

CSA-S SEO

Comité Social d'Administration Spécial du
Service de l'Energie Opérationnelle

19 juin 2025

Ce CSA spécial était présidé par le directeur du SEO.

FO DÉFENSE était représentée par Daniel PLAINDOUX et Sylvio KOESMAN en tant que titulaires, et Philippe SOUSA en tant que suppléant.

Ouverture de la séance par le directeur du SEO.

Le directeur, pour son dernier CSA, remercie les représentants du personnel pour les échanges fructueux lors des CSA et FS de CSA.

Il nous informe que :

La LPM 24/30 est porteuse d'espoir mais, à ce jour, il n'y a pas les finances demandées. Des projets de véhicules camion-citerne nouvelle génération sont en cours comme les avitailleurs ATLANTE.

Le plan PHENIX pour une optimisation opérationnelle du CLEO pour la haute intensité division de 30 000 hommes et 200 véhicules à soutenir.

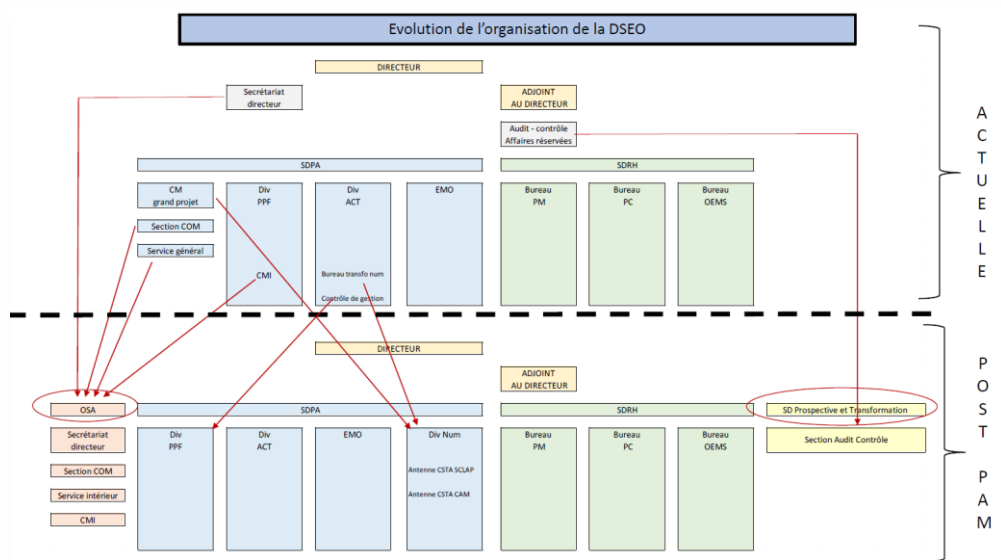
En 2026, engagement de 175 personnels pour l'exercice ORION.

Augmentation du nombre de véhicule par 1.6 d'ici à 2032.

Le recrutement et la fidélisation sont des points importants pour la montée en puissance avec la haute intensité.

Un nouveau logiciel informatique unique pour tous les personnels civils et militaires entrera en service en 2028, le SEO sera le premier à l'utiliser.

1. Présentation des grandes lignes du projet d'instruction relatif à l'organisation et au fonctionnement de la DSEO



Objectifs :

- Préparer le SEO à un engagement majeur haute intensité.
- Conduire la remontée en puissance du SEO pour rejoindre l'ambition opérationnelle (AO) 2030 puis 2038
- Prendre en compte l'évolution des missions au titre du C2IA zonal, des STADEF et du SNH

Concrètement :

- + 266 PM pourraient être attribués au SEO en A2PM 25 pour atteindre son AO 2030
-> 55 PM supplémentaires par an de 2026 à 2030
- Post 2030 : + 630 PM pour l'AO 2038

GT SEO 2032 = Adaptation de l'organisation du SEO pour prendre en compte et optimiser ces RH supplémentaires

Pistes de réflexion :

- Effort sur la formation et l'entraînement
- Densification des directions zonales
-

Échéance : été 2026

2. Présentation du projet PHENIX et des évolutions organisationnelles de la BPIA

PHENIX 2027 : OBJECTIF GLOBAL CLEO

➤ Les **objectifs de la feuille de route SEO** décidée par le directeur du SEO sont :

1. Gagner la bataille des effectifs.
2. Consolider les fondamentaux pétroliers.
3. Optimiser la capacité opérationnelle du SEO.



➤ **Plan de montée en puissance** progressive en termes de :

- Savoir-faire.
- Masse.
- Intégration.



➤ **Développer l'entraînement collectif** dans un contexte opérationnel complexe.

Approche globale avec fusion de la formation militaire et pétrolière en même temps pour obtenir une spécialisation partielle (ex : avitaillement) et spécialisée (avitaillement et maintenance NTI1).

Les dépôts vont faire la préparation militaire de base déconcentration assumée.

Les **missions** confiées à la BPIA, donc données aux CSP et à la CM sont déclinées suivant **4 axes** :

Axe 1 : Approvisionner

Capacité de transport : 1000 m3/j.

Moyens majeurs :

- 33 ESRC,
- 12 CaRaPACE
- 10 VLT

Axe 2 : Exploiter

Capacité de stockage : 1200 m3

Moyens majeurs :

- Dépôt de campagne « module 1200 »
- RAM

Axe 3 : Former

Réaliser la formation initiale et continue des EVSEO

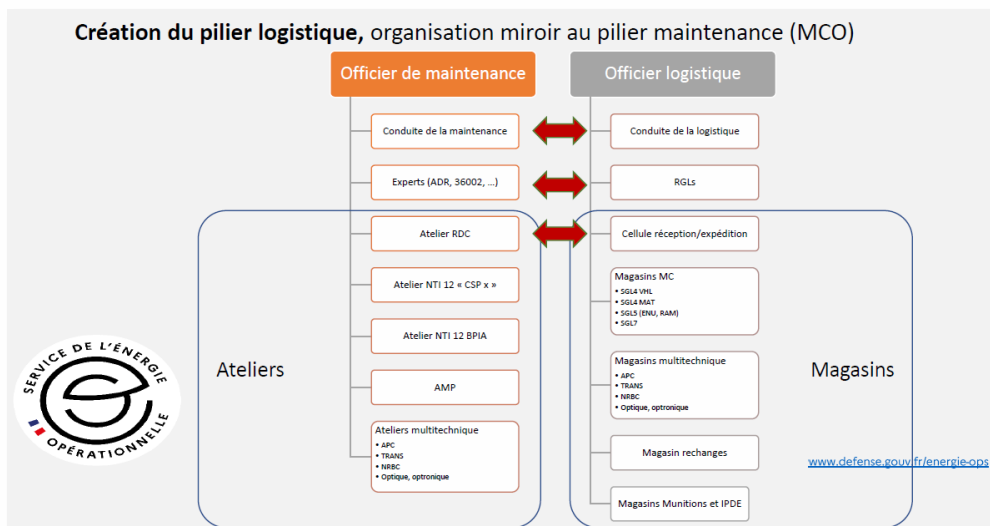
- CFIM ;
- FTI
- FMS, FTS, ...

Axe 4 : Assurer le MCO

Réaliser le MCO des matériels majeurs :

- MCO-T,
- MCO-P,
- Jusqu'à des actes de maintenance de niveau NTI2.

Les **CSP et la CM** doivent **associer** leurs missions de façon étroite afin de converger vers **1 seul et même objectif : la réussite des missions des Armées.**



3. Point de situation sur le transfert des stations-services

RH :

La reprise des stations représente 84 ETP avec un transfert du SCA vers le SEO de 71 poste, et 13 en création SEO, entre 2026 et 2030. Pour 2026, transfert de 5 postes et 10 stations.

Finalités :

- Renforcement du soutien des forces armées à travers un réseau de 129 stations fonctionnant 24/7 (+ 9 OME).
- Amélioration de la maîtrise des risques, tant en termes de protection des agents que de préservation de l'environnement.
- Automatisation des tâches répétitives et valorisation des agents recentrés sur les fonctions de supervision et contrôle.

Lignes directrices :

- Transfert de la mission par zone géographique après automatisation et modernisation des installations.
- Recours à une maîtrise d'œuvre privée (MOP) pour assister le SEO en phase de conception puis d'exécution des travaux.
- Projet n'excédant pas la durée de la LPM.

Situation :

- Le protocole de transfert SCA/SEO est signé (avril 2025). Modalités d'information des agents concernés à charge SCA.
- Attribution du marché de MOP en février 2025 à la société CRBE.
- Premiers travaux en 2026 (10 stations).

4. Point de situation sur la création de l'organisme du SEO à Portes-Lès-Valence

Finalités :

- Renforcement du soutien des forces armées et de la résilience de la fonction IPDE
- Amélioration de la maîtrise des risques au profit des agents, de l'environnement et des tiers
- Augmentation de la capacité de stockage et d'expédition

Lignes directrices :

- Rénovation et adaptation d'un ancien site du commissariat à PLV.
- Equipements (racks, moyens de manutention) et aménagements (locaux, marquages) remis aux standards 2025.
- Poursuite de la numérisation du cœur de métier avec le déploiement d'un SI de gestion d'entrepôt en lien direct avec SCALP.

Situation :

- Été 2024 : validation de l'APD, dernier jalon technique de définition de l'outil industriel, qui sert de base à la rédaction du marché.
- S1 2025 : transmission au CGA du dossier d'enregistrement et élaboration du CCP.
- En cours : procédure marché avec une notification prévue à l'été 2026 pour une livraison fin 2028.

Conséquences pour le CRE de Bouy :

- Maintien de 100 % de l'activité jusqu'à la mise en service de PLV.
- Maintien d'une activité IPDE résiduelle sur Bouy à l'issue de l'ouverture de PLV (résilience, massif en palette complète par VF)



5. Présentation du conseil de la fonction militaire du SEO (CFMSEO)

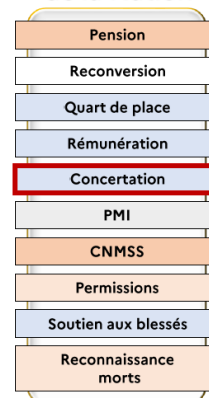
1. Principes de la concertation

La condition militaire : un équilibre à trouver

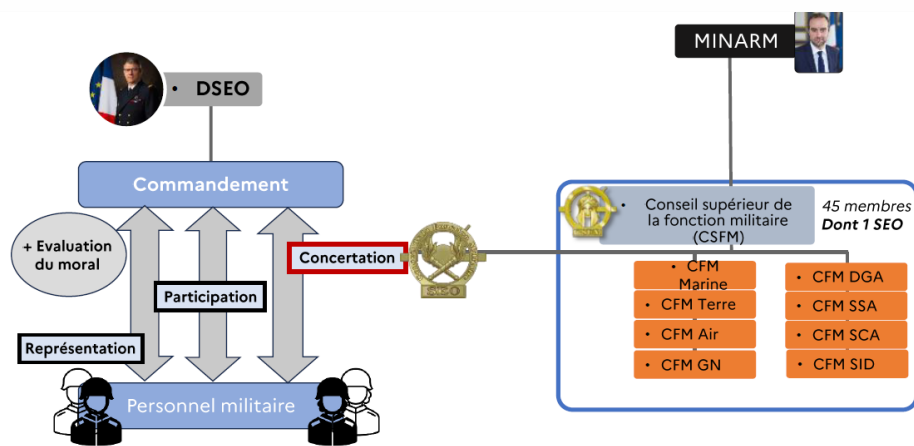
Obligations et sujétions
de l'état militaire



Garanties et compensations
de la Nation



Condition militaire équilibrée = armées attractives et moral bon = amélioration de l'efficacité opérationnelle



« Il appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés » (art. L. 4121-4 code défense)



CSFM et CSA Ministériel - CFM SEO et CSAS SEO

La concertation chez les militaires et le dialogue social chez les personnels civils sont deux dispositifs distincts, adaptés à deux statuts différents, qui partagent cependant des objectifs communs : l'amélioration des conditions de travail des personnels.

	Militaires (concertation)	Civils (dialogue social)
Droit syndical	non	oui
Droit de grève	non	oui
Instances	CSFM – CFM SEO	CSA M – CSAS SEO
Nature du dialogue	Consultatif, encadré	Négocié, ouvert
Représentation	Non syndicale	Syndicale

6. point de situation sur les effectifs du personnel civil et sur l'avancement du plan de recrutement 2025

Évolution des **REO 2025** par rapport au **REO 2024 avec postes TP et MDA**
(hors apprentis, vacataires)

SEO	A niv I	B niv II	C niv III	OE	TOTAL
REO2024	62	173	260	189	684
REO2025	73	195	283	161	712
DELTA	+11	+22	+23	-28	+28

Présentation du plan de recrutement 2025

Taux de vacance du REO au 1 ^{er} juin 2025 (effectifs réalisés / effectifs en organisation)	
DSEO	17 %
CSTA	8,45 %
CETSEO	7 %
Agence comptable	0 %
CLEO EM	14,75 %
CLEO GM	8,23 %
BPIA	0 %
CSLSEO	18,33 %

Mode de recrutement	
L.4139-2	20
Concours / Sans concours	12
Emplois réservés	0
Veufs / Veuves	0
BOE art 91	0
Total fonctionnaires	32
84-16	29
BOE art352-4 LTFP	2
PACTE	0
Total contractuels	31
Ouvriers d'Etat	4
TOTAL	67

Catégorie	
A	11
B	19
C	33
OE	4
total	67

Détachements entrants	
A	2
B	1
C	1
total	4

DSEO : Nombre de recrutements	
L.4139-2	
Concours / sans concours	
BOE	
OE	
Agents sous contrat	2 (1 niv III et 1 niv II)
Total	

DSEO : Nombre de mobilités	
	0
DSEO : Nombre de détachements	
	0
DSEO : Nombre de départs	
	1

CSTA : Nombre de recrutements	
L.4139-2	1
Concours / sans concours	0
BOE	0
OE	0
Agents sou contrat	10
Total	11

CSTA : Nombre de mobilités	
	7
CSTA : Nombre de détachements	
	0
CSTA : Nombre de départs	
	10

Recrutement à venir :
 *S arrivées à venir : 1 cat B finances (concours SA) / 1 cat B infra +1 cat C courrier (mobilité) / 1 niv2 sr3j (ASC) / 1 cat C service intérieur (L.4139.2)
 *1 droit ASC niv1 réservé pour le poste urbaniste

Service de l'énergie opérationnelle



42



Liberté
Égalité
Fraternité

CLEO EM : Nombre de recrutements	
L.4139-2	0
Concours / sans concours	0
BOE	0
OE	0
Agent sous contrat	0
Total	1

CLEO EM : Nombre de mobilités	
	3

CLEO EM : Nombre de détachements	
	0

CLEO EM : Nombre de départs	
	3

Recrutement à venir:

ASC : 1 niv II

ASC : 1 niv I

Service de l'énergie opérationnelle



CLEO GM : Nombre de recrutements	
L.4139-2	8
Concours / sans concours	0
BOE	0
OE	0
Agents sou contrat	2
Total	10

CLEO GM : Nombre de mobilités	
	5

CLEO GM : Nombre de détachements	
	3

CLEO GM : Nombre de départs	
	10

Recrutement à venir:

- Concours : 2 TSEF (DEA Istres)

- L.4139-2 : 2 ATMD (Cannet de Maures et DEA d'Istres) + 2 ATMD au DEA Cazaux

- ASC : 2 niv III (DEA St Dizier et 1 Dema Toulon)

- ASC : 1 niv II

- 2 OE : DEA Aulnat (1^{er} aout), DEALAT Pau (prév . 1^{er} sept)

44

Formation administrative ou dépôt	Profession ouverte au recrutement	Date commission pré-sélection	Date essai	Date prévisionnelle de prise de poste
CETSEO	Mécanicien de maintenance exploitation pétrolière	23/04/2025	14/05/2025	01/08/2025
DE Aulnat	Mécanicien de maintenance en mécanique générale	08/04/2025	06/05/2025	01/08/2025
DEALAT Pau	Mécanicien de maintenance en mécanique générale	08/04/2025	17 et 18/06/2025	01/09/2025
CSLSEO	Mécanicien de maintenance en mécanique générale	26/06/2025	Semaine 28	01/10/2025

7. Mise en œuvre du nouveau régime de rémunération du congé de maladie ordinaire.

Textes de référence

- La loi de finances 2025-127 du 14 février 2025
- les décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025

Objet : réduction de l'indemnisation des congés maladie ordinaire (CMO) de 100 % à 90 % de la rémunération durant les 3 premiers mois, **à l'issue du jour de carence**

NB : pour les 9 mois suivants , le traitement est maintenu à hauteur de 50 % (sans changement)

Qui ? tous les agents publics

- Fonctionnaire
- Agent sous contrat
- Ouvrier de l'Etat

Quand ? Les nouveaux congés maladie ordinaire ou les renouvellements de congés attribués à compter **du 1^{er} mars 2025**



Prise en compte de cette évolution par le CMG de Metz selon le calendrier suivant

Paie de juin 2025 : mise en œuvre de la réduction de rémunération de 10 % pour les arrêts intervenus en mars et avril 2025

Paie de juillet 2025: Mise en œuvre de la réduction de rémunération de 10 % pour les arrêts maladie intervenus en mai 2025

Paie août 2025 : Mise en œuvre de la réduction de rémunération de 10 % pour les arrêts maladie intervenus en juin 2025

Paie septembre 2025 : Mise en œuvre de la réduction de rémunération de 10 % pour les arrêts maladie intervenus en juillet 2025

Information en direction des agents : décalage dans le temps de la prise en compte de la réforme qui entraîne la récupération des trop-perçus

Pour les services RH de proximité : nécessaire réactivité quant à la transmission au CMG de Metz des arrêts de travail et de l'information en temps réel de la reprise effective du travail des agents après CMO

Information complémentaire :

Pour les autres congés pour raison de santé des personnels civils (congés de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie), le taux de remplacement de 90 % ne s'applique pas.

Par exemple, si un fonctionnaire voit son CMO requalifié en congé longue maladie, un remboursement à hauteur de 10 % sera effectué.

Pas d'application des 10 % en cas d'accident de trajet, d'accident du travail ou de maladie professionnelle

8. Présentation du rapport sur le moral



Rapport sur le moral 2024 : DSEO

Taux de participation du personnel civil: **71 %** (25 / 35)

Taux de mesure du moral : **90%** (moral jugé excellent, bon, plutôt bon)

Les facteurs négatifs

- Le contexte national (une loi de finance en retard) et international
- La restauration collective dont la qualité est en baisse avec des temps d'attente significatifs
- Une charge de travail élevée et des sollicitations toujours plus nombreuses
- Un niveau de rémunération jugée insuffisant

Les facteurs positifs

- L'ambiance et la cohésion
- Les conditions de travail matérielles et organisationnelles, conjuguées à l'intérêt des missions, ainsi que les renforts en personnel
- L'écoute, la confiance et l'autonomie accordée par la hiérarchie



Rapport sur le moral 2024 : CSTA

Taux de participation du personnel civil: **82 %**

Taux de mesure du moral : **72 %** (moral jugé excellent, bon, plutôt bon)

Les facteurs négatifs

- Le contexte géopolitique, en étant cependant un peu moins marqué que l'année dernière
- Le gel du point d'indice : la rémunération ne suit pas la courbe de l'inflation
- Des outils informatiques peu performants et un réseau qui ralentit la fluidité du travail
- Des interrogations sur les parcours professionnels

Les facteurs positifs

- L'intérêt pour le travail et les missions confiées aux agents
- Les conditions de vie au CSTA et en-dehors
- L'ambiance et la cohésion

COMITE REGIONAL



Rapport sur le moral 2024 : **CETSEO**

Taux de participation du personnel civil: 68 % (40 / 59)

Taux de mesure du moral : 85% (moral jugé excellent, bon, plutôt bon)

Les facteurs négatifs

- Les contexte international et incertitudes quant à la capacité des armées à répondre à un conflit de haute intensité
- Un niveau de rémunération qui n'est pas toujours à la hauteur
- Des promotions jugées en nombre insuffisant

Les facteurs positifs

- L'excellente ambiance de travail
- L'intérêt des missions jugée très positive
- Sentiment de valorisation en participant au développement de nouvelles énergies

Rapport sur le moral 2024 : **BPIA**

Taux de participation du personnel civil: **34 %** (24 sur 70)

Taux de mesure du moral : **75 %** (moral jugé excellent, bon, plutôt bon)

Les facteurs négatifs

- Le contexte géopolitique
- Le gel du point d'indice
- Les délais de plus en plus contraints
- Les fonctions soutien qui ne sont pas toujours un véritable appui

Les facteurs positifs

- La possibilité de télétravailler
- Le semaine de 4 jours et demi
- Le cadre de vie de la garnison de Chalon-sur-Saône
- Les moyens informatiques mis à disposition
- L'arrivée de véhicules SEO (Caravelles, véhicules de formation...).

Rapport sur le moral 2024 : **EM CLEO, GMDEO, CSLSEO**

Taux de mesure du moral : **58 % pour les A, 65 % pour les Cat B et 69 % pour les Cat C**

Les facteurs négatifs

- Le manque d'effectifs entraînant une surcharge de travail
- Une communication perfectible
- Un manque de visibilité sur les avancements
- Un niveau de rémunération insuffisant
- Matériel informatique peu performant et des réseaux jugés trop lents

Les facteurs positifs

- L'intérêt pour le travail et les fonctions exercées
- Possibilité de télétravailler : meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- Bonne ambiance avec les collègues, la hiérarchie; reconnaissance de la hiérarchie

Rapport sur le moral 2024 : **CETSEO**

Taux de participation du personnel civil: **68 %** (40 / 59)

Taux de mesure du moral : **85%** (moral jugé excellent, bon, plutôt bon)

Les facteurs négatifs

- Le contexte international et incertitudes quant à la capacité des armées à répondre à un conflit de haute intensité
- Un niveau de rémunération qui n'est pas toujours à la hauteur
- Des promotions jugées en nombre insuffisant

Les facteurs positifs

- L'excellente ambiance de travail
- L'intérêt des missions jugé de manière très positive
- Sentiment de valorisation en participant au développement de nouvelles énergies

COMPTÉ RENDU



9. Dispositif de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité.



Rappel sur le dispositif de l'Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité

Exercice de la profession au sein d'un établissement (Extrait de la fiche de janvier 2025 de la DRH-MD)

- L'agent sollicitant le bénéfice de l'ASCAA doit avoir exercé sa profession dans un établissement listé par l'arrêté du 21 avril 2006 relatif à la liste des professions, des fonctions et établissements permettant l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains ouvriers d'Etat, fonctionnaires et agents non titulaires du ministère de la défense
- Depuis la parution de l'arrêté, des réorganisations ont eu lieu sans que l'arrêté n'ai pu être mis à jour
- Si l'intéressé exerce toujours la même activité sur le même poste, dans le même service, et dans le même bâtiment, il est possible de considérer qu'en dépit des réorganisations, le changement de dénomination de l'établissement n'est pas venu fermer le droit de l'agent
- Même si des évolutions organisationnelles n'ont pas été reprises dans l'arrêté du 21 avril 2006, ces modifications ne peuvent avoir de conséquences sur les droits à l'ASCAA des agents



Rappel sur le dispositif de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité

Note du 22 décembre 2022 de la DSEO relative au bénéfice de l'ASCAA pour le personnel servant au sein des DEMa

- Les conditions juridiques sont réunies pour que les mécaniciens de maintenance et d'exploitation pétrolière les soudeurs, les chaudronniers, les ouvriers/agents de prévention, les conducteurs d'engins de levage et véhicules routiers) des DEMa de Brest et de Toulon puissent bénéficier de l'ASCAA
- Afin de préserver les droits des intéressés, le CSTA continue de signer les attestations d'emploi des personnels du DEMa de Brest et de Toulon dès lors qu'il s'appartiennent aux professions mentionnées dans l'arrêté du 21 avril 2006
- Le transfert du personnel de la direction du commissariat de la marine vers le SEO ne doit pas constituer une rupture dans la préservation des droits ouverts par l'arrêté de 2006

Paris, le 11 juillet 2025

