



Service de l'Énergie Opérationnelle - SEO

CSA Spécial du 19 juin 2025

Compte-rendu UNSA Défense

Le directeur du SEO a réuni pour la dernière fois les membres du CSA-S, avant son départ à la retraite cet été. Ce comité s'est déroulé en présentiel, au sein de la DSEO, sur une journée complète. Les échanges et les différentes présentations ont porté sur l'organisation, les projets structurants et la gestion des ressources humaines du SEO. L'ordre du jour a permis d'aborder notamment les évolutions majeures en cours, les perspectives RH, les aspects de rémunération, ainsi que le moral des personnels civils. Ce compte-rendu est volontairement synthétique.

Pour ce comité spécial, l'UNSA Défense était représentée par: Pénélope LUCAS, Frédéric NAHIRNY, Jean-Michel PIERRE, Lionel LE BARON, Christophe JOUSSELIN et Cyrille LELONG.

PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, Il a rappelé les objectifs actuels du service en terme de « recapitalisation » sur les vecteurs de transport du carburant et la bataille RH à mener en terme de fidélisation et de recrutement. La SD-RH, en réponse aux questions posées par l'UNSA Défense dans sa déclaration liminaire, a indiqué que les revalorisations des primes avaient été réparties prioritairement sur les catégories A et B pour renforcer l'attractivité du Minarm et rattraper les écarts avec les autres ministères. Pour 2025, l'attribution de primes n'est malheureusement pas à l'ordre du jour, dans un contexte budgétaire tendu. Enfin, la SD-RH a pris attache avec le CMG de Metz pour étudier la question des taux d'avancement des TSEF au SEO.

PROJECTION RH 2032

Un groupe de travail (GT SEO 2032) a pour objectif de préparer la montée en puissance du SEO pour atteindre les ambitions opérationnelles fixées à l'horizon 2030 puis 2038. Concrètement, cela nécessite des effectifs supplémentaires au regard de la LPM (+266 postes de militaires de 2026 à 2030, puis +630 après 2030), un renforcement de la formation et de l'entraînement, ainsi qu'une densification des directions zonales, comme les ETSEO. L'objectif est d'être en mesure de soutenir un engagement majeur.

PLAN PHENIX ET ÉVOLUTION DE LA BPIA

Le plan PHENIX 2027 décline la feuille de route du SEO pour la chaîne d'emploi du CLEO. Ce plan s'articule en 3 axes (gagner la bataille des effectifs, consolider les fondamentaux pétroliers et optimiser la capacité opérationnelle du SEO). L'objectif est de pouvoir assurer le soutien pétrolier d'un engagement majeur (à mi intensité puis haute intensité), avec 200 mouvements de vecteurs pétroliers par jour. La montée en puissance s'appuiera sur la formation, l'intégration et l'entraînement collectif dans un contexte opérationnel complexe. Les





missions de la BPIA seront structurées autour de l'approvisionnement, l'exploitation, la formation et la maintenance. 2 compagnies de soutien pétrolier (CSP) seront créées et intégreront une compagnie de maintenance (CM). La réorganisation de la filière Matériel de la BPIA vise à mieux intégrer les chaînes organiques et fonctionnelles, à clarifier les rôles entre maintenance et logistique, et à donner plus d'autonomie aux chefs d'atelier et aux CSP. Un pilier logistique miroir du pilier maintenance sera créé pour assurer la cohérence des missions. **De nombreux vecteurs (camions) sont en cours de déploiement à la BPIA pour pouvoir générer un fonctionnement identique en temps de paix, comme en temps de guerre.**

TRANSFERT DES STATIONS-SERVICE DU SCA

Le transfert, officialisé par un protocole signé en avril 2025, vise à renforcer le soutien des forces armées grâce à un réseau (à terme) de 129 stations automatisées 24/7, modernisées et diversifiées en types de carburant. La modernisation et l'automatisation permettront de recentrer les agents sur des fonctions de supervision et de contrôle, tout en améliorant la maîtrise des risques, notamment environnementaux. L'assistance à maîtrise d'ouvrage a été sous-traitée, avec les premiers travaux prévus dès 2026. Des renforts RH sont à venir pour la prise en compte des stations-service par les échelons territoriaux (densification au niveau des ETSEO). **Première tranche : 10 transferts de station programmés et validés budgétairement par l'EMA en 2026, néanmoins, pour l'UNSA Défense, quid des prochaines tranches ? 5 PAX sont attendus en provenance du SCA pour rejoindre le SEO. Dans le cas d'un refus, le SEO procédera à des recrutements. A terme, 84 ETP seulement sont prévus, dans le cadre de ce transfert, ce qui est faible...**

NOUVEL ORGANISME A PORTES-LES VALENCE

Ce projet consiste à rénover un ancien site du commissariat, en augmentant la capacité de stockage et d'expédition, tout en poursuivant la numérisation avec un système de gestion d'entrepôt relié à SCALP. La livraison du site est prévue fin 2028, avec maintien de l'activité sur Bouy jusqu'à la mise en service de Portes-lès-Valence, puis maintien d'une activité IPDE résiduelle sur Bouy.

CONSEIL DE LA FONCTION MILITAIRE DU SEO

Le CFMSEO, instance spécifique au SEO, se réunit au moins deux fois par an pour garantir un dialogue, recueillir les attentes des militaires, examiner les difficultés ou les spécificités auxquels doivent faire face les militaires du SEO, la rémunération, la mobilité, l'habillement, le logement, etc. Il s'agit d'un organe consultatif, distinct du dialogue social des personnels civils, mais partageant l'objectif d'améliorer les conditions de travail. **De l'information transmise et bien reçue, mais cette présentation s'écartait du champs naturel d'un CSA.**

EFFECTIFS ET PLAN DE RECRUTEMENT 2025

Le SEO connaît une hausse globale de ses droits en organisation, avec 28 postes en plus par rapport à 2024 (+11 A, +22 B, + 23C, -28 OE). Les taux de vacance sont variables selon les entités (de 0 % à l'agence comptable à 18 % au CSLSEO). Le plan initial 2025 prévoyait 67 recrutements, dont 32 fonctionnaires, 31 contractuels et 4 ouvriers d'État. **Les bilans à mi-parcours ont été présentés par chaînes d'emploi et sont impactés par le retard à l'allumage budgétaire de 2025.**





RÉMUNERATION ET NBI

La mise en œuvre du nouveau régime de rémunération du congé de maladie ordinaire (CMO) réduit l'indemnisation à 90 % du salaire les trois premiers mois (hors accidents de travail ou maladies professionnelles), à l'issue du jour de carence. Pour les 9 mois suivants, le traitement est maintenu à 50%. Ce régime concerne les fonctionnaires, les ASC et les PCO. Il est applicable depuis le 1^{er} mars. [Les élus UNSA Défense ont rappelé les distorsions entre les statuts, notamment pour les PCO dans le cadre particulier d'un accident de travail.](#)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est réajustée chaque année, avec une enveloppe globale de 915 points pour l'ensemble du SEO, répartie entre les différentes entités selon leurs besoins et responsabilités. La répartition en points est la suivante : DSEO 145, CLEO 210, CSTA 210, CETSEO 200, BPIA 105 et Agence comptable 45. [Les élus UNSA Défense ont rappelé que le principe de cohérence doit être préservé entre établissements pour des niveaux de responsabilités techniques équivalents \(cas particuliers des préventeurs\).](#)

AVANCEMENT DES OE

8 échelons ont été attribués au SEO (6 CLEO, 1 BPIA et 1 DSEO). 16 avancements de groupes sont programmés (au choix, à l'essai professionnel ou reliquataire), 1 avancement à l'ancienneté, 3 primo-nomination comme chef d'équipe. [La CAPSO a eu lieu le 18 juin, le procès-verbal est en cours de signature...](#)

MORAL DU PERSONNEL CIVIL

Les mesures au SEO font état d'un moral relativement élevé de 78 % pour l'ensemble du SEO (et allant de 58 % CLEO à 90 % DSEO), malgré des facteurs négatifs récurrents classés par ordre décroissant : Niveau de rémunération et gel du point d'indice, contexte national et international anxiogène, charge de travail et effectifs insuffisants. Les points positifs soulignés incluent l'ambiance et cohésion d'équipe, l'intérêt des missions et valorisation du travail, et les conditions matérielles et organisationnelles. [Si le SEO n'a pas de pouvoir direct pour améliorer la rémunération ou le contexte international, espérons que les recrutements à venir pourront faire diminuer la charge de travail.](#)

ACTUALITÉS RH ET POINT DIVERS

Des points spécifiques ont été abordés, en fin de comité, sur la transformation des systèmes d'information RH (OPERHA, Mobilia, E-Recrutement), ainsi que sur l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA) pour certains PCO, et la garantie de continuité des droits malgré les réorganisations passées. [Le transfert des personnels de la direction du commissariat de la marine vers le SEO ne constitue pas une rupture dans la préservation des droits ouvert par l'arrêté de 2006.](#) Enfin, les élections professionnelles de 2026 arrivent à grand pas, les modalités seront présentées au cours du prochain CSA.





CONCLUSION

La programmation de ce comité sur une journée complète a permis de développer l'ensemble des sujets à l'ordre du jour, avec un rythme propice à la bonne compréhension.

Les propos du directeur du SEO se sont voulus rassurants, et ce notamment sur l'évolution des moyens du service, en termes de ressources humaines et de ressources matérielles. Les enjeux et perspectives du service ont été présentés en toute transparence aux organisations syndicales, notamment en terme d'organisation et d'effectifs à recruter, pour partager la réalité de la situation actuelle et définir les axes d'amélioration (et de recapitalisation) à venir.

Les élus UNSA Défense ont toujours à cœur de vous donner de l'information... Ce compte-rendu est volontairement synthétique pour en faciliter la lecture, mais vous pouvez vous rapprocher de vos élu-es UNSA pour obtenir de plus amples explications ou des extraits des présentations réalisées au cours de ce comité ! Et pourquoi pas les rejoindre et faire le pas de l'adhésion !

