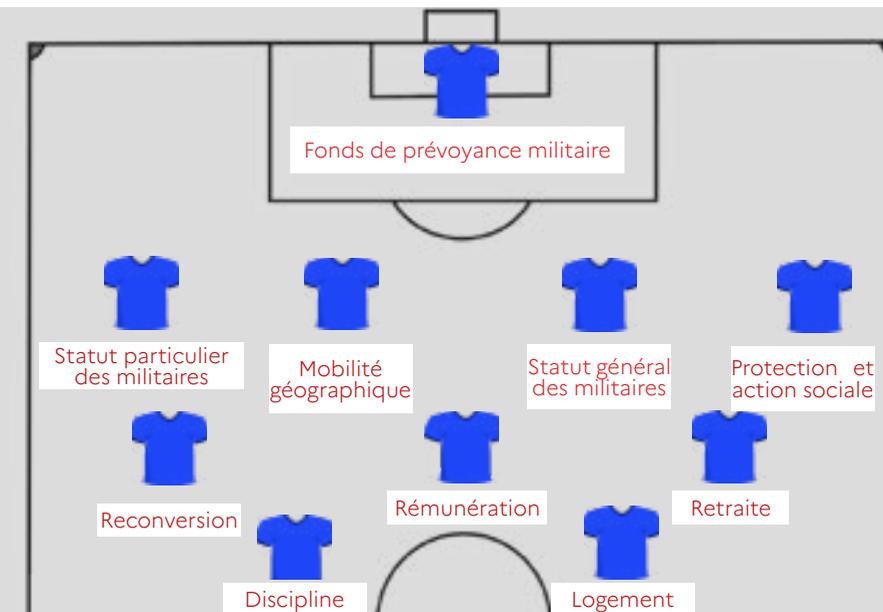
Témoignage de l'ATC Bruno :

Débutant la vérification du service régulier le 1er janvier 2020, l'équipe SCALP OPEX a commencé par écrire et intégrer 26 000 lignes de barèmes de jaugeage avant de commencer la comptabilité en elle-même. En deux mois, c'est déjà plus de 5 000 mouvements de TN effectués, et ... presque autant de cafés.

Intégrés à la « War Room », nous avons pu profiter de l'expérience et du savoir-faire des référents des différents domaines associés à la VSR, aides non négligeables au vu de la dimension du travail.

« La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire. »

Les avancées obtenues par la concertation en 50 ans d'activités



Avancées de la condition militaire par la concertation

Quelques exemples d'avancées de la condition militaire présentant un palmarès particulièrement flatteur



Statut général des militaires

2004 : Protection des militaires en opérations. « Correspond à un vrai devoir de la République ».



Statuts particuliers des militaires

1975 : Création du grade de Major.



Rémunérations

2011 : Campagne double pour l'Afghanistan.



Protection et action sociale

2011 : Possibilité de séjour gratuit dans les établissements IGeSA pour le blessé et sa famille ou pour le blessé accompagné de la personne de son choix pour les célibataires.



Fonds de prévoyance militaire

2007 : Création d'un établissement public des fonds de prévoyance (EPFP) pour gérer les fonds de prévoyance et la participation d'un membre du Conseil Supérieur au conseil d'administration de cet établissement, selon les souhaits du CSFM.



Reconversion

1995 : Le droit à un second emploi à la retraite est inséré à l'article 71 du statut général des militaires.



Logement

2010 : Elargissement de l'attribution de la Majoration de l'Indemnité pour Charge Militaire aux deux catégories de personnels dits « célibataires » que sont les pacsés et les concubins déclarés.



Mobilité géographique

2009 : L'allongement de délai de reconnaissance de garnison qui passe à 3 jours francs sur zone, hors délais de trajet.



Discipline

2005 : Concernant le décret relatif à l'exercice du droit de recours contre les décisions relevant de l'exercice du pouvoir disciplinaire, le CSFM approuve la procédure de recours à l'égard de tous les actes concernant les sanctions disciplinaires, les sanctions professionnelles et les mesures de suspension de fonctions.



Retraite

1975 : Une bonification du cinquième du temps de service accompli est accordée dans la limite de 5 annuités à tous les militaires selon les règles d'application.

NOUVEAU LIEU POUR LES RÉUNIONS ET LES SÉANCES PLÉNIÈRES

L'ERMITAGE — Meudon la Forêt 2020 - 2024



L'établissement l'Ermitage à Meudon, ancienne faisanderie de Louis XIV, a été sélectionné pour son ambiance « Havre de Paix ». Un environnement cosy pour nos prochaines sessions avec nos concertants, propice à la réflexion pour des travaux de concertation de qualité, hors des contraintes organique et militaire. Les séances plénières et de formations trouvent enfin une stabilité logistique et géographique. Le CFMSEA a trouvé une véritable « institution » avec tous les équipements pédagogiques, sportifs avec accès à la forêt de Meudon en toute quiétude.



Chambre



Salle de réunion



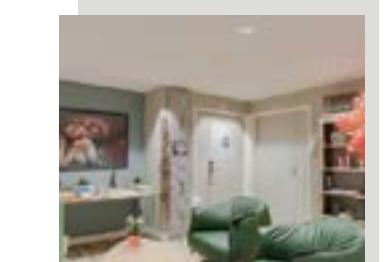
Espace détente après séance



Extérieur détente



Salle de restauration



Coin détente et café



NOTICE BIOGRAPHIQUE – CANDIDATURE CSFM/CFMSEA 2021

REFERENCE : Arrêté du [en attente de publication] fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire et les modalités de désignation de leurs membres.

Conseil supérieur de la fonction militaire
Conseil de la fonction militaire de SEA

Je soussigné(e),

Grade : TA :

NOM :

Prénom :

N° identifiant défense :

N° SIRH :

Date de naissance Lieu :

Date d'entrée en service :

Lien au service : contrat/carrière

Position statutaire :

Date de la limite d'âge du grade
ou de limite de durée de service :

Date de fin de contrat ou de radiation des cadres :

Catégorie2

- officier
- sous-officier ou officier marinier
- militaire du rang

Affectation actuelle et localisation	Emploi et date affectation

Expérience(s) dans le domaine de la concertation si oui, merci de préciser votre fonction ainsi que la date de fin de mandat.

Candidature :

Je soussigné, (grade, prénom, nom)

déclare être candidat au Conseil supérieur de la fonction militaire (CFMSEA)

Conseil de la fonction militaire du SEA :

SEA - Date et signature :

Témoignage de l'AT Davy :



Suite à ma désignation l'été dernier, c'est avec enthousiasme que j'ai intégré l'équipe SCALP – Division OPEX, au 1er janvier 2020.

Travaillant conjointement avec l'ATC Bruno et sous la coupe du CNE Raphaël, nous avons pour mission de renseigner dans SCALP, les comptabilités produits et d'ingrédients, reçus quotidiennement par les comptables produits situés sur nos différents théâtres d'opérations.

En effet, la finalité est de présenter et remettre un outil fonctionnel le jour du déploiement de SCALP en OPEX.

La « War Room » m'a permis de m'intégrer aisément au sein de l'équipe et du projet SCALP. Force est de constater qu'il y a une bonne ambiance malgré une charge de travail importante supportée par chacun au sein de l'équipe. Les interactions sont importantes ce qui m'a permis de connaître les différents référents, de mutualiser nos connaissances et d'accroître nos compétences pour mener à bien le projet.

Le démarrage de SCALP c'était pour les dépôts métropolitains mais aussi pour les détachements OME et les OPEX. La particularité des OPEX, était que pour ne pas impacter les théâtres, j'ai pu compter, en marge de la war-room, sur Bruno et Davy, deux formidables piliers en charge de transposer dans SCALP toutes les données logistiques et comptables transmises par les théâtres.

Bébé SCALP a encore besoin de grandir, de murir, d'évoluer. Je resterai son éducateur avec plaisir pour qu'il puisse rester le compagnon favori de mes chers exploitants ...

CAPITAINE RAPHAËL

S'instruire et servir

SCALP, CE N'EST PAS QUE L'EXPLOITATION

“ Les key-users achats devront participer à la V.A. de SCALP ! Tu fais donc partie de l'équipe ! ”



© Elisa Caillaud/SEA/COM

La proposition de prime abord sympathique n'en demeurait pas moins mystérieuse pour moi. Je ne connaissais ni le monde du développement des systèmes d'information (SI) ni le travail en équipe projet...

En participant à cette vérification d'aptitude (VA), j'ai ainsi eu la chance de découvrir une nouvelle manière de travailler mais aussi un environnement qui m'était inconnu.

Le travail demandé à l'équipe des acheteurs consistait à mettre à l'épreuve le SI SCALP, afin de contrôler sa capacité à mettre à la disposition des « fournisseurs » et des « financiers » des solutions d'achats fiables. Il fallait donc être en mesure de retranscrire dans SCALP tous les types de contrats avec lesquels je travaille chaque jour, que ce soient des contrats en France ou à l'étranger.

Il a donc fallu décider ce qui devait être testé, dérouler les tests, détecter ou pas des anomalies et trouver des solutions, afin d'aboutir aux résultats escomptés.

Fort heureusement, ce travail s'est fait en équipe. Je n'étais en effet pas experte de SCALP, ni experte des tests de SI.

Ainsi, une consultante de la société OPEN nous a fourni une aide particulièrement efficace et avisée dans la rédaction des cahiers de tests. La connaissance de notre métier, qu'elle a acquis à force de travail et de discussions, nous a également permis d'aborder sereinement une grande partie des questions essentielles à la réalisation de nos objectifs.

La phase de tests a mis en exergue des dysfonctionnements, que nous avons pu corriger en élaborant des solutions avec la société Sopra Steria aux cours de différents ateliers de spécification.

Enfin, nous avons reçu un soutien essentiel, et sans lequel nous n'aurions pas pu avancer, de l'équipe projet, qui a pris le temps de nous former sur SCALP, de recueillir nos inquiétudes et de trouver des solutions tout au long de nos travaux.

Si cette expérience a demandé beaucoup de patience, de pugnacité et de force de conviction, elle m'a permis de mieux appréhender les chaînes métiers du SEA, de mieux comprendre les implications des différents acteurs des différents processus et de me sentir bien intégrée dans la réussite des objectifs du SEA.

CAPITAINE JULIE

SCALP FACILITE LES DÉCLARATIONS DOUANIÈRES

“ Vontaire dès le début dans le projet SCALP au titre du groupement école, j'ai plus particulièrement été sollicité pour développer, tester et mettre en route les « procédures douanières » dans SCALP. ”

Les échanges avec nos interlocuteurs de SSG se sont densifiés à l'étape suivante : la Vérification de Service Rendu. Avec une petite équipe comprenant l'AT David du DEALAT de Phalsbourg, M. Christophe du DEA de Luxeuil et M. Loïc du DEMa de Brest, nous avons mené toute une série de tests sur la solution que SSG commençait à nous livrer en reprenant la majorité des cas (et même plus !) que peuvent rencontrer les dépôts. Nous avons donc fait l'inventaire de tous ces cas métiers. Nous les avons ensuite concrétisés par des scénarii adaptés puis joués sur des dépôts fictifs. Tout ce que nous avons saisi dans SCALP a été retranscrit pas à pas dans des cahiers de tests. La grande difficulté de cette étape a été de tester un système multiforme en perpétuelle évolution : nos camarades de l'exploitation, du terminal nomade, du portail client aussi testaient et proposaient des modifications ! Et puis, il ne faut pas négliger l'aspect pédagogique. Nous avons aussi été mobilisés pour dispenser des formations SCALP : l'équipe est sur tous les fronts, il faut faire face...



Depuis le 1er janvier, j'accompagne les utilisateurs pour leurs premiers pas avec SCALP jusqu'à la fin de la phase projet. Ensuite, le système vivra avec les utilisateurs... Il y a encore des correctifs en cours de livraison, mais pas de quoi remettre en cause ce qui a été fait.

Alors le bilan de cette mission : j'éprouve une très grande fierté d'avoir participé à ce projet qui va engager le Service pour une longue période. Ce sentiment était réellement un vrai moteur. Quelle extraordinaire et belle aventure !

MAJOR PHILIPPE

LA “HOTLINE” : UNE ÉQUIPE ESSENTIELLE POUR LA RÉUSSITE DU PROJET

Il semblerait que les effets du réchauffement climatique soient parfois inattendus. Alors qu'à mon arrivée au bureau informatique je n'avais pas été alerté par des relevés non conformes aux normales saisonnières, la température est montée en flèche au mois de novembre.

Je n'irai pas jusqu'à dire que la routine était le quotidien de la Hotline, mais l'environnement était maîtrisé, et le soutien utilisateur se faisait dans une ambiance sereine.



© Francis Villa/SEA/DELPIA

Submergés... J'avais bien entendu ce mot à l'occasion de mes premières réunions SCALP ! Nous l'avons effectivement été... Configuration des terminaux nomades, expéditions aux quatre coins de la planète, envoi de 2000 plis, mise en place de procédures nouvelles, déploiement d'un outil de gestion des demandes d'assistance, ..., la vague accompagnée de fortes chaleurs s'est abattue sur la Hotline.

“
Hausse des températures au mois de Novembre à Nancy
”

L'expérience des personnels et leur engagement leur a néanmoins permis de résister aux éléments, avec pour unique objectif l'assistance aux utilisateurs, que je remercie au passage pour leur patience.

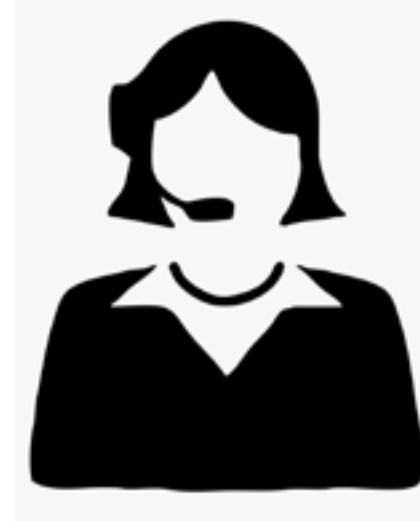
Ce fût pour nous une véritable mutation, qui n'est pas terminée aujourd'hui. Interrogés sur cette nouvelle expérience, je vous livre leur ressenti.

LIEUTENANT-COLONEL
ANDRÉ

Les demandes d'assistance ne portent plus sur les mêmes sujets.
Est-ce synonyme d'une remise en question pour les personnels de la Hotline ?

A vrai dire je n'ai pas eu le temps de me remettre en question. J'ai vécu un tsunami. L'objectif est toujours de répondre au mieux aux utilisateurs avec les moyens mis à notre disposition et tout ça dans la bonne humeur. Finalement, ça n'a pas changé !

Isabelle



Fin de SEPIA, PERIPRO, ... Arrivée de SCALP : en quoi votre quotidien a changé ?

Avec SCALP, on est dans une autre dimension, où les repères manquent. La compréhension du problème rencontré est moins facile, les échanges quasi exclusivement par mail sont plus longs et semblent moins efficaces qu'un coup de téléphone. C'est une période difficile pour tout le monde, et particulièrement pour la hotline : point de contact privilégié voire obligatoire, je suis souvent déstabilisé de ne pas pouvoir répondre à l'attente de l'usager aussi rapidement qu'avant. Le gros changement pour moi reste les échanges avec nos interlocuteurs qui me semblent avoir perdu de leur qualité humaine et de leur réactivité... mais j'espère que ce n'est que passager.

Daniel

Préparation des TN, expéditions, gestion des cartes accréditives, la fin d'année a été très active. Vous attendiez-vous à une telle charge de travail ?

Oui tout de même, je m'attendais à une charge de travail conséquente : 600 terminaux nomades à préparer, à flasher, configurer, préparer leur expédition... Puis au tour des 10 000 cartes à envoyer, ça ne se fait pas en un seul jour, et ça demande beaucoup d'ordre et d'organisation afin d'éviter les erreurs d'acheminement par exemple. Mais nous avons déjà connu cet exercice avec l'ancien terminal E-lecteur,

Francis



Vous avez été recruté dans le cadre du déploiement de SCALP. Etes-vous content de votre choix de rejoindre l'équipe dans le cadre de ce projet ?

J'arrive de la DIRISI où je faisais déjà du support utilisateur, mais dans un environnement stable avec des procédures en place. Je ne cache pas que découvrir le SEA, la Hotline et SCALP, tout ça en même temps, avec des méthodes encore inexistantes il y a 3 mois, c'était un vrai challenge. Mais le changement et le côté nouveau sont aussi une vraie motivation.

Patrick

MAITRISE D'OEUVRE DU SYSTEME

La montée en puissance du SEA sur le dernier semestre 2019 a permis de conduire l'ultime étape de mise en service de la solution SCALP sur ce début d'année 2020. Le démarrage simultané de plus de 50 dépôts avec une mise en service progressive s'est avéré une stratégie gagnante. Le fonctionnement du mode déconnecté, des fonctions cœur de métier et support, du portail commercial et la tenue du socle technique de SCALP ont nourri rapidement les espoirs attendus.

Le soutien de circonstance de Sopra Steria et le collectif mis en place avec les équipes du SEA sur cette période cruciale ont porté leurs fruits. La forte proximité avec les piliers de la « war room », l'accompagnement in-situ des principaux dépôts et la mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire a permis de réussir cette transition de l'état projet à réalité !

L'audace du projet SCALP est une grande fierté pour Sopra Steria, notamment avec sa solution nomade qui accompagne désormais le SEA tous les jours sur le terrain.

***In memoriam...***

Emmanuel BRIQUET, disparu le 16 décembre 2019, fut l'architecte technique du projet SCALP dès son arrivée au SEA en avril 2014.

Totalement engagé dans sa mission, doté d'une grande maîtrise technique et ayant à cœur de défendre ardemment les intérêts de l'Institution, il a été tout au long de ces cinq années un élément clé de la réussite de SCALP.

De la rédaction de l'expression des exigences techniques du cahier des clauses techniques particulières, à la rédaction de l'ordre préparatoire des systèmes d'information et de communication de déploiement des terminaux nomades, en passant par l'analyse des offres, le dimensionnement des hébergements de serveurs demandés à la DIRISI ou encore le pilotage des prestations de service relevant de la DIRISI, ou d'autres entités du ministère, il a mené à bien toutes les missions qui lui ont été dévolues grâce à son sens du contact humain, ses compétences techniques et son implication personnelle sans faille.

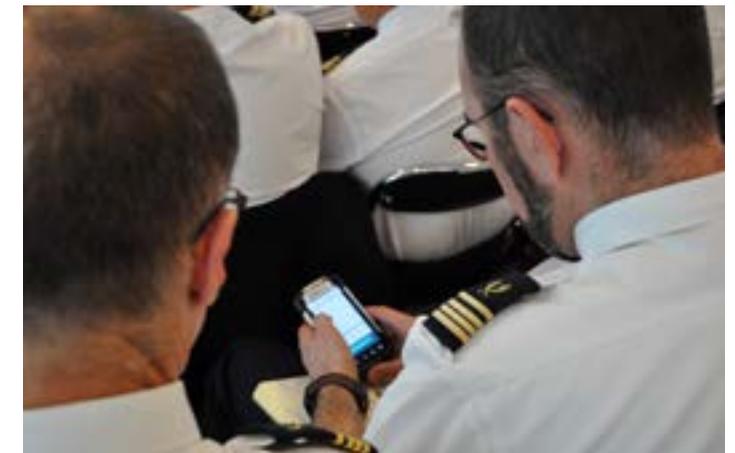
Son intégrité, sa disponibilité, sa capacité et son ardeur à défendre ses convictions, mais aussi ses coups de gueule gaulois lorsque des situations ubuesques empêchaient l'exécution de la mission resteront gravés dans la mémoire de tous ceux qui ont eu la chance de le côtoyer.



LE TERMINAL NOMADE, BRAS ARMÉ DE SCALP

Le 2 janvier 2020, la mise en production de SCALP est lancée mais il faudra attendre le 6 janvier pour voir les terminaux nomades (TN) émettre leurs premiers sons. Pas encore tous raccordés, les premiers pas des divisions connectées sont hésitants voire un peu emmêlés.

Après quelques chutes sans trop de bobos, il faut l'aide de leurs parents aux nouveaux nés pour apprendre à marcher et à ne pas crier – en effet, le lecteur de carte parfois se met à chanter un peu trop fort. Le nouveau mot utilisé par les nounous de ces nouveaux nés est sans conteste « chronologiquement » ; ce qui leur sera répété inlassablement par des parents souvent très loin mais toujours présents pour répondre à leurs attentes. Désormais connecté sur toutes les divisions du SEA (hors OPEX) après quelques semaines, coups de fils et autres tickets, le terminal est devenu adolescent, en pleine crise d'identité et il lui faut être guidé afin de devenir autonome et enfin pouvoir partir en OPEX comme ses gardiens toujours motivés.



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

Ses parents de la « War room » lui ont consacré de nombreuses heures afin de le guider sur la bonne voie. En commençant le matin par la Nouvelle-Calédonie et en finissant le soir à Tahiti, le terminal nomade les a fait voyager sur le globe entier.

Malgré des sueurs parfois froides mais toujours contrôlées, le terminal nomade est accepté et utilisé par tous et dans toutes les divisions du SEA, il doit désormais prendre son envol pour nos clients « unités ravitailleuses ».

Le TN devra maintenant apprendre à courir en tous temps et tous lieux comme la mission du SEA, même si, pas encore mature, il doit encore apprendre et progresser afin d'aider et faciliter la vie de ses utilisateurs.

LIEUTENANT BRUNO

Témoignage de trois parents du sérail dépôt qui ont participé à la création des cahiers de tests et réalisé la vérification d'aptitude (VA) pour la mise au monde de l'enfant tant espéré : le terminal nomade.

Qu'est-ce qui a été marquant pour vous lors de la VA ?

MCH Anthony : Au début je pensais venir pour apprendre à utiliser le TN (déjà conçu) en mode administrateur, pour dépanner les dépôts. En réalité j'ai été très surpris quand j'ai appris que j'étais là pour la conception du cahier de tests du fameux TN qui, lui, n'était pas encore abouti.

BCH Yohann : Les différentes attentes qui étaient, au moment de mon arrivée, loin d'être évidentes telles que de faire de la conception de cahiers de tests sans formation au cœur de SCALP, ont eu un impact important au début de ma participation au projet.

BCH Benjamin : Le plus marquant pour moi a été d'aider les personnes dans les dépôts à l'utilisation et au dépannage des terminaux nomades et des intégrations des données avec le cockpit depuis la « War room ».

Quels ont été les moments les plus durs lors de cette VA ?

MCH Anthony : Le lancement de la VA en juillet dans des conditions assez difficiles (mandant de test non abouti, personnel de test formé de manière incomplète, première version du TN de mauvaise qualité avec beaucoup de bugs).

BCH Yohann : L'énorme passage à vide de l'été 2019 sans aucune correction majeure, ni avancement de version et l'impossibilité de faire de vrais tests de bout en bout par la suite, faute de temps. De plus l'éloignement du domicile pour une période beaucoup plus longue que prévue initialement n'a pas été facile à gérer avec la famille.

BCH Benjamin : Cet été (2019), la lenteur des livraisons, des correctifs et le fait de rejouer les mêmes tests en les pensant corrigés pour revenir avec un nouveau problème. S'adapter aux méthodes de travail de la société OPEN (assistance à la recette) a été compliqué. Créer des maquettes et des cahiers de tests sur un ordinateur que je n'ai pas l'habitude d'utiliser dans mon travail d'avitailleur.

Quels ont été les moments les plus agréables lors de cette VA ?

MCH Anthony : Nous avons été bien accueillis et intégrés au sein de l'équipe projet SCALP mais aussi nous avons été écoutés.

BCH Yohann : Elaborer des maquettes de pré-rendu TN en prenant en compte nos remarques sur les besoins du terrain et surtout la mise en pratique des tests après une phase très compliquée de rédaction des cahiers de test.

BCH Benjamin : Voir le résultat du TN à la fin de la VA malgré les tests joués et rejoués encore et encore.

Quels ont été les moments les plus joyeux lors de cette VA ?

MCH Anthony : Les différents acteurs du projet (MDR, sous-officiers, officiers, civils, SSG) ont fait preuve d'un très bon état d'esprit, ce qui a permis d'avoir une ambiance de travail très agréable.

BCH Yohann : L'ambiance générale d'entraide et d'écoute entre personnes de tous grades et des entreprises travaillant à notre profit. Dans mon cas, l'intégration d'un jeune EVSEA (brigadier en mai 2019) acceptée dans le développement d'un projet majeur du SEA est très gratifiante. Et surtout une véritable joie à chaque livraison de correctifs des versions de TN qui nous a permis d'avancer et de rester positifs.

BCH Benjamin : L'ambiance au travail malgré des différences de grades très élevées, qui m'a bien aidé à surmonter les épreuves d'absences familiales depuis le mois de mai 2019.

Quels ont été les moments les plus encourageants lors de cette VA ?

MCH Anthony : Rejouer les anomalies détectées durant les tests et vérifier que celles-ci étaient bien corrigées dans le système : à ce moment, on a vraiment l'impression d'avancer et de travailler pour quelque chose.

BCH Yohann : La découverte de la DCSEA dans le cadre du développement d'un projet qui affecte tout le SEA, la rencontre avec les grands chefs et mon incorporation dans l'équipe du projet SCALP.

BCH Benjamin : Voir le résultat au moment des dernières mises à jour du terminal nomade, d'un outil qui fonctionne comme on l'a imaginé au départ.

Et, dernière question, quelles sont vos impressions sur cette expérience ou sur le TN après coup ?

MCH Anthony : Je reste sur ma faim concernant le projet car il reste beaucoup à faire, j'ai le sentiment du travail non abouti. Nous pouvons cependant nous satisfaire du travail effectué car malgré tout, le TN est un outil qui se révèle être d'une très grande nécessité pour soulager l'utilisateur du cœur ECC. Cette expérience m'a fait découvrir un autre métier, une autre façon de travailler au profit du SEA et en cela, je suis heureux de m'être porté volontaire pour participer au projet. Et surtout pouvoir transmettre ce que l'on a appris durant ces derniers jours, lors du lancement du TN dans les dépôts est vraiment très appréciable.

BCH Yohann : Aider les différents sites du SEA à la mise en production de SCALP sans formation ECC me rend fier du chemin parcouru depuis le mois de mai 2019, avoir les gens au téléphone et les dépanner est gratifiant.

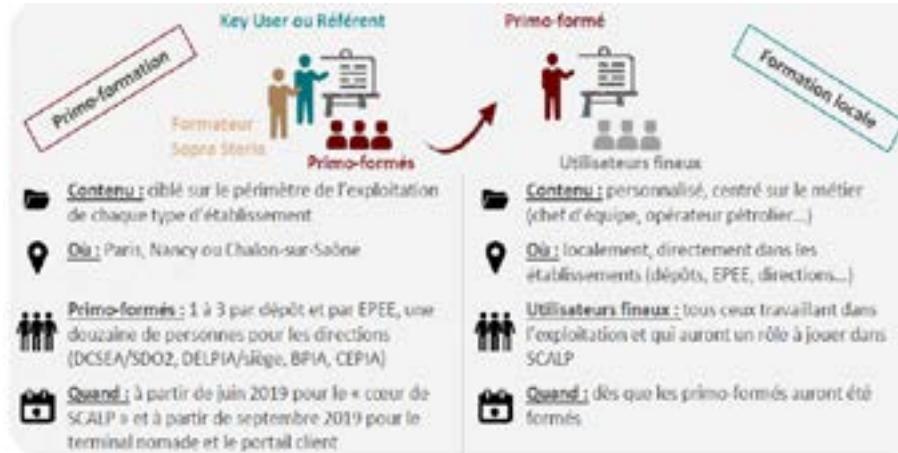
BCH Benjamin : Cela a été très dur pour moi au départ du projet, niveau informatique. Je me suis accroché par la suite et je ne le regrette pas. Avec le recul, je ne suis pas déçu d'avoir participé au projet. Je serai volontaire pour participer à SCALP2.

LA FORMATION SCALP, FACTEUR CLÉ DE LA RÉUSSITE

Dans toute organisation humaine qui voit se réaliser de profondes transformations, la formation des personnels concernés par la mise en place de nouvelles structures, de nouvelles méthodes ou de nouveaux outils, est essentielle à la réussite du projet de transformation. Le SEA n'échappe pas à la règle avec la mise en place de son nouvel SI métier SCALP, qui impacte peu ou prou environ les deux tiers de ses personnels.

Un chantier « Formations SCALP » a donc été ouvert début 2019 avec comme première ambition de former, pour chaque établissement du service, le nombre suffisant de personnels lui permettant d'assurer, à partir du 1er janvier 2020, la bascule de son exploitation des anciens systèmes vers SCALP. S'y est rapidement ajoutée la nécessité de former de nombreux personnels – notamment en EPEE – aux transactions dites « chargé de clientèle », ainsi que des personnels de Malakoff et Nancy aux transactions « Achats / Finances ».

Un plan de formation a été bâti pour l'année 2019, évoluant régulièrement pour tenir compte des livraisons des différents modules du SI, de l'avancée des vérifications d'aptitude au bon fonctionnement, de la disponibilité des salles et des formateurs – choisis parmi les key-users et référents – des congés scolaires, des mutations OME, des départs OPEX et préparations opérationnelles...



Schématiquement, les formations SCALP se sont déroulées en deux grandes étapes :

- De début juin à début octobre 2019 : formations délivrées conjointement par un formateur de la maîtrise d'œuvre (Sopra Stéria Group), connaissant bien l'outil et un formateur du SEA, connaissant bien le métier, en deux grandes « vagues » : dans un premier temps les formations relatives au « cœur » de SCALP, en vrac, en conditionnés et en chargé de clientèle, puis, dans un second temps, les formations relatives aux périphériques (terminal nomade ou TN, portail clients et déclarations douanières).

- A partir de début octobre 2019 : formations désormais dispensées par les seuls cadres du SEA, dites « multi domaines » et reprenant l'ensemble des sujets traités lors de la première étape.

Tous les personnels ayant suivi ces formations initiales SCALP (chacun relativement à son périmètre de responsabilité) ont reçu ou recevront l'attestation de formation correspondante, qui fait d'eux des « primo-formés SCALP » ; charge à eux, désormais, de former dans leurs établissements leurs collègues au cœur de SCALP et leurs EVSEA et OEP au TN.

Le chantier « Formation SCALP », depuis novembre 2019, participe également aux formations dispensées à la BPIA au profit des responsables d'installations pétrolières des armées (RIPE) et des services pétrole et énergie des GSBdD (SPE), dispensant le module TN en lieu et place du module E-lecteur, désormais obsolète.

A ce jour, la mission n'est pas terminée et le chantier toujours en cours. En effet, il est apparu nécessaire de poursuivre la primo-formation d'exploitants en établissement pendant le premier semestre 2020, et de créer une formation spécifique « cadres et recenseurs », au profit, en particulier, des cadres en EPEE ou en direction du SEA OME et ceux désignés AISP en OPEX.

Ce seront donc, sur une durée de 13 mois (juin 2019 à juin 2020), plus de 400 personnels primo-formés rien

que pour le SEA, dans 37 primo- formations différentes, allant de 1 jour à 3 semaines, et dispensées au total par 5 personnels de SSG et 18 personnels civils et militaires du SEA, allant, selon leur domaine de compétence, de BCH (formations au TN) à IC2 (administration des référentiels).

Le chantier « Formation SCALP » s'attache désormais, avec les premiers retours de la bascule du 1er janvier et en liaison avec les pilotes des processus d'exploitation et de

formation, à finaliser les programmes et attendus de la formation au SI SCALP par population-cible, en y incluant des modules de e-learning, afin de transmettre à l'école de la logistique pétrolière et de l'énergie opérationnelle (ELP EO, futur nom du groupement école de la BPIA) les outils de formation à SCALP nécessaires à sa mission dès le cursus scolaire 2020-2021.

**INGENIEUR EN CHEF 1^{ERE}
CLASSE DE RESERVE DENIS**

Témoignages de Primo formateurs SCALP :



CAPITAINE RAPHAËL

« Etre primo formateur SCALP est pour moi une vraie plus-value pour mes responsabilités actuelles de key-user Exploitation. Cela me permet en effet à la fois de transformer le développement théorique du SI en actions concrètes de terrain vers les exploitants et cadres constituant mon auditoire, et, à l'inverse, de récolter les premières remarques de forme et de fond quand à ce nouvel outil. Lorsque chacun se le sera approprié, les établissements et toute la chaîne Exploitation profiteront grandement de gains aussi bien en temps (beaucoup moins de doubles saisies) qu'en fiabilité des données : les erreurs d'exploitation seront détectées plus vite et plus facilement ».



MAJOR PHILIPPE

« Je participe à l'aventure SCALP depuis le début, en charge entre autres de l'exploitation et des restitutions douanières. Le plus compliqué, pour moi, dans les primo formations que j'ai eues à dispenser a été que le SI continuait de se construire, et qu'il est arrivé que d'une formation à l'autre, les cours aient du évoluer pour suivre les évolutions du SI ; cela a donc nécessité beaucoup de corrections et de rattrapages vis-à-vis des stagiaires des formations précédentes. Toutefois, comme nous sommes partis quasiment d'une feuille blanche, je trouve que le résultat final est plutôt réussi. La preuve ? Depuis la bascule du 1er janvier, nous arrivons à fonctionner, et, bien que tout soit encore loin d'être nominal, nous fonctionnons de mieux en mieux ».

LA CONDUITE DU CHANGEMENT, INCONTURNABLE POUR FAIRE ACCEPTER SCALP

Tout changement fait peur. Tout changement provoque la sortie de l'individu de sa zone de confort. Héritage de notre passé, l'être humain évite le changement. Décider d'une transformation, subie ou évolutive, l'implémenter sans se préoccuper des impacts à tous les niveaux et être surpris que cela ne fonctionne pas, que le personnel n'adhère pas, sont des obstacles à éviter.

Ainsi, mener une conduite du changement complète, de la réflexion de l'idée du nouveau projet au suivi de sa mise en œuvre, en passant par la communication et par la formation, est la clef de la réussite.

Mener une conduite du changement de manière globale doit permettre :

- D'analyser les facteurs du changement pour mesurer les impacts du projet sur les populations internes et externes et éviter les écueils ;

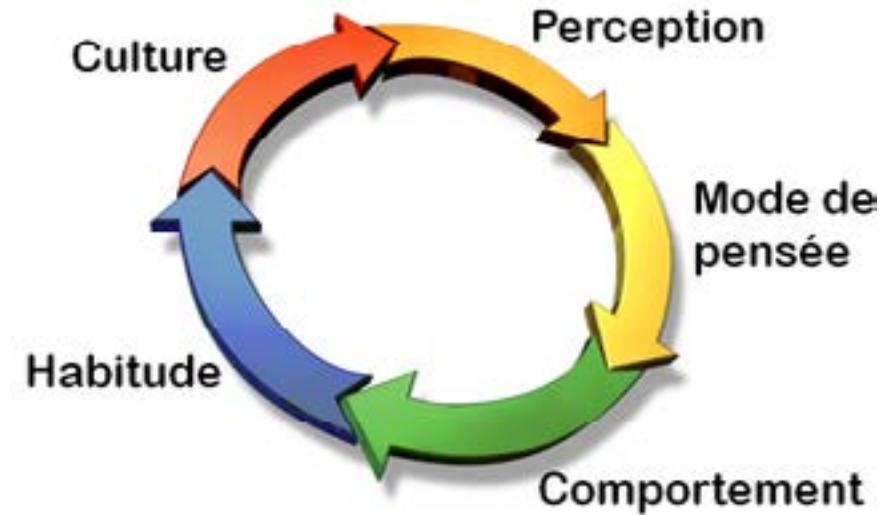
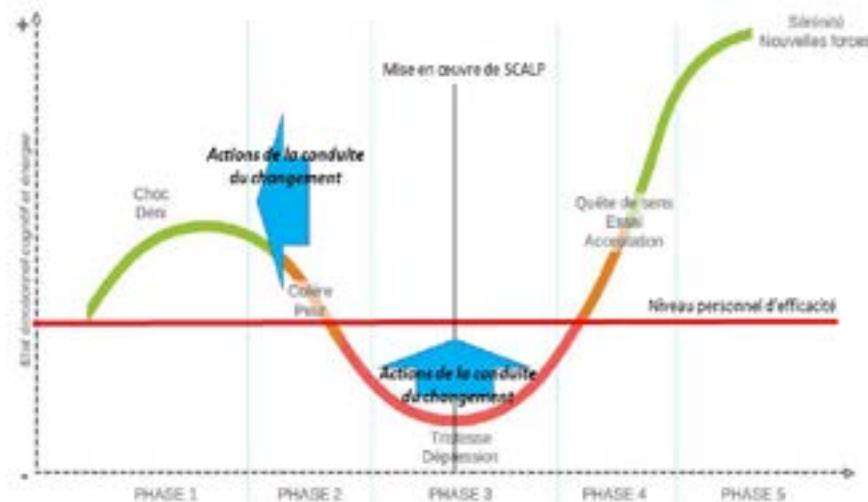
- D'examiner les différentes forces en présence afin de mieux appréhender le changement et l'accompagner ;

- D'établir les relations de cause à effet dans le processus de transformation pour articuler intelligemment le projet ;

- D'identifier les résistances inhérentes à tout changement afin de mieux les comprendre et les vaincre.

Face au changement, tout individu passe obligatoirement par différents états, pouvant être décrits par la courbe du deuil, avant d'accepter la nouvelle situation et la vivre sereinement pour se projeter dans l'avenir.

L'individu peut naviguer de l'une à l'autre étape à un rythme qui lui est propre, en traverser certaines plus rapidement que les autres ou rester bloqué comme paralysé sur l'une ou l'autre de ces étapes.



Si la résistance est une étape incontournable dans le processus de deuil, l'ensemble des plans d'actions de la conduite du changement est de provoquer la translation de cette courbe du deuil par rapport au moment de la mise en œuvre de la transformation et d'en minimiser l'amplitude afin que l'individu puisse retrouver le plus rapidement possible son niveau personnel d'efficacité antérieur et ainsi atteindre aisément un nouvel état de sérénité et se projeter dans la nouvelle culture de l'entreprise.

Car, il s'agit bien d'un véritable saut culturel pour le personnel de l'entreprise. Le rôle de la conduite du changement est donc d'accompagner le passage d'une culture à une autre culture le mieux et le plus rapidement possible.

Pour aider à ce saut culturel, le changement de culture doit être perçu comme inévitable. Un travail intellectuel collectif s'initie alors pour produire une modernisation des

modes de pensée qui se concrétiseront par de nouvelles pratiques. Celles-ci pèseront naturellement sur les changements comportementaux. Les mises en œuvre répétées de ces nouveaux usages et bonnes façons de faire tendent vers l'émergence d'un standard « de fait ». Le pragmatisme de ce nouveau standard, partagé de tous, encadré par le respect des procédures mises en œuvre sur l'ensemble de l'entreprise, confirme l'installation de cette nouvelle culture.

Se contenter de transmettre de nouvelles directives comportementales ou organisationnelles sans plus d'explication ni d'un minimum d'accompagnement promet un rejet total de la transformation. Les individus ont besoin de savoir, comprendre, donner du sens avant d'adopter de nouveaux comportements. La conduite du changement doit identifier les multiples populations distinctes concernées par ce saut culturel et mettre en œuvre autant de roues du changement. Ces roues ne tourneront et n'avanceront que si les différentes forces en faveur du changement sont supérieures aux résistances.

Le point sur la conduite du changement appliquée au système d'information SCALP.

Un officier d'active et un officier de réserve mènent actuellement la conduite du changement appliquée au système d'information SCALP. Pour mener les travaux, ce bureau [DCSEA/DPS/Communication et conduite du changement] s'appuie sur une assistance à maîtrise d'ouvrage [AMOA] externalisée. Les premiers travaux ont commencé en début d'année 2018 par l'acculturation de l'AMOA aux métiers du Service. Le constat de la culture du moment, par rapport à la problématique SCALP, a identifié et réparti le personnel civil et militaire, interne au SEA ou externe (clients), concerné de près ou de loin par SCALP, sur plus d'une vingtaine de populations. En conséquence, plus d'une vingtaine de conduites de changement personnalisées, plus ou moins lourdes, sont actuellement mises en œuvre.

L'activation du système d'information SCALP au 1er janvier 2020 a coïncidé avec la fin de la phase « évolution des modes de pensée ». La feuille de route de l'année 2020 de la conduite du changement est d'épauler les modifications de comportements afin que le SEA soit en mesure de parler SCALP (Cf. discours du 25 octobre 2019 du Directeur) correctement et couramment pour l'automne.

COLONEL JEAN-LOUIS

Des simulateurs de conduite au Service des essences des armées

A l'occasion de la sortie du journal de la Défense « spécial environnement », le Service des essences des armées (SEA) présente l'éco-conduite instaurée depuis 2018 à la base pétrolière interarmées (BPIA), à travers l'acquisition innovante de deux simulateurs de conduite.

La BPIA, pôle de formation et d'entraînement opérationnel du Service, forme environ 200 jeunes militaires chaque année aux permis de conduire C (poids-lourd) et EC (super-lourd). A ce titre, environ 250 000 km sont parcourus dans le cadre de l'instruction complémentaire de conduite (ICC) afin de garantir une bonne maîtrise de la conduite par les conducteurs et la sécurité des usagers de la route. Ces formations, très consommatrices en moyens humains et en véhicules, ont incité le SEA à rechercher des solutions innovantes pour garantir un niveau de formation optimum au moindre coût.

Le choix du simulateur PL sur-mesure

Plusieurs difficultés sont apparues d'emblée au lancement de ce projet. En effet, les simulateurs de poids-lourd (PL) et super-lourd (SPL) existants sur le marché n'intègrent pas plusieurs spécificités propres au Service. Conçus pour le transport de marchandises, ils ne prennent pas en compte les particularités du transport de carburant en citerne avec les restrictions et itinéraires imposés par le code de la route. D'autre part, ces simulateurs ne sont pas adaptés à un emploi dans un contexte opérationnel : conduite en convoi, conduite tout chemin, conduite de nuit avec ou sans jumelles de vision nocturne, etc.

Ainsi, le défi pour l'équipe projet a été de réfléchir à un simulateur de conduite pour poids lourd « sur mesure », avec des modules spécifiques au SEA (contrainte d'un itinéraire imposé, prise en compte du bilan lié au transport de carburant liquide...), intégrant les véhicules spécifiques au Service, comme le camion ravitailleur pétrolier à capacité étendue (CaRaPACE) pour lequel le comportement avec cabine blindée et citerne diffère d'un véhicule routier classique.

Améliorer la formation, diminuer les impacts

Initié en début 2013, le projet s'est vu attribué un financement par le fond d'intervention pour l'environnement (FIE) en 2017. Un travail intense de la part de l'équipe projet de la BPIA a permis la mise en place de deux simulateurs :

- un premier pour le permis B (véhicule léger) en partenariat avec la société TRYDEA ;
- le second pour le permis EC (super-poids lourd), en partenariat avec la société SYM2B.

Arrivés en août 2018, les premiers prototypes ont d'ores et déjà permis d'enrichir considérablement les phases pratiques de formation, de perfectionnement ou d'entraînement à la conduite, notamment par les gains substantiels en ressources humaines et matérielles.

Le recours à la simulation a permis de réduire significativement la consommation en carburant (25 litres de gazole aux 100 kilomètres par camion) et de diminuer les rejets dans l'atmosphère de CO2 et de particules fines. Autre avantage, les simulateurs de conduite ont réduit également la distance parcourue par les véhicules d'instruction, économisant ainsi leur potentiel.



Plus qu'une formation : un comportement responsable et durable

L'acquisition de ces simulateurs, installés à la BPIA, permet en parallèle de réaliser facilement la sensibilisation à l'éco-conduite, sans ajouter des déplacements supplémentaires qui génèrent consommation de carburant et pollution.



Un pari gagnant pour le SEA

Pour faire face aux défis de la formation et de la prévention dans un environnement de ressources et de moyens contraints, l'innovation est essentielle. C'est un choix durable et rapidement rentable. En effet, si le coût financier reste significatif pour réaliser cet outil de simulation, le retour sur investissement devrait être atteint dès l'été 2020, soit seulement après deux années d'utilisation à la BPIA. Quant à la protection de l'environnement et l'amélioration de la sécurité routière, le gain a été indiscutablement effectif dès la première heure d'utilisation. C'est donc, au final, un pari gagnant pour le service des essences des armées.

Le nouvel outil de formation de la BPIA apporte ainsi une véritable plus-value dans la formation des jeunes engagés :

- en alternant conduite réelle et conduite simulée,
- en réalisant des économies financières par une limitation de la consommation de carburant, de consommables (pneumatiques, freins) et une réduction du nombre de visites d'entretien,
- en améliorant la sécurité des conducteurs en formation et de leurs moniteurs.

Innovante, la formation effectuée à la BPIA a un impact réel sur la consommation de carburant chez les conducteurs formés. Les économies sont estimées à 10% de la consommation annuelle de carburant, quel que soit le trajet professionnel ou déplacement privé.

Enfin, le simulateur de conduite permet de former les jeunes recrues aux bonnes pratiques d'une conduite sûre et responsable. En plaçant les stagiaires dans des situations de conduite imprudente, ils acquièrent les bonnes réactions pour rester en sécurité (distance de sécurité, freinage d'urgence...) : une évaluation difficilement quantifiable mais au combien essentielle. Une sensibilisation aux effets de la vitesse et de l'alcool est également abordée.

CHRONIQUE

Les ressources humaines du gestionnaire militaire SEA bilan 2019 et perspectives 2020

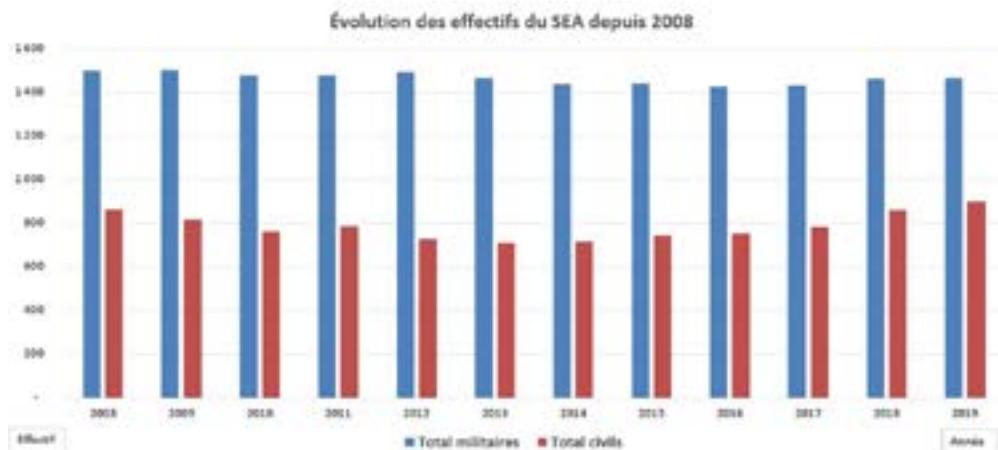
L'année 2019 constitue un point de départ des ambitions portées par la LPM 2019-2025 et voulues par le Président de la République : le ministère des Armées poursuit sa remontée en puissance au cours de cette période et bénéficie de + 6 000 emplois supplémentaires sur la période 2019-2025 dont + 54 emplois pour le SEA.

Une Loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025 à hauteur d'hommes



« Cette programmation met ainsi fin au cycle permanent de déflation connue depuis plusieurs lois de programmation : les effectifs du ministère avaient ainsi été réduits de - 52 000 entre 2008 et 2015, soit une baisse de -16% »

Pour le SEA, les effectifs ont réduit de - 205 sur la période 2008 à 2014. Même si l'essentiel des déflations a été porté par le personnel civil (le contrat opérationnel imposant un relatif maintien du volume de personnel militaire), la conduite de ces deux LPM successives durant cette période s'est traduite, pour les militaires, par un recours (limité) aux incitations au départ, à de nombreux non-renouvellements de contrat et aux intégrations dans la fonction publique à partir des dispositifs prévus par l'article L. 4139-2 et L. 4139-3 ainsi qu'à des plans de recrutement réduits à l'étiage. Au final, fin 2019, les effectifs du SEA (2 367) étaient égaux à ceux de 2008 (2 361).



Une trajectoire en effectifs ambitieuse pour le SEA

+ 54 effectifs entre 2019 et 2025.

Faisant suite à de fortes déflations réalisées au cours des lois de programmation précédentes, la trajectoire prévisionnelle des effectifs militaires arrêtée pour la LPM 19-25 est basée sur une évolution d'effectifs arrêtée à ce jour à + 54 effectifs sur la période, soit + 13 effectifs pour 2019-2022 et + 41 effectifs pour 2023-2025.

Cette trajectoire fait l'objet de travaux en cours en relation avec l'état-major des armées (EMA) et la DRH-MD dans le cadre de l'actualisation annuelle de la programmation militaire (A2PM) pour les années 2021 à 2026. Pour ces travaux, le SEA a exprimé un besoin supplémentaire d'environ 130 militaires afin de répondre aux contrats opérationnels et aux nouvelles missions du Service dont la création à l'été 2020 de la division Energie opérationnelle au sein de l'EMA. Le besoin exprimé ne tient pas compte à ce stade de la reprise de la gestion des stations-service des GSBdD par le SEA pour laquelle une étude est en cours.

Il s'agit d'un changement de paradigme pour le SEA qui doit aujourd'hui fidéliser son personnel tout en conduisant des plans de recrutement très dynamiques, et non plus accompagner vers la sortie ses cadres expérimentés. Pour les administrés, cela signifie donc que les départs ne sont plus souhaités, ni accompagnés.

Le SEA atteint ses cibles en effectifs militaires

les recrutements réalisés permettent de compenser les départs.

2019 : remontée en puissance réussie des effectifs militaires du SEA

Au 31 décembre 2019, le SEA gestionnaire disposait de 1 468 militaires, soit 224 officiers, 336 sous-officiers et 908 engagés volontaires du SEA (EVSEA), soit un sureffectif de + 35 militaires par rapport à la cible fixée par la DRH-MD. Ce sureffectif global est porté par l'ensemble des catégories de personnel militaire.

Le détail de la situation comparée avec celle de 2018 est présenté dans les tableaux ci-dessous :

Catégorie	2018			2019			
	Cible	Réalisé	Ecart	Cible	Ecart Cibles 19/18	Réalisé	Ecart Réalisé/cible
Officiers	221	221	0	222	+ 1	224	+ 2
Sous-officiers	321	340	+ 19	325	+ 4	336	+ 11
EVSEA	881	902	+ 21	886	+ 5	908	+ 22
Total PM	1 423	1 463	+ 41	1 433	+ 10	1 468	+ 35

Un sureffectif 2019 porté principalement par les EVSEA

L'effort porté sur le recrutement des EVSEA (4 contingents incorporés en 2019 afin de maintenir le niveau obtenu en 2018) a permis de terminer la gestion 2019 avec un sureffectif de + 22 EVSEA. Cette remontée en effectifs s'est faite également grâce :

- à la modification, à partir du 4e trimestre, de la formation initiale à la BPIA afin de limiter l'attrition en formation : le personnel engagé volontaire est désormais affecté en dépôt dès l'obtention de l'ADR et du permis « Poids Lourds », et non plus à l'issue de l'obtention du permis « Super Poids Lourds » ;
- aux travaux de communication conduits localement par les établissements du SEA et sur les réseaux sociaux, afin d'augmenter la visibilité du Service.

La cible des sous-officiers est également atteinte

En raison de moindres départs et d'un taux d'attrition quasiment nul en formation, le SEA a terminé l'année 2019 avec un sureffectif (+ 11 sous-officiers) porté par les sous-officiers subalternes (maréchaux-des-logis).

Ce sureffectif ne doit donc pas masquer un manque important de sous-officiers supérieurs qui quittent l'institution pour le secteur privé où leur employabilité immédiate (compétences et forte expérience professionnelle) est recherchée.

2020 : consolidation des effectifs militaires avec une priorité donnée à la fidélisation

Au cours de l'année 2019, un transfert d'effectif de - 20 postes militaires (ainsi que 6 postes civils) a été réalisé au profit du service du commissariat des armées (SCA) dans le cadre de l'embalement de la BPIA. L'évolution programmée des effectifs est donc de - 17 militaires pour l'année 2020 (- 20 en transfert, + 3 en trajectoire). Les cibles en effectifs en 2020 sont les suivantes :

Catégorie	Effectif réalisé fin 2019	Cible 2020	Ecart Cibles 20/19	À faire
Officiers	224	222	0	-2
Sous-officiers	336	322	- 3	-14
EVSEA	908	872	- 14	-36
Total PM	1 468	1 416	- 17	-52

La cible (- 52 militaires) apparaît atteignable, compte tenu du sureffectif de fin de gestion 2019 (+ 35 militaires).

- **Les officiers** : le SEA recrutera en 2020 4 ingénieurs militaires des essences (IME) dont 1 officier issu du corps des officiers logisticiens des essences (OLE), 8 OLE et 8 officiers sous-contrat.

- **Les sous-officiers** : le SEA recrutera 25 agents techniques et 7 sous-officiers soutien pétrolier (formés initialement à l'école nationale des sous-officiers d'active de Saint-Maixent). Le recrutement des agents techniques constitue un point d'attention majeur de la manœuvre RH en 2020 : une modification du décret portant statut des sous-officiers des essences permet désormais aux sous-officiers de présenter le concours dès trois ans d'ancienneté de service. Cette modification justifie également la poursuite de forts recrutements de maréchaux des logis (10 réalisés en 2019 et 7 programmés en 2020) alors que cette population est déjà en sureffectif au sein du service : à défaut d'attirer des militaires issus des autres armées pour devenir sous-officier du SEA (4 seulement en 2019), le SEA constitue en interne le vivier de futurs agents-techniques.

- **Les engagés volontaires** : Pour 2020, cinq contingents sont programmés à la BPIA. Les recrutements associés permettront de compenser les départs et d'atteindre la cible 2020 fixée au SEA. La fidélisation sera encouragée avec la mise en œuvre de la prime de lien au service pour les militaires signant un 2e contrat.

Le SEA recrutera environ 300 militaires en 2020, soit un renouvellement d'environ 20 % des ses effectifs militaires.

Mise en place de la nouvelle prime de lien au service (PLS) au SEA

La direction des ressources humaines du ministère des armées (DRH-MD) a créé **une prime de lien au service (PLS)** destinée à remplacer les primes d'engagement et de fidélisation existantes.

L'attribution de cette nouvelle prime est laissée à la main des gestionnaires, en fonction des effets « RH » qu'ils souhaitent obtenir. La montée en puissance du dispositif, initiée en 2019, se poursuit en 2020.

Le principe de la PLS est le versement d'une prime en contrepartie d'un engagement à servir pour une durée déterminée. En cas de rupture de cet engagement (sauf si c'est le fait du commandement), la totalité de la PLS est reversée par le militaire. Cette PLS peut être souscrite soit à l'engagement (prime de recrutement), soit au cours de la carrière (prime de fidélisation). Les conditions et la population visée par la PLS sont précisées chaque année, en fonction des besoins des gestionnaires.

Les objectifs du SEA sont de réussir une manœuvre RH ambitieuse en :

- fidélisant ses militaires du rang au-delà du 1er contrat ;
- renforçant l'attractivité du Service dans les filières hors cœur de métier, en particulier dans les systèmes d'information et de communication (SIC) et l'instruction élémentaire de conduite (IEC), ainsi que des brigadiers-chefs (BCH) pour encadrer les sections de la BPIA comme chef d'équipe ;
- fidélisant ses sous-officiers supérieurs ayant atteint l'ancienneté de service leur permettant de bénéficier de la retraite à jouissance immédiate (RJI).

Il a donc choisi de concentrer le dispositif de la PLS sur la fidélisation plutôt que sur le recrutement.

Ainsi, **pour 2019** et compte tenu des faibles ressources allouées, la sous-direction des ressources humaines (SDRH) du SEA a décidé de cibler les EVSEA en 2ème contrat servant dans des postes spécifiques. Le montant attribué de la PLS a été arrêté à 4 000 € pour un engagement de 4 ans, versée en une seule fois.

Pour 2020, la ressource attribuée au SEA a été fortement augmentée.

Ainsi, le vivier cible pour la campagne 2020 est le suivant :

- les MDR de la spécialité logistique essences (LE) et maintenance des matériels pétroliers (MMP) à/c de 5 ans de service : l'objectif est de porter le taux de renouvellement du 1er contrat à un taux de 70 % d'une cohorte ayant achevé sa formation initiale. Comme en 2019, le montant de la PLS est de 4 000 € pour un engagement de 4 ans, versée en une seule fois le jour de la signature ;
- les sous-officiers supérieurs ayant atteint l'ancienneté de service leur permettant de bénéficier de la retraite à jouissance immédiate : l'objectif est de fidéliser des sous-officiers en service au SEA relevant des familles « soutien pétrolier et maintenance des matériels pétroliers », titulaires d'un brevet supérieur et totalisant plus de 19 ans de services. Le montant de la PLS est de 10 000 € pour un engagement de 4 ans, versé en une fois le jour de la signature.

Un retour d'expérience sera réalisé fin 2020 et la politique d'attribution de la PLS révisée, si nécessaire.

L'épine dorsale des officiers du SEA est constituée de personnel de carrière, garante de la stabilité et de la résilience du Service. Néanmoins, conformément à la politique des ressources humaines décidée par la direction des ressources humaines du ministère (DRH-MD), une augmentation sensible du nombre d'officiers sous contrat a été recherchée depuis 2014. Dans cette perspective, le nombre d'OSC au SEA s'établit désormais à 14 au sein de la fonction pétrolière, et la véritable prise en compte de ce statut s'est concrètement traduite par la rédaction d'une directive de gestion précisant les conditions de recrutement, de gestion, de formation et de déroulement des parcours de carrière de ces officiers.

Recrutement

Il est effectué au titre de trois filières d'emploi distinctes :

- **la filière encadrement des formations (OSC/E)** : ouverte aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 2 au minimum. Cette filière s'adresse aux officiers destinés à occuper des postes dans les dépôts pétroliers du SEA (chef d'établissement ou adjoint) ou à commander des unités au sein de la base pétrolière interarmées (BPIA). Ils peuvent occuper ensuite, en fonction de leur profil et potentiel, des postes à responsabilités au sein des différents organismes du SEA ;

- **la filière spécialiste (OSC/S)** : ouverte aux titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 3 au minimum. Elle s'adresse aux officiers destinés à tenir des fonctions techniques et administratives dans des domaines de spécialités correspondant à leurs formations universitaires ;

- **la filière « Etat-Major » (OSC/EM)** : ouverte aux titulaires d'un diplôme d'études supérieures de niveau baccalauréat + 3 ans au minimum. Elle s'adresse aux officiers destinés à servir dans des emplois d'état-major ou en école sur des postes identifiés.

Formation initiale

- identique à celle des OLE pour les OSC/E : 1 année au 4ème bataillon des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan (ESCC) pour la formation militaire puis 1 année à la BPIA pour les élèves officiers de recrutement initial ou directement à la BPIA pour les OSC/E recrutés par voie de changement d'armée.

- formation de 4 mois aux ESCC pour les OSC/S. Les OSC/S issus des armées sont quant à eux directement affectés.

- les OSC/EM suivent une formation initiale d'officier sous contrat « Etat-major » (FIOSCEM) à la BPIA, d'une durée de deux semaines puis sont directement affectés sur le poste pour lequel ils ont été recrutés.

Emplois

Les OSC ont vocation à exercer des responsabilités d'encadrement ou de spécialiste au sein des formations du SEA. Ils reçoivent les mêmes attributions et exercent les mêmes fonctions que celles des officiers de carrière de leur corps de rattachement, le corps des officiers logisticiens des essences (OLE).

Parcours de carrière

Concernant la durée des services, les OSC/E et OSC/S peuvent atteindre une limite des services fixée à 20 ans par contrats successifs. Les OSC/EM quant à eux peuvent atteindre une limite des services fixée à 5 ans par contrats successifs. Le renouvellement de contrat n'a aucun caractère obligatoire, ni automatique.

Du fait de leur carrière courte et du peu de formation militaire effectuée, les OSC/EM n'ont pas accès à l'**EMS1**. Les OSC/E et OSC/S peuvent se voir attribuer le diplôme de qualification militaire (DQM) ou faire acte de candidature au diplôme technique essence (DTE).

En terme de mobilité et d'avancement, les règles qui s'appliquent aux OSC sont les mêmes que celles des officiers de carrière du Service.

La politique d'intégration des OSC du Service au sein d'un corps d'officiers de carrière s'inscrit dans la perspective :

- d'armer les postes de 2ème partie de carrière à partir d'une ressource à la qualité éprouvée ;
- de fidéliser dans les domaines où la ressource fait défaut, notamment dans les spécialités techniques qui nécessitent des formations longues et onéreuses.

L'intégration n'est pas la vocation première des OSC. Les possibilités d'intégration sont encadrées par le statut des OLE. Elles ne se font qu'au **grade de capitaine détenant au moins 9 ans de service militaire effectif en qualité d'officier**.

Pour plus d'informations, ne pas hésiter à contacter le service des ressources humaines le plus proche.

L'organisation des effectifs RH du SEA : mode d'emploi

Le Service des essences des armées (SEA) dispose d'une ressource humaine équivalente à un peu moins de 0,8% du personnel du ministère des Armées, pour assurer l'appui de bout en bout de l'ensemble des forces armées, sur le théâtre national comme à l'étranger. Comment le SEA s'organise-t-il pour assumer l'ensemble de ses missions ?

Questions-réponses sur l'organisation de ses effectifs.

Le SEA est gestionnaire et employeur de personnel : que recouvrent ces concepts ?

En tant qu'organisme avec le directeur central à sa tête, le SEA a besoin de 2 082 personnes pour répondre aux besoins des armées : 1 388 militaires et 693 civils. On compte parmi ceux-ci 15 militaires de l'armée de Terre, 2 marins, 2 commissaires, 1 ingénieur militaire d'infrastructure. Il s'agit là du personnel employé par le service.

En parallèle, la sous-direction des ressources humaines (SDRH) du SEA est sollicitée par les autres employeurs (les trois armées, l'état-major des armées, la DIRISI, le contrôle général des armées...) pour fournir du personnel dont la « couleur d'uniforme » est « SEA ». Il s'agit là de personnel géré par le service : le SEA « gestionnaire » en assure le recrutement, la formation, la gestion et l'avancement, et les met à disposition des entités (dont les unités du SEA lui-même) qui ont besoin dans leurs rangs de militaires ayant les compétences spécifiques au métier du soutien pétrolier.

Le SEA « employeur » réalise ce même dialogue avec les différentes directions gestionnaires de ressources humaines (armée de terre, marine nationale, service du commissariat, service d'infrastructure de la défense, etc.). Mais le plus important « dialogue de gestion » se fait avec le Service des Ressources Humaines du personnel Civil (SRHC) : en effet, c'est cet organisme qui est gestionnaire du personnel civil qui est employé dans les établissements du Service.

Quelles contraintes peuvent alors empêcher un gestionnaire d'honorer un poste ou de recruter du personnel ?

La réponse est très simple : les finances ! C'est la gestion de la masse salariale qui est à l'origine de l'ensemble des contraintes sur les effectifs et les organisations : combien de personnes, à quel niveau de grade, à quel endroit (métropole, outre-mer, étranger) ?

Partant des coûts moyens de chaque catégorie de personnel, la direction des ressources humaines du ministère (DRH-MD) alloue chaque année des ressources budgétaires (94 M€ en 2019 au SEA) et un cadrage en effectifs aux gestionnaires. Ce cadrage définit le Plafond Ministériel des Emplois Autorisés (PMEA), identifiant le personnel qui va être payé par le ministère. En revanche, les personnels affectés chez TRAPIL, dans certains postes OTAN, au ministère de la transition énergétique et solidaire... ne sont pas payés par le ministère.

Le SEA va donc gérer ses effectifs pour répondre aux besoins des différents employeurs tout en ne dépassant pas les ressources budgétaires allouées. Tout est pris en compte : ainsi, un contingent recruté début février coûtera plus cher que celui de novembre (11 mois de solde payés sur l'année budgétaire au lieu de deux). Les départs, les coûts de mutations, l'activité opérationnelle sont pris en compte. On appelle tous ces paramètres les « déterminants de la masse salariale » : une information fiable permet un meilleur ajustement des prévisions budgétaires.

Mais comment les postes de l'employeur sont-ils alors décrits ?

L'employeur est lui aussi contraint : on ne peut avoir une « armée de colonels ». Il faut donc exposer son juste besoin avant de l'exprimer au gestionnaire, tout en restant dans les limites fixées par un autre cadrage, en organisation cette fois.

Chacun d'entre nous voit donc sa place décrite par un Emploi-Type (ETR) tiré du Référentiel des Emplois et Métiers (REM) pour exposer les compétences requises à tel ou tel endroit. Ces dernières sont visibles dans la fiche de poste. Les organismes de formation (les écoles militaires, le centre de formation de la défense, des écoles hors ministère...) doivent nous former pour tenir le poste d'affectation concerné.

Un IEF affecté au centre d'expertise interarmées (CEPIA) doit donc posséder la compétence « Procédures et méthodes de laboratoire » au niveau « Maîtrise », par exemple, tandis que les 452 « opérateurs pétroliers supérieurs » du Service doivent détenir celle intitulée « Avitaillement d'aéronef » au niveau « Autonomie » en sortant de leur formation d'engagés volontaires du SEA (EVSEA) à la base pétrolière interarmées (BPIA).

L'organisation complète du ministère est décrite au sein d'un Référentiel En Organisation (REO), qui est un organigramme géant présentant toutes les unités du ministère. Au travers de 32 familles professionnelles, le poste tenu par chacun est décrit : niveau, emploi-type, « couleur d'uniforme », lieu d'affectation, subordination hiérarchique...

76% du personnel du SEA tient un poste de la famille « Soutien Pétrolier », les autres sont majoritairement au sein des familles « Finances », « Achats Publics » et « Gestion RH ». Seule une cinquantaine des 1448 militaires « SEA » est affectée chez un autre employeur (service de santé, armée de terre... ou hors ministère).

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui a commencé à se développer dans le courant des années 1990 avec l'émergence, puis la généralisation, des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les bénéfices du télétravail

- Le télétravail vise avant tout à améliorer la qualité de vie au travail en trouvant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Le télétravail, parce que l'agent se trouve dans une situation de moindre sollicitation directe, peut être envisagé comme un moyen d'augmenter ses capacités de concentration et ainsi de travailler mieux et plus vite ;
- Le télétravail présente l'avantage de supprimer la fatigue et le stress qui sont induits par les transports.

Cependant, les risques liés au télétravail, tels que le sentiment d'isolement et l'éloignement du collectif de travail ne doivent pas être sous-estimés. Le manager doit s'interroger sur la soutenabilité de l'organisation en télétravail pour maintenir une dynamique collective. Si le télétravail constitue une opportunité, sa mise en œuvre doit être accompagnée et suivie avec des retours d'expérience.

Le télétravail : définition

Article 2 du décret n°2016-151
« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les fondements juridiques

Aujourd'hui, plus de 2 millions de salariés ont adopté le télétravail dans le secteur privé. Au sein de la fonction publique, tous les ministères ont adopté le télétravail à partir du décret n°2016-151 du 11 février 2016 et l'arrêté du 14 novembre 2016. Pour le ministère des Armées, les modalités de mise en œuvre ont été précisées par la circulaire n°31009 du 21 juillet 2017 et guide ministériel.

Le télétravail au SEA

Retrouvez toutes les textes juridiques, les notes et les formulaires utiles sur les modalités de mise en œuvre du télétravail au SEA en se connectant sur le site Intradef du SEA > Métiers > Ressources humaines > Gestion du personnel civil > Télétravail

Le SEA a fait le choix de la mise en œuvre du télétravail à partir du 1er janvier 2020. La note du 28 novembre 2019 signée par le directeur central expose les modalités de mise en œuvre au SEA de cette nouvelle forme de travail qui repose à la fois sur le volontariat et la confiance.

Jamais imposé, toujours réversible, le télétravail invite à construire de nouveaux collectifs de travail centrés sur les résultats, la qualité du travail accompli et un meilleur équilibre entre vie personnel et professionnelle.

Séminaire des réservistes opérationnels du SEA

Les 29 et 30 novembre 2019, la résidence IGESA Descartes accueillait les réservistes opérationnels du Service pour leur premier séminaire depuis la création de la garde nationale.



© SEA/RH

Deux demi-journées riches en information qui ont permis aux quelques 80 réservistes présents d'être au fait de l'actualité du SEA. Après le mot d'ouverture prononcé par le délégué aux réserves du SEA qui a rappelé la nécessité de faire appel à des réservistes pour la bonne marche du SEA, son adjoint a présenté la politique générale de la réserve, depuis la garde nationale jusqu'à la réserve de disponibilité (RO2) du SEA.

Ensuite, la directrice de projet SCALP (Système Centralisé d'Appui à la Logistique Pétrolière) est intervenue pour présenter ce nouveau système d'information mis en place le 1er janvier 2020. L'auditoire a été très attentif, directement concerné par ce sujet quand il s'agira d'effectuer, d'entre autre, des périodes de réserve dans les dépôts.

Après une courte pause, l'officier adjoint de la direction du projet ROC (Réserviste opérationnel connecté) a présenté ce logiciel qui permet déjà de s'engager dans la réserve et demander un billet de train à partir d'Internet. Pour clore cet après-midi studieux, le chef de la division performance-synthèse, en présence du directeur central, a présenté la feuille de route du SEA pour les années 2020 à 2025.

En soirée, un mange-debout convivial, sous la présidence du directeur central et du délégué interarmées aux réserves, a permis d'échanger librement sur divers sujets.

La matinée du samedi était davantage tournée vers des questions pratiques pour lesquelles l'assistance a interagi : administration des réservistes, avancement – notation – décorations, solde, pension, frais de déplacement, habillement...

Cette matinée a été également l'occasion de présenter l'UNPRASEA et de faire un appel à candidatures pour la commission consultative de la réserve opérationnelle (CCRO).

De l'avis de tous, ces deux demi-journées furent très instructives tant par les sujets abordés que par les échanges informels entre réservistes. Nul doute que ce séminaire sera renouvelé...



© SEA/RH

Depuis 2018, le bureau « Réserves » de la direction centrale du service des essences des armées (DCSEA) recrute des jeunes civils du bassin chalonnais en tant que militaires du rang réservistes « protection défense » (MDR PRODEF) au profit de la base pétrolière interarmées (BPIA). Ainsi, une dizaine de réservistes ont été recrutés en 2018, une vingtaine en 2019. Leur moyenne d'âge se situe entre 18 et 20 ans.

Ce recrutement s'inscrit dans une triple perspective :

1. Renforcer le lien Armées-Nation, en permettant aux jeunes de contracter un engagement « réserve opérationnelle » au sein de la Garde Nationale ;
2. Soulager l'active dans les missions périphériques du cœur de métier ;
3. Constituer un vivier qui permet à certains jeunes réservistes de consolider leur approche du milieu militaire afin de s'engager ultérieurement dans l'active.

Les appels à candidature se font lors des Journées Défense et Citoyenneté (JDC) organisées à la BPIA (environ 5 000 jeunes par an) ainsi que durant le salon Logistique Expo organisé annuellement par l'IUT de Chalon-sur-Saône.

La présence d'une antenne CIRFA de Mâcon à l'entrée de la caserne Carnot permet d'orienter certains jeunes vers la réserve PRODEF du SEA. Enfin, les jeunes réservistes déjà formés et employés sont également des recruteurs potentiels parmi les jeunes gens de leur entourage : famille, camarades de lycée ou d'enseignement supérieur, amis...

Ces jeunes militaires de réserve, qui assurent en partie le gardiennage et la protection des différents sites de la BPIA, suivent une Formation Militaire Initiale Réserve (FMIR) de 12 jours, soit à la BPIA, soit de préférence sur un camp militaire.

Cette FMIR est encadrée par des réservistes du SEA, essentiellement d'anciens cadres d'active.

Le programme de formation de la FMIR est articulé autour de l'ISTC FAMAS (modules Alpha, Bravo, Charlie, Delta nuit et GPB), du combat (actes réflexes et actes élémentaires), du secourisme, du contre-IED, du NRBC et des procédures radio. Les règles d'engagement, la sécurité des systèmes d'information, le code du soldat ainsi que le règlement de discipline générale sont également inculqués.

Des formations complémentaires sont organisées par la BPIA lors des vacances scolaires de la Toussaint et d'hiver (février) afin d'approfondir les connaissances TTA et de parfaire l'entraînement opérationnel, notamment le tir de combat. Durant ces formations, une visite d'établissement du SEA (dépôt essences air (DEA) notamment) est organisée afin de faire connaître à ces jeunes réservistes le cœur de métier du Service et susciter de futures vocations.

A terme, tous ces jeunes réservistes de la BPIA devraient être regroupés au sein d'une section réserve PRODEF ou PROTERRE.

« Je souhaitais découvrir de nouveaux horizons, rencontrer des personnes issues du milieu militaire. J'ai jugé bon d'intégrer la réserve pour me rendre utile. La période de FMIR (formation initiale de réserviste) fut l'un des moments les plus forts de mon engagement. À plusieurs reprises, nous avons dû repousser nos limites et supporter des conditions rudimentaires qui étaient étrangères à notre quotidien. Ce qui fut le plus surprenant pour moi a été la création naturelle d'une cohésion et d'un esprit de groupe intense qui a permis de traverser les différentes difficultés que chacun a rencontré »

Conducteur@ Alexandre, étudiant Master Economie

« L'envie de devenir réserviste s'est manifestée suite à ma journée d'appel faite à la caserne Carnot de Chalon-sur-Saône.

A l'issue j'ai effectué une période militaire d'une semaine aux vacances de la Toussaint 2018. J'ai été affecté au 40e régiment d'artillerie à Suippes. Ayant fortement apprécié cet univers qu'est l'armée, j'ai poursuivi en allant m'inscrire sur internet pour devenir réserviste dans l'Armée. La caserne la plus proche de mon domicile est celle de Chalon-sur-Saône. Par chance, ma candidature a été retenue par le SEA »

Conductrice@ Angelina, étudiante en 1re année de DUT Génie électrique

« Selon moi, l'engagement dans la réserve militaire au sein du SEA et plus précisément à la BPIA est une réelle chance pour tout citoyen français. Elle donne l'accès à une culture et à un savoir-faire qui n'est pas accessible dans le monde civil. Pendant ma Formation Militaire Initiale de Réserviste (FMIR), cela m'a permis d'apprendre les valeurs du militaire français, comme la fraternité, le courage, le discernement ; ainsi que les formations comme le tir, les techniques de combat rapproché, les gestes de premier secours, les postures, les grades.

De plus, le SEA me donne accès à une vision scientifique et logistique de l'armée, avec les contrôles d'essences et sa gestion »

Conducteur@ Thibaut, étudiant en 2e année de BTS pilotage de procédés

« Voulant m'engager depuis mon plus jeune âge, la réserve opérationnelle m'a permis de découvrir le monde militaire et me conforter dans l'idée de m'engager au sein de l'armée française à la fin de mes études. Par ailleurs, en tant que réserviste, j'ai pu découvrir différents lieux que je n'aurais pas pu connaître dans le civil. De plus, la réserve m'a permis de rencontrer les valeurs qui caractérisent le monde militaire afin de pouvoir les assimiler et les adopter »

Conducteur@ Nathan, étudiant en 1re année de DUT Logistique

« La réserve représente pour moi une opportunité d'apprendre à mieux me connaître. Elle m'aide à acquérir des connaissances, tout en me permettant d'évoluer dans un milieu auquel je ne suis pas confronté en tant que civil. De plus, ce travail représente pour moi une source de revenu non négligeable pour le financement de mes études. Être réserviste me permet de servir ma patrie, tout en apprenant une discipline de vie qui est essentielle d'avoir au quotidien »

Conducteur@ Alric, étudiant en école d'ingénieurs à l'INSA Lyon



© JF PAYEN/SEA/DELPIA

Le 9 janvier 2020, la haut-fonctionnaire à l'égalité des droits et directrice de projet « Mixité », accompagnée du directeur central du Service des essences des armées et du directeur du Service des ressources humaines civiles du ministère étaient auditionnés par une commission AFNOR¹ en vue de l'attribution du label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Dès le lendemain, un message confirmait l'obtention de la labellisation.

Retour en arrière sur plus de trois années de travaux.

Fin 2016, le SEA est sollicité par l'état-major des armées pour faire partie du périmètre restreint du ministère en vue de la labellisation « Alliance² », au même titre que la DRHMD/SDRHC³ et que le service achat du SPAC⁴. L'année 2017 est consacrée à la formation d'un petit noyau de personnel du SEA sur ce sujet. L'ensemble des textes décrivant la gestion du personnel est transmis aux auditeurs, par le SEA pour le personnel militaire et par le SRHC pour le personnel civil. À l'automne 2017, sur proposition de la société ALTIDEM qui accompagne le SEA dans la démarche de labellisation, il est décidé de réaliser cette démarche en deux temps : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, puis diversité. Ces travaux sont présentés au CTR⁵ SEA le 27 novembre 2017.

La labellisation « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

2018 a été l'année de rédaction du dossier de labellisation. La nomination à la DRH-MD de la contre-amirale Anne de Mazieux en tant que haut-fonctionnaire à l'égalité des droits en avril a donné un coup d'accélérateur à la démarche. Côté SEA, en mai, des référents « égalité » sont nommés sur volontariat, le directeur central s'engage par écrit et une charte est diffusée. Des séances de sensibilisation sur le sujet sont organisés par chaque direction locale du SEA. Ces séances sont désormais incluses dans les programmes de formation du groupement école de la BPIA. Le dossier de candidature du ministère est déposé à l'AFNOR fin décembre 2018.

Afin d'être prêt pour l'audit AFNOR de juin 2019, un audit à blanc est mené par la société ALTIDEM en mars 2019. À l'issue, quelques changements interviennent, notamment la transformation de la charte en un visuel élaboré en étroite collaboration avec le CFMSEA⁷. Une nouvelle lettre d'engagement est signée par le directeur central. En juin, des auditeurs de l'AFNOR se déplacent à la DCSEA, à la BPIA⁶, à la DELPIA, ainsi qu'au DEA de Salon de Provence où la cheffe du dépôt d'Istres a été sollicitée. Enfin, une CAF⁸ « Formations à l'Égalité femmes-hommes – Diversité » est créée fin juin 2019 afin de mutualiser et rationaliser les formations existantes et à venir.

Et maintenant ?

Dès à présent, le ministère des Armées s'engage dans la deuxième phase de la labellisation « Diversité » sur le même périmètre pilote. La première réunion sur le sujet s'est déroulée en janvier 2020 et tout sera mis en œuvre pour déposer la demande de labellisation auprès de l'AFNOR pour la fin de cette année. En parallèle, l'ensemble du ministère doit se mettre en ordre de bataille afin que la labellisation « égalité » s'applique à tous. Les plans « Mixité » et « Famille », ainsi que l'existence de Thémis, sont des atouts importants pour la démarche globale. Lors de l'audit de renouvellement du label en 2023, l'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des armées sera concerné.



© Gilles BOUCHET/SEA/BPIA

¹AFNOR : Association française de normalisation.

²Ce label regroupe le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et le label « diversité ».

³Direction des ressources humaines du ministère de la défense / Sous-direction des ressources humaines civiles.

⁴Service parisien de soutien de l'administration centrale.

⁵Comité technique de réseau qui associe commandement et représentants syndicaux.

⁶Base pétrolière interarmées.

⁷Conseil de la fonction militaire du SEA.

⁸Commission d'adaptation de la formation sous l'égide du Comité de Coordination de la Formation (CCF).

ESPRIT SEA

Challenge DSIA : une première édition réussie !

Du 16 et 17 octobre 2019 à la base militaire de Satory – Versailles s'est déroulé la première édition du Challenge des Directions et Services Interarmées du ministère des Armées. L'ensemble des Services ont mené une guerre acharnée pendant 2 longs jours.



Cette 1^{ère} édition organisée par le commissariat des armées avec l'aide et le soutien de l'ensemble des services interarmées a été un succès. A l'appel, ce ne sont pas moins de 38 équipes soit 187 participants qui se sont affrontés avec bravoure durant ces 2 jours d'épreuves collectives et individuelles.

Le SEA était bel et bien présent avec 15 athlètes réparti en 3 équipes, plus l'équipe du bureau des sports qui a animé avec perfection l'atelier du SEA (7 organisateurs).



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

À vos marques, prêts, partez !

Mercredi 10 heures tapantes, un bloc multicolore se tient prêt sur la ligne de départ, impatient d'en découdre. A l'écoute du discours encourageant du directeur central du Service du commissariat des armées (SCA), le général Stéphane Piat, nos équipes sont fin prêtes. Sifflet à la main, il conclut ses mots par le coup de sifflet du départ du cross, épreuve marquant l'ouverture de ce challenge.

C'est parti !

Epreuve n°1 :

Cross de 6km en plein air à travers un parcours truffé de montées et de descentes, alterné entre terrains bitumés, herbeux et boueux. Le ton du challenge est donné !

Première épreuve du challenge terminée, pas de répit, les 3 équipes du SEA se répartissent dans les différentes épreuves en fonction de leurs plannings attribués à leurs arrivés.

Inspirez, expirez...courte pause, temporisée par un déjeuner bien mérité dans le gymnase du camp des matelots, l'heure était à la récupération et à la cohésion.

Epreuve n°2 :

6 ateliers bien distincts, les dés sont lancés :

- Le nautique (atelier du SCA, pièce d'eau des Suisses),
- Le brancardage (atelier du SSA),
- Le biathlon (atelier du SIMu, tir à l'arc et course à pied),
- Le triathlon (atelier de la DIRISI, aviron, épreuve de force, lancer de javelots),
- Le parcours encordé (atelier du SEA),
- Le crossFitt (atelier de la DMAé).

Chaque atelier a mis à rude épreuve le mental de nos équipes et leurs capacités de résistance physique.

Après une journée riche en épreuves, le challenge n'a pas pour autant dit son dernier mot.

Epreuve n°3 :

La course d'orientation de nuit.

S'est achevée cette première journée par la course d'orientation de nuit sous une pluie diluvienne. Nos équipes enchainent les épreuves toujours avec le sourire, le visage marqué par la fatigue et trempé par cette pluie telle une tempête tropicale.

7h45 Jeudi matin,

Montée de drapeau et marseillaise ont démarré cette deuxième et dernière journée. Après la cérémonie des couleurs sur la place d'Armes du camp de base de Satory, les équipes enchainent les dernières épreuves au petit matin.

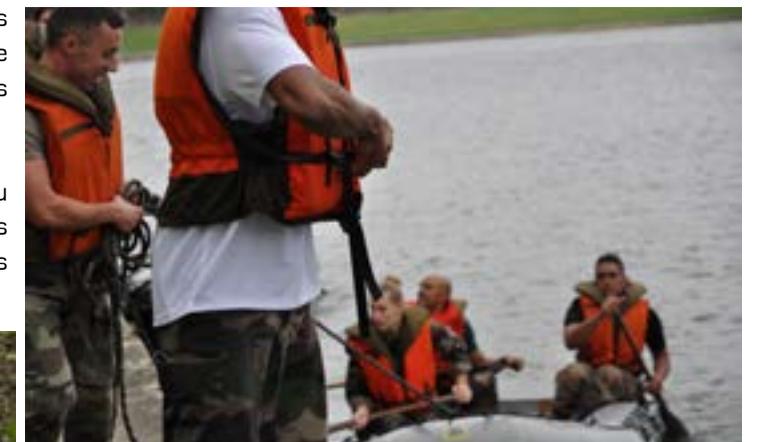
S'en suit le déjeuner de clôture dans le gymnase du camp des matelots. La présence des directeurs centraux des différents DSIA marque la fin de 2 jours de challenge.



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

Rappel des autorités présentes :

Représentante du MGA : CRG1 Nathalie LEDOGAR (EMA, sous-chefferie performance).

- **DC SEA** : Directeur central, ingénieur général de 1ère classe Jean-Charles Ferré,
- **DC SCA** : Directeur central, commissaire général hors classe Stéphane Piat,
- **SSA** : Directeur central adjoint, médecin général inspecteur Jean-Bernard Orthlieb,
- **SID** : Directeur central, général de corps d'armée Bernard Fontan,
- **DMAé** : Adjoint à la directrice, général de brigade Parsi,
- **DIRISI** : Directeur central adjoint, général de division aérienne Philippe Cexus,
- **EC SIMu Versailles** (Service Interarmées des Munitions) : Directeur, général de Brigade Noël Olivier.

Ces deux jours ont été marqués par l'engagement, la solidarité et le dépassement de soi de l'ensemble des participants : civils, militaires, femmes, hommes, militaires du rang, sous-officiers, officiers... Cela à travers des conditions climatiques peu clémentes. Cette première édition fut incontestablement un succès et appréciée de tous.



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

Clap de fin

Boue, sueur, fatigue ont été laissées au vestiaire, survêtement de sport enfilé. Place au repos et au sourire pour l'ultime cliché accompagné du Général Ferré et l'équipe du Service des essences des armées au complet.

Nous souhaitons de nouveau à remercier la BPIA pour ses 3 équipes présentent (15 athlètes) ainsi que le bureau des sports (7 organisateurs) pour leur participation.



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

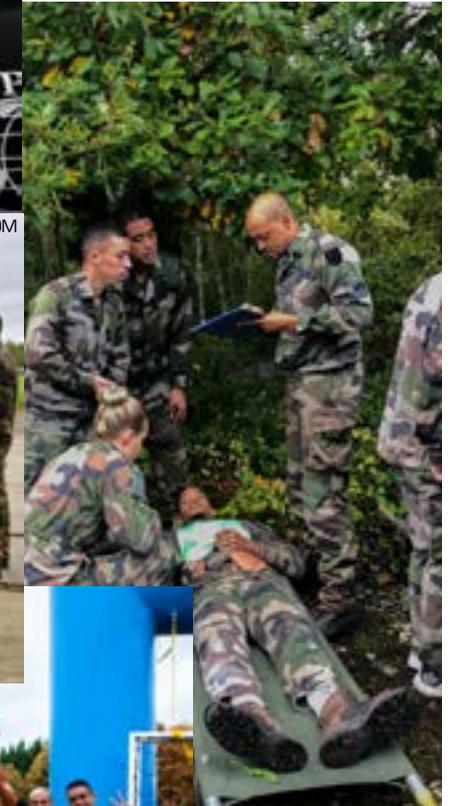


© Charlotte NORTIER/SEA/COM

© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM



© Charlotte NORTIER/SEA/COM

Portrait militaire

BARKHANE : Le caporal-chef Mahamoud, chef du Service des essences des Armées de Faya.

Engagé en 2011 en tant que militaire du rang, le caporal-chef Mahamoud a rejoint le service des essences des armées dès le début de sa carrière. La question de l'engagement a pour lui été une évidence : « J'ai connu le milieu de l'armée par le biais de mon oncle qui est militaire. J'ai donc toujours été sensibilisé à ce sujet. Le fait de pouvoir partir en opération extérieure, c'est ce qui m'a le plus motivé au départ ».

Doté d'une détermination exemplaire, le caporal-chef passe en un an les différents permis lui permettant d'être opérationnel le plus rapidement possible : Poids Lourds, Super Lourds et Transport en Commun.

Au cours de sa formation, le caporal-chef Mahamoud a obtenu une qualification de transport de marchandises dangereuses, ce qui lui permet de pouvoir exercer ce métier spécifique : « Une de mes missions ici c'est de faire le plein des aéronefs et des véhicules terrestres. Pour cela je manipule des additifs qui me permettent de transformer du carburant destiné à ces machines ».

Atout indispensable de la force, le caporal-chef Mahamoud occupe un poste à haute responsabilité. « J'ai des responsabilités importantes. Chaque fois que je manipule des additifs, je le fais très consciencieusement. J'ai conscience que des vies sont en jeu derrière ».

Le caporal-chef en est aujourd'hui à sa quatrième opération extérieure. Il vit celle-ci un peu différemment des autres : « ce qui diffère des autres missions que j'ai connues, c'est que nous sommes un petit détachement. L'avantage, c'est que nous travaillons tous les uns avec les autres, les liens se créent plus facilement ».

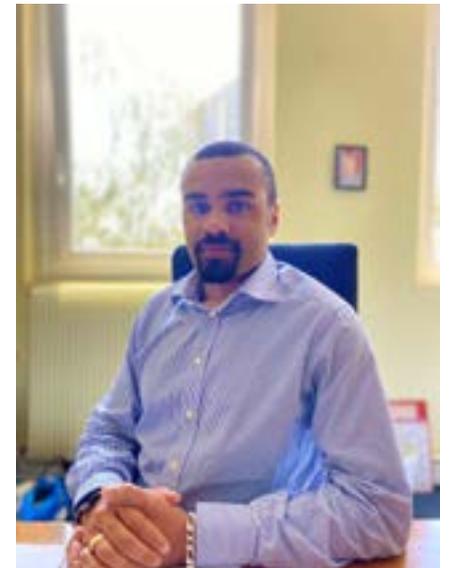


Le relationnel aura été l'un des points clés de la mission selon ce dernier : « ce que j'ai le plus apprécié au cours de cette opération extérieure, c'est l'échange. Le fait d'être au sein d'un petit détachement, cela nous permet de pouvoir découvrir le métier de chacun et de pouvoir s'y prêter de temps à autres. Ça aide à comprendre les difficultés des autres dans leur métier. On apprend ainsi beaucoup des uns et des autres ».

“ Cette mission m’a confirmé dans mon idée de poursuivre ma carrière dans l’armée. A mon retour en France, je vais devoir prendre la décision de renouveler mon contrat. Je pense signer de nouveau pour dix ans ! ”

Portrait civil

Nous sommes allés à la rencontre de Cyrille, civil de la défense diplômé d'un master recherche en droit public, et qui a rejoint le SEA en 2017 en tant que chef du bureau finances. Ce cadre au rôle stratégique va nous raconter l'activité qu'il mène au SEA au profit des forces.



© Elisa Caillaud/SEA/COM

Lauréat du concours d'accès à l'institut régional d'administration de Lyon en 2012, Cyrille a choisi sa première affectation en tant que titulaire au sein du ministère des Armées comme adjoint au chef de la section contrôle interne de la DAPSA, organisme qui conduit au niveau national la stratégie d'approvisionnement, d'achat et de vente de produits de santé pour le ministère.

Aujourd'hui, il met à profit toute l'expérience acquise sur son poste actuel à la Direction Centrale du Service des Essences des Armées.

Il occupe le poste de chef du bureau finances de la Direction centrale du service des essences des armées depuis le 2 octobre 2017. Ce poste intègre 4 principales composantes : piloter le budget métier du SEA en dépenses et recettes sur un compte de commerce, piloter la chaîne d'exécution financière de manière à améliorer sa performance, garantir la sincérité du patrimoine du SEA à travers la valorisation des actifs et piloter le système de tarification du service avec la comptabilité analytique.

Le poste que Cyrille occupe relève d'un intérêt stratégique, puisqu'il pilote l'ensemble du processus financier du Service des essences des armées. Cela représente un budget d'environ 750M€ en dépenses et en recettes, administré par une soixante d'agents sur lesquels il exerce une autorité organique ou fonctionnelle.

Le budget est géré sur un compte de commerce, concourant à la spécificité du SEA au sein de l'éco-système administratif : il n'existe que 9 comptes de commerces au sein de l'Etat.

La composante financière est déterminante dans la capacité du SEA à réaliser son activité opérationnelle : comme chaque mission menée au titre d'une politique publique, elle doit respecter une programmation budgétaire votée par le parlement et inscrite chaque année en loi de finances.

Le pilotage du compte de commerce a évolué tout au long de son existence, particulièrement en 2016, avec l'absorption du budget de fonctionnement du Service. Pour le SEA, cet évènement a été synonyme d'une meilleure réactivité.

Le 29 novembre dernier, une délégation du SEA et du 4^{ème} RHFS s'est rendue à Laroque dans l'Hérault pour rendre hommage à l'ATC BAJJA à l'occasion du 5^{ème} anniversaire de sa disparition. Autour de sa sépulture, située dans le village de son enfance, ses frères d'armes lui ont témoigné leur soutien indéfectible.

Le 29 novembre 2014, vers 21h (heure française), un hélicoptère EC725 des forces françaises s'est écrasé dans le nord du Burkina Faso alors qu'il effectuait un vol nocturne d'entraînement, provoquant la mort d'un militaire et blessant deux autres membres de l'équipage.

Le militaire français décédé est l'agent technique (adjudant) Samir BAJJA du service des essences des armées, détaché au 4^{ème} régiment d'hélicoptères des forces spéciales.

Né le 14 janvier 1976, l'agent technique BAJJA Samir aura servi la France durant plus de 16 ans. Après une incorporation au 21^e RIMA à Fréjus, il sert au 10^e Bataillon de commandement et de soutien à Djibouti, puis incorpore la 13^e demi-brigade de la Légion étrangère.

En 2000, il signe un contrat d'engagement auprès de la base pétrolière interarmées (BPIA) avec la distinction de soldat de 1^{re} classe. Dynamique et d'un comportement exemplaire, il est admis deux ans plus tard à suivre le recrutement semi-direct des sous-officiers « soutien pétrolier du service des essences des armées » à Saint-Maixent. En 2002, il est promu maréchal des logis et titulaire du brevet de la filière « Logistique Essence » du SEA l'année suivante. En 2007, il est sélectionné et rejoint la cellule SEA du détachement de l'aviation légère de l'armée de terre des opérations spéciales (DAOS) en tant que maréchal des logis-chef.

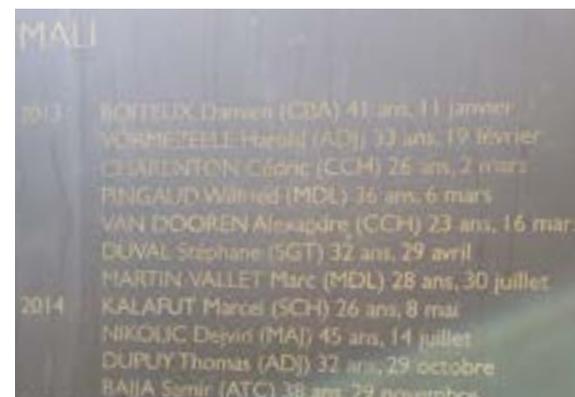
Sous-officier très déterminé qui s'investit pleinement, il obtient son brevet des troupes aéroportées en 2008 et son BSTAT domaine « SEA » filière « logistique essences » en 2009. Adjoint à la cellule SEA, il est aussi membre d'équipage opérations spéciales (MEOS). D'un charisme naturel, il est un exemple en termes de rigueur, d'ardeur au travail, et possède un sens de l'analyse qui lui permet en permanence de prendre des décisions judicieuses et nécessaires au

bon déroulement des missions. Atout précieux au sein de son escadrille du 4^e régiment d'hélicoptères des forces spéciales (4^e RHFS), il est promu agent technique (adjudant) le 1^{er} juillet 2013.

Technicien disponible et polyvalent faisant preuve d'un total engagement personnel, l'agent technique BAJJA Samir a effectué de nombreuses missions extérieures au cours desquelles son dévouement, ses qualités humaines, et sa culture opérationnelle ont été remarqués : Macédoine en 2001, Tchad en 2004 et 2013, Afghanistan en 2006 et 2010, la République de Côte d'Ivoire en 2008 et 2010 et le Burkina Faso en 2011, 2012 et 2013, RCA en 2013.

Le 26 novembre 2014, il est de nouveau projeté au Burkina Faso. L'agent technique BAJJA Samir est mortellement blessé dans un accident d'hélicoptère le 29 novembre 2014. L'agent technique Samir Bajja est promu au grade d'agent technique en chef. Il est titulaire de la croix de la valeur militaire avec étoile de bronze à l'ordre du régiment, de la médaille d'outre-mer avec agrafe « Tchad », « Sahel », « République Centrafricaine » et « Côte d'Ivoire », de la médaille d'or de la défense nationale avec agrafe « service des essences » et « missions d'opérations extérieures » et de la médaille commémorative française avec agrafe « Afghanistan ». Il a reçu une lettre de félicitations en 2004 et un témoignage de satisfaction à l'ordre de la division en 2014. A titre posthume, il est décoré de la médaille militaire et reçoit une citation sans croix à l'ordre de l'armée comportant l'attribution de la médaille d'or de la défense nationale avec palme de bronze.

Âgé de 38 ans, marié post mortem, il a été tué dans l'accomplissement de sa mission au service de la France.



© Isabelle MONGAUDON/SEA/COM

Monument aux morts en OPEX : l'hommage rendu aux militaires du SEA

Le 11 novembre, le président de la République a inauguré, au Parc André-Citroën à Paris, le monument aux Morts pour la France en opérations extérieures. Signe de reconnaissance de la Nation envers le sacrifice ultime des combattants engagés depuis 1963 sur les différents théâtres, ce dixième Haut lieu de la mémoire nationale offre aussi un nouveau lieu de recueillement pour la communauté de défense, les familles et proches des militaires.

Le monument est composé d'une sculpture représentant six militaires - une femme et cinq hommes des forces armées - portant un cercueil non-visible et dont les visages expriment la douleur, le recueillement et la détermination. Un mur de 37 plaques portant les noms des morts pour la France en opérations extérieures, théâtre par théâtre, complète l'œuvre. Parmi les 549 noms figurent quatre militaires du SEA :

- Le brigadier-chef Pascal COUCI, du 708^{ème} groupement des essences, mort pour la France dans un accident le 18 mai 1991 en Turquie, pendant l'opération Libage.

- Le brigadier-chef Jean-François DUCAROUGE et le brigadier-chef Sylvain ROYER, du 711^{ème} groupement des essences, morts pour la France dans un accident le 9 avril 1993 en Croatie, au sein de la Force de Protection des Nations Unies en Ex-Yougoslavie.

- L'agent technique en chef Samir BAJJA, détaché au 4^{ème} Régiment d'Hélicoptères des forces spéciales, mort pour la France dans un accident le 29 novembre 2014 au Burkina Faso, dans le cadre de l'opération Sabre.

A la Base Pétrolière Interarmées, le nom de nos disparus est inscrit sur le socle du mât des couleurs. Leurs noms ont également été donnés à un bâtiment d'hébergement et à des salles de réunion.



© Isabelle MONGAUDON/SEA/COM



© Isabelle MONGAUDON/SEA/COM

