

# Service de l'Energie Opérationnelle - SEO

## CSA Spécial du 11 décembre 2025

### Compte-rendu UNSA Défense

L'IG1 MARGOTIN a réuni pour la première fois le CSA-S. 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 les avancements des personnels civils.

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

## PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, l'IG1 MARGOTIN a rappelé son attachement à la concertation et au dialogue social, fort de son expérience passée comme sous-directeur RH du service. Il a indiqué que des réunions bilatérales se tiendront prochainement avec les différentes organisations syndicales. Il a ensuite rappelé les objectifs actuels du service en termes de « recapitalisation » sur les vecteurs de transport du carburant (avec d'importantes livraisons de matériel à compter de 2027) et la bataille RH à mener en termes de fidélisation et de recrutement (+400 ETP, 100 au titre de la LPM et 300 au titre des travaux d'adaptation). L'année 2026 sera marquée par l'exercice ORION et le déploiement de 200 PM du SEO. L'IG1 MARGOTIN a réalisé un tour de France des établissements du SEO en 2025 et a rencontré des personnels enthousiastes et déterminés. Il faut, selon lui, rester optimiste sur l'avenir du service et la nécessité d'un soutien pétrolier d'un bon niveau dans le contexte international actuel... Toutefois, des adaptations sont encore nécessaires sur l'organisation du SEO (**notamment dans les chaînes d'emploi du CSTA, du CLEO et des ETSEO**), un GT sera bientôt initié sur ce sujet... Enfin, 40 volontaires, issus du service national, contribueront au contrat opérationnel du SEO, dès 2026. Ils seront majoritairement déployés à la BPIA, au CSLSEO et au CETSEO.

## MISE A JOUR DE SCALP

SCALP, système SAP pour la logistique pétrolière, a été progressivement enrichi et stabilisé entre les années 2020 et 2024. Depuis 2025, des travaux portent sur l'amélioration du terminal nomade, la gestion des entrepôts (**avec un projet pilote au parc aux huiles du DEMa de Toulon qui servira de banc d'essai pour le futur établissement de Portes-Lès-Valence**), la gestion des pièces de rechanges, les états financiers et la préparation de la migration technique dans le cadre d'un nouveau marché, attribué à la société DELOITTE, pour les années 2026-2030. **Aussi, une division numérique a été créée au sein de la DSEO pour favoriser la bonne prise en compte des expressions de besoin et d'évolution par les acteurs sur le terrain.**



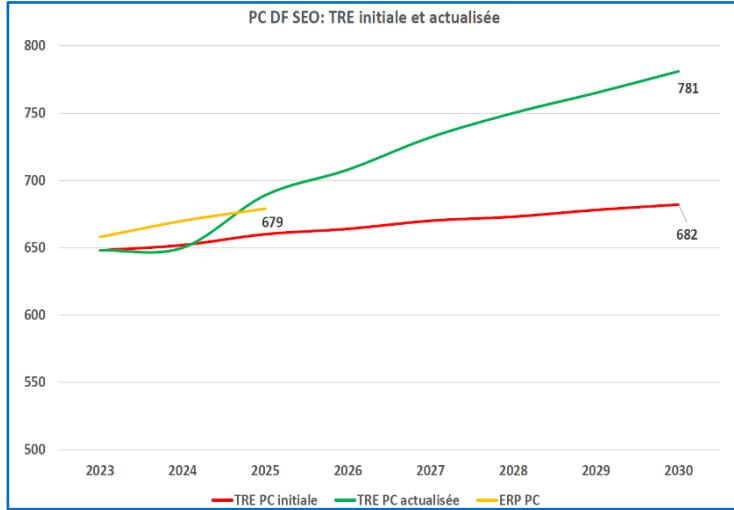
## EFFECTIFS ET GRANDES LIGNES REO & CARTEC

La trajectoire de référence SEO à retenir est de couleur verte. La courbe rouge décrit la trajectoire initiale de la LPM.

Entre 2024 et 2025, le REO PC du service a évolué de la façon suivante : + 7A, +15B, +16C, -20 OE. Il est passé de 684 à 692 ETP.

Entre 2025 et 2026, le REO PC du service évolue de la façon suivante : + 6A, +14B, -2C, +3 OE. Il passe ainsi de 692 à 713 ETP. Il traduit une hausse du nombre de PC (+21) et du nombre de Cat B (+29 en 2 ans). A noter également que 3 PC et 4 PM seront transférés par le SCA en 2026.

Attention : ces postes décrits en organisation ne seront pourvus que si les recrutements sont autorisés budgétairement... et l'approche budgétaire est déjà contrainte au premier semestre 2026 !



9 postes seront restructurés au SEO au titre de 2026, avec 2 transferts de contrôleurs la DSEO vers BOUY, 4 modifications substantielles (au CSLSEO, au CSTA et à la BPIA) et enfin 3 postes supprimés. Les élus UNSA défense ont réagi et demandé des éclairages sur les suppressions de poste notamment sur la militarisation d'un poste au DEMa de TOULON. En réponse, la direction a affirmé sa volonté de poursuivre puisachever la militarisation du parc du Lazaret.

Un point de situation sur les agents restructurés au titre des années précédentes a été fait (5 agents encore à reclasser avec 2 dossiers très sensibles). Les effectifs réalisés au 01/12/25 ont été également présentés par chaîne d'emploi : -1 DSEO, -10 CSTA, -1 agence comptable, +3 CETSEO, -6 CLEO EM, -22 CLEO GM, -1 BPIA et -7 CSLSEO. 67 postes sont vacants au 01/12 par rapport au REO2025, ce qui représente 10% des effectifs décrits. Les bilans sur les recrutements ont également été présentés, les flux entrées/sorties par entités ainsi que les plans de recrutements (une majorité de recrutements via des contrats), avec 10 OE au titre de 2026. Tous les tableaux sont disponibles sur simple demande à vos élus !

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Les élections se tiendront du 3 au 10 décembre 2026, exclusivement par vote électronique. Les codes d'accès pour les opérations de vote seront transmis via l'ENSAP (qui sert à la transmission des bulletins de paye) et les messageries professionnelles des agents. Le SEO doit fiabiliser les listes électorales, préparer la cartographie des instances (à noter que la FSR17 de l'ETSEO de St GERMAIN EN LAYE pourrait être fusionnée avec celle d'un autre établissement), les moyens matériels et RH, et les OS doivent constituer leurs listes de 20 PC candidats. Pour mémoire, la représentation actuelle au CSA S SEO est de 5 sièges pour la CFDT, 3 pour l'UNSA Défense, 2 pour FO et 0 pour la CGT. Le taux de participation, aux élections, des PC du SEO doit être élevé pour donner aux élus un



mandat solide pour la mandature 2027-2030. Les volontaires pour intégrer la liste électorale UNSa Défense du CSA S sont les bienvenus !

## EGALITE, MIXITE ET DIVERSITE

Le MINARM est labellisé « Egalité » et « Diversité » sur un périmètre incluant le SEO, qui fera l'objet d'audits de renouvellement par l'AFNOR en milieu d'année 2026. Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Le label Diversité vise à prévenir les discriminations et promouvoir la diversité.

Après avoir rappelé les définitions d'égalité, de mixité et de diversité, les dispositifs réglementaires ont été présentés ainsi que les obligations d'organisation: désignation d'un POC, mise en place d'un comité de pilotage, appropriation du référentiel AFNOR et préparation des audits, avec un réseau de référents mixité égalité déjà bien identifié au SEO qui reçoivent tous une lettre de mission, qui seront réunis en séminaire en 2026, et qui organisent des actions de formation dans les organismes.

	LIEU	GRADE (diminutif)	NOM (1 référent par ligne)	PRENOM (1 référent par ligne)
BPIA	Chalon sur Saône	BCH	URBAIN	Joyce
BPIA	Chalon sur Saône	ASC1	MAILLARD	Clarisse
CETSEO	MARSEILLE	SACN	CAROSIO-MROIVILI	Melyssa
CETSEO	MARSEILLE	AGTC	GAUDINEAU	Guillaume
DSEO	MALAKOFF	CDT	MICHOT	Sophie
DSEO	MALAKOFF	APAE	MORAND-FEHR	Olivier
CSLSEO/SAF/PERS	Varennes Sur Seine	ATPMID 2	CALVET	Cédric
CSLSEO/NTIS/Secrétariat	Varennes Sur Seine	AAP2	SALOMON	Sandra
CSTA/B/ INFRA	NANCY	CNE	PERMA	Brice
CSTA/BRH	NANCY	SACE	DOS SANTOS	Emilie
CLEO EM/BMR	NANCY	AGT	EIFLER	Erin
CLEO EM/BMAT	NANCY	AT	BOUGEON	Gauthier
ETSEO BORDEAUX	BORDEAUX	TSEF	BOZONNET	Alexandra
ETSEO BORDEAUX	BORDEAUX	AAP1	LOCHON	Christelle
ETSEO BORDEAUX/DEALAT DAX	DAX	ATMD	CAPITAINNE	Franck
ETSEO MARSEILLE/DEMA Toulon	Toulon	AT	SPANNAGEL	Marine
ETSEO MARSEILLE / DEA ISTRES	ISTRES	TSEF	ABBA	Laurent
ETSEO SGL	Saint-Germain-en-laye	TSEF3	KUNTZ	Thierry
ETSEO SGL	Evreux	MCH	NAVARRO	Ludvine
ETSEO METZ	Etain	AT	BELLITO	Cyrielle
ETSEO METZ	Nancy	AT	JURADO	Jonathan
ETSEO METZ	Metz	TSEF2	FABER	Lucas
ETSEO RENNES/DEAN LDV	Landivisiau	ATC	RAISOIR	Sylvain
ETSEO RENNES	RENNES	LCL	DELRIEUX	Audrey

## PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

À compter du 1er janvier 2026, un contrat collectif et facultatif de prévoyance, est proposé à tous les agents du MINARM (militaires, fonctionnaires, ouvriers de l'État, contractuels), avec une participation employeur de 7 € par mois. Le groupe Harmonie/Klesia a été retenu pour le marché relatif aux civils et chaque agent devra adhérer individuellement avant fin 2026 pour bénéficier de l'absence de questionnaire médical et des garanties couvrant notamment la maladie grave, l'invalidité et le décès.

Les élu·e·s UNSA Défense ont rappelé le coût prohibitif pour les agents et regretté la faible participation employeur. Un site internet dédié aux personnels civils, permet de formuler une demande de devis auprès du groupe titulaire du marché. Il est accessible via le lien suivant : <https://entreprise.harmonie-mutuelle.fr/ministere-des-armees-prevoyance> et le mot de passe **MINARMEES**.

## ACTUALITE DE LA REMUNERATION

L'IFSE a été revalorisée pour les fonctionnaires techniques et administratifs au 1er décembre 2025. Cela concerne les ICD, TSEF, AAE, SA et certains AA, avec des montants différenciés selon les groupes de fonctions et le type de service (administration centrale ou services déconcentrés). Toujours rien pour les adjoints administratifs du service qui n'appartiennent pas aux familles professionnelles concernées, ni pour les ATMD : le saupoudrage inéquitable des primes continue et ne masque pas la nécessité de revalorisation du traitement indiciaire global !



UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau  
75007 PARIS ☎ 01 42 22 37 02

federation@UNSA-defense.org

portail-UNSA.intradef.gouv.fr

www.UNSA-defense.org

@UNSADefense

www.facebook.com/UNSADefense

UNSA defense diffusion

Pour les agents contractuels, les critères de fixation de la rémunération à l'embauche (catégorie hiérarchique, nature du poste, ancienneté) et les mécanismes de revalorisation en cours de contrat ont été rappelés par la SD-RH: revalorisations à l'ancienneté (triennales ou annuelles uniquement pour les filières NUM et RENS) et revalorisations pour mobilité (après 3 ans d'affectation pour une mobilité latérale ou après 2 ans d'affectation pour une mobilité ascendante). **Les ASC du service souhaitent bénéficier d'un rythme de revalorisation annuel : les élu·e·s UNSA Défense ont transmis leur demande.**

Un bilan de la campagne 2025 du CIA a été fait. Les principes (montants et modulations) étaient les mêmes que pour les campagnes précédentes. 61% des PC éligibles ont reçu un montant supérieur au montant de référence. **4 agents sur 457, de la chaîne d'emploi du CLEO, ont reçu un CIA nul ou réduit à moins de 40% du montant de référence.**

	Volume d'agents éligibles au CIA 2025	Montant nul	Fourchette 35-40 %	Fourchette 70-75 %	Montant de référence 100 %	Fourchette 125-130 %	Fourchette 140-150 %
						135-140%	150-160%
BPIA	47	0	0	0	15	20	12
CETSEO	43	0	0	0	13	19	11
DSEO	18	0	0	0	6	12	0
CLEO	201	1	3	0	71	88	38
CSTA	134	0	0	0	61	29	44
Agence comptable	14	0	0	0	6	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>457</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>172</b>	<b>172</b>	<b>109</b>
		0,21%	0,65%		37,6%	37,6	23,8%

## BILANS AVANCEMENTS PC

Les bilans 23/25 des avancements des PC administratifs et techniques ont été communiqués :

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
AAP2	2023	19	4	3	15,79
	2024	20	6	5	25,00
	2025	13	4	4	30,77
AAP1	2023	42	7	6	14,29
	2024	41	7	8	19,51
	2025	34	6	8	23,53
SACN	2023	211	1	1	
	2024	224	1	1	
	2025	223	1	1	
SACS	2023	19	2	2	10,53
	2024	18	3	3	16,67
	2025	17	1	2	11,76
SACE	2023	9	1	2	22,22
	2024	9	2	0	0,00
	2025	10	2	1	10,00
AAE	2023	40	2	0	
	2024	40	1	1	
	2025	37	1	1	
APAE	2023	2	0	0	0
	2024	1	0	0	0
	2025	2	0	0	0

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
ATP2	2023	1	0	0	0
	2024	0	0	0	0,00
	2025	2	0	0	0,00
ATP1	2023	63	11	11	17,46
	2024	70	9	9	12,86
	2025	61	9	9	14,75
TSEF	2023	92	3	1	
	2024	106	3	2	
	2025	107	3	2	
TSEF2	2023	15	2	1	6,67
	2024	22	2	2	9,09
	2025	23	3	3	13,04
TSEF1	2023	27	3	2	7,41
	2024	22	2	2	9,09
	2025	24	2	2	8,33
ICD	2023	17	2	1	
	2024	23	1	0	
	2025	27	2	1	
ICDD	2023	10	0	0	0,00
	2024	10	1	1	10,00
	2025	10	1	1	10,00

Pour la promotion de corps, le nombre de nominations est déterminé via un savant calcul lié aux flux entrant et sortant au titre de l'année précédente. Le faible volume de recrutements sous statut fragilise donc ce mode de promotion. On ne peut que regretter les pourcentages réalisés par rapport au nombre de conditionnements dans le cadre des promotions de corps (1 SACN sur 223 conditionnements...), pour lesquels les examens professionnels constituent la voie à privilégier... L'UNSA défense demande que le taux d'avancement soit remanié pour prendre en compte les nouveaux modes de recrutement.



Un focus particulier a été fait sur les avancements le grade des TSEF, en réponse aux questions formulées par les élu·e·s UNSA Défense. En effet, les taux de promotion constatés au SEO semblent très faibles, au regard du taux de promotion fixé par arrêté ministériel à 18% pour le TSEF2 et de 14% pour le TSEF1. **Attention, pour 2026, le Minarm a choisi de renforcer encore l'accession au grade de TSEF2 par le biais de l'examen (12,2% sur un objectif de 18%).**

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	% d'agents nommés/ proposés	Taux promotion choix + exam pro	Taux promotion examen pro	Taux promotion au choix	taux avancement choix SEO
TSEF2	2022	19	4	4	100	18%	6,29%	11,71%	21,05%
	2023	15	2	1	50	18%	8,95%	9,05%	6,67%
	2024	22	2	2	100	18%	8,37%	9,63%	9,09%
	2025	23	3	3	100	18%	9,00%	9%	13,04%
	2026	22	2			18%	12,20%	5,80%	
TSEF1	2022	28	4	2	50	14%	4,53%	9,47%	7,14%
	2023	27	3	2	66,67	14%	7,00%	7%	7,41%
	2024	22	2	2	100	14%	4,87%	9,13%	9,09%
	2025	24	2	2	100	14%	6,90%	7,10%	8,33%
	2026	25	2			14%	7,33%	6,67%	

## ACTUALITÉS RH

Des points spécifiques ont été abordés, en toute fin de comité, comme l'ouverture de la retraite progressive à 60 ans pour les agents publics (sous conditions d'âge, de durée d'assurance et de temps partiel), ainsi que les dispositifs de recul de limite d'âge et de maintien en fonction jusqu'à 70 ans sur autorisation. Ces dispositifs visent à mieux accompagner les fins de carrière et à offrir plus de souplesse dans la transition vers la retraite.

Enfin, le calendrier de la campagne d'évaluation professionnelle des fonctionnaires et des ASC a été présenté : les entretiens doivent se dérouler impérativement avant le 13 février et la clôture de la campagne est fixée au 06 mars 2026.

## CONCLUSION

**Les propos du directeur du SEO sont résolument optimistes, notamment sur la pérennité du SEO, la nécessité du soutien pétrolier en opération et sur l'évolution des moyens alloués au service. Néanmoins, les incertitudes actuelles demeurent faute de budget, et donc de visibilité en ce début d'année. Sans oublier la militarisation et la restructuration brutale de postes de civils au sein d'un parc à TOULON.**

**Les élus UNSA Défense ont toujours à cœur de vous donner de l'information... en perpétuant la diffusion d'un compte-rendu aussi exhaustif que possible... Ce compte-rendu est volontairement synthétique pour en faciliter la lecture, mais vous pouvez vous rapprocher de vos élu·e·s 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 ! Enfin et surtout, les élus UNSA Défense vous adressent leurs vœux les meilleurs pour cette nouvelle année 2026 !!**

