



# Service de l'Energie Opérationnelle - SEO

## CSA Spécial du 16 janvier 2025

### Compte-rendu UNSA Défense

L'IG1 LAFITTE a réuni pour la seconde fois le CSA-S, au titre de l'année 2024. 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 le processus R1 (fournir des produits pétroliers), la gestion du personnel militaire au SEO, la réserve, les grandes lignes du REO et les effectifs réalisés, les plans de recrutement 2024/2025, les agents restructurés, les EPI, la procédure d'avancement des fonctionnaires, la campagne du CIA 2024, la clause de revoyure, les essais professionnels des OE, les bilans des avancements, le bilan sur les actions de formation ainsi que quelques points d'actualité RH (l'IFSE complémentaire numérique, les ambassadeurs SEO civils de la défense, un bilan sur les adhésions à la protection sociale complémentaire ainsi qu'un point sur le déploiement du logiciel de gestion du temps de travail e-temptation).

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

#### DÉCLARATION LIMINAIRE

En préambule, l'UNSA Défense et l'ensemble de ses élus, adressent leurs vœux les meilleurs à l'ensemble des personnels du Service de l'Energie Opérationnelle, civils et militaires, pour cette nouvelle année 2025. Nous faisons le vœu sincère que cette année soit synonyme de réussite collective dans l'accomplissement des missions et que la reconnaissance et la sérénité puissent accompagner chaque agent, que ce soit au plan personnel, familial et professionnel. Cette sérénité que nous appelons de nos vœux, a été bien mise à mal, et c'est un doux euphémisme, par un ministre de la fonction publique, qui a eu la bonne idée de faire passer de 1 à 3 le nombre de jours de carence dans le cadre des arrêts maladie, de faire baisser les indemnités de 10% et de supprimer la GIPA, qui permettait d'obtenir une petite compensation, pour celles et ceux dont le salaire avait décroché de l'inflation...

L'absence de budget voté pour 2025 est une situation inédite et délicate pour la France, qui a son lot de conséquences pour le ministère des Armées et pour le SEO. La loi spéciale a reconduit les crédits du projet de loi de finances de 2024 et le salaire des agents publics est bien assuré par le comptable public. Néanmoins, seules les dépenses incompressibles, engagement pris en 2024 et dépenses essentielles à la réalisation de la mission, seront réalisées tant que le nouveau budget ne sera pas voté... Légitimement, l'inquiétude monte... Quid des investissements nécessaires dans le cadre de l'adaptation capacitaire du service ? De la bataille à mener dans le cadre des ressources humaines et des recrutements à réaliser ? Qu'en sera-t-il des remboursements des frais de mission, des astreintes, des heures supplémentaires, des actions de formation, des avancements ?

Malgré les sous-effectifs chroniques, les recrutements 2025 sont gelés, en inadéquation totale avec le contexte international et les augmentations de charge qui sont demandés aux personnels du ministère et du service. Même si cette situation finira un jour ou l'autre, par rentrer dans l'ordre, le retard pris à l'allumage aura un impact certain sur les activités du Service, la réalisation de la mission et les objectifs fixés, les travaux relatifs au plan de recrutement et relatifs aux avancements.





La revalorisation des IFSE était tant attendue par l'ensemble des personnels administratifs et techniques et avait été annoncée lors du premier CSA de 2024. Le sort réservé aux adjoints administratifs, qui n'ont bénéficié d'aucune revalorisation, est injuste. Les agents qui ne relèvent pas des filières RH, Achats et Finances sont dans ce cas. L'**UNSA Défense** ne l'accepte toujours pas, et souhaite qu'une revalorisation, juste et nécessaire, soit actée, en 2025, dès que possible, pour les personnels concernés.

Concernant les avancements de grades des fonctionnaires techniques, les taux d'avancement des TSEF (TSEF1 et TSEF2), au SEO, atteignent difficilement la moitié des taux autorisés. Qu'elle en est la raison selon vous ?

Pour chercher à améliorer cette situation, dans le cadre de la procédure d'avancement des fonctionnaires, l'**UNSA Défense** appelle les différents notateurs du service, qu'ils soient militaires ou civils, à la nécessaire qualité rédactionnelle des CREP, avec une attention sur les appréciations littérales qui doivent être particulièrement étayées pour les agents les plus méritants puis confortées par les mentions littérales des N+2.

Depuis de nombreuses années, les élus **UNSA Défense** suggèrent qu'un cadre de révision de type annales ou référentiel des compétences attendues, soit envoyé, en temps et en heure, aux candidats retenus aux essais professionnels d'avancement des ouvriers de l'Etat. Les échecs récents de deux candidats pour l'accès au grade de HCA-CE sont regrettables. La communication d'un cadre de révision est une nécessité pour l'**UNSA Défense**.

## PROPOS INTRODUCTIFS

En préambule, l'IG1 LAFITTE a souhaité une excellente année 2025 à l'ensemble des personnels du service ainsi qu'aux membres du comité. Après avoir rappelé les incertitudes actuelles sur le vote du budget 2025 et ses conséquences (impossibilité à recruter, absence de visibilité), les tensions géopolitiques et le contexte international, il a indiqué que les expressions de besoin du service, dans le cadre de la haute intensité, ont été exprimés et pris en compte en haut lieu (en adaptation capacitaire et en ressources humaines) et que les feux sont plutôt au vert de ce point de vue, avec notamment une augmentation d'environ 15% des effectifs du service.

## LE PROCESSUS R1 (FOURNIR DES PRODUITS PETROLIERS)

L'IC2 PIOT a effectué une présentation du Processus R1 (Fournir des produits pétroliers et satisfaire les forces en produits pétroliers et en énergie alternatives) en 3 points principaux :





- ✓ **Les attendus** : Répondre à l'ambition opérationnelle 2030 (adapter la préparation opérationnelle et optimiser les chaînes logistiques), valoriser la fonction d'expert de l'EO (accompagner la transition énergétique) et réussir la modernisation du SEO (digitaliser via SCALP).
- ✓ **Son organisation au regard de l'approche processus du SEO.**
- ✓ **Et ses enjeux** : Maintien nécessaire des compétences métier, optimisation des relations avec les fournisseurs/prestataires, évolution des fonctions IPDE (en convergence avec le mode de gestion des carburants, transfert de l'antenne de Malakoff qui va rejoindre Nancy), travail en flux tendu, transfert des stations-services du SCA (+71 ETP), augmentation des stocks stratégiques, développement des énergies alternatives (pellets à bois, hydrogène, batteries...), améliorer le management de l'information avec des interfaces SI, telles que SCALP, plus ergonomiques.

Sur ce dernier point, les élus UNSA Défense ont suggéré une amélioration attendue pour le SI SCALP : la capacité à générer un inventaire précis et instantané, notamment pour les IPDE. Actuellement, ils sont obtenus via un outil dédié (TOTEM) et des calculs basés sur les flux entrants et sortants...

## LA GESTION DU PERSONNEL MILITAIRE AU SEO

Les différents corps de militaires du SEO ont été présentés (IME, officiers logisticiens des essences, officiers commissionnés, sous-officiers de soutien pétrolier, agents techniques, engagés volontaires du SEO), leurs modes de recrutement, d'avancement ainsi que des éléments sur les soldes et les sujétions particulières.

Beaucoup d'informations transmises, pour un sujet qui s'écarte du champs naturel d'un CSA.

## LA RESERVE DU SEO

L'IC1 Denis LEAO a présenté le plan (objectif 2035) de réserve du SEO. La réserve opérationnelle du SEO (RO1) a 3 composantes (réserve de compétence avec les anciens d'active et les spécialistes), la réserve stratégique et d'engagement (unité de réserve de la BPIA) et la réserve territoriale (lien Armées-Nation). Les effectifs étaient de 180 en 2023 (40/60/80 : répartition par catégories). En 2030, les effectifs devront être portés à 363 (61/101/201). Le plan 2035, avec 1 réserviste pour 2 actifs, est **extrêmement** ambitieux (+530 réservistes en 12 ans) :





A cet effet, la limite d'âge a été portée à 72 ans, les règles de détermination de l'aptitude médicale doivent s'assouplir, les possibilités d'emploi et d'affectation sont élargies, les possibilités de promotion aussi, tout comme le nombre de jours de réserve (passant de 5 à 10 jours) pendant le temps de travail des civils issus des entreprises de plus de 50 salariés avec possibilité de déduction des salaires (et ce jusqu'à 60%).

**Fort impact à venir, sur le bureau CSTA/BRH, qui assure la gestion administrative des réservistes. Les effectifs spécialisés dans ce domaine vont donc passer de 1 à 4 sur la période considérée.**

## LES GRANDES LIGNES DU REO 2025 ET RETEX DU PLAN DE RECRUTEMENT 2024

Le répertoire en organisation (REO) 2025, traduit une hausse significative (par rapport à 2024) du nombre de PC dans toutes les catégories, hormis celle des ouvriers de l'Etat (-17 OE). On passe de 690 postes décrits (et 33 en marge de description autorisée) à 716 postes (et 20 en marge de description autorisée), soit une augmentation de 2% environ.

Les effectifs réalisés en 2024 par chaîne d'emploi sont les suivants :

DSEO	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	3	7	10	6	3	9	8	0	8	1	28
Réalisé 2024	2	4	6	0	0	0	5	0	5	2	29
DELTA	+3	+3	+4	+6	+3	+9	+3	0	+3	-1	-1

Agence comptable	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	2	0	2	3	0	3	12	0	12	0	17
Réalisé 2024	2	0	2	2	0	2	11	2	13	0	13
DELTA	=	=	=	+1	0	+1	+1	-2	-1	0	4

CSTA	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	7	34	41	89	26	115	96	2	98	8	143
Réalisé 2024	3	3	6	28	3	31	52	3	55	3	58
DELTA	-4	-31	-35	+61	+23	+84	+44	-1	+43	+5	+85

CETSEO	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	1	18	19	4	26	30	2	7	9	0	62
Réalisé 2024	1	0	1	1	18	19	2	0	2	8	28
DELTA	=	-18	-18	+3	+8	+11	0	+7	+7	-8	+34

CLEO EM	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	8	8	2	38	40	11	10	21	11	70
Réalisé 2024	0	0	0	1	0	1	11	0	11	13	24
DELTA	=	+8	+8	+1	+38	+39	0	+10	+10	-2	+46

BPJA	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	1	1	2	6	8	14	15	19	34	12	62
Réalisé 2024	1	1	2	4	0	4	11	2	13	13	26
DELTA	=	=	=	+2	+8	+10	+4	+17	+21	-1	+36

CLEO GM	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	5	5	2	19	21	35	69	104	309	239
Réalisé 2024	0	0	0	2	0	2	32	3	35	94	127
DELTA	=	+5	+5	0	+19	+19	+3	+66	+69	+215	+112

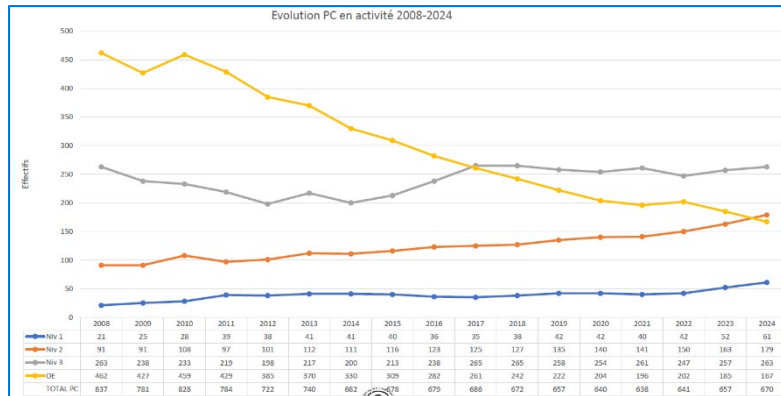
CSLSEO	CAT A (F) NIV I (ASC)			CAT B (F) NIV II (ASC)			CAT C (F) NIV III (ASC)			OE	TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	TOTAL		
REO 2024	0	0	0	1	6	7	4	7	11	43	61
Réalisé 2024	0	0	0	0	0	0	3	0	3	34	37
DELTA	0	0	0	+1	+6	+7	+1	+7	+8	+9	+24

Ces tableaux indiquent désormais la répartition entre les fonctionnaires (à gauche) et les agents sous contrats (à droite) dans chaque colonne. **Les taux de réalisation des effectifs sont les suivants : DSEO 103%, CSTA 94%, CETSEO 110%, Agence comptable 100%, CLEO EM 84%, CELO GM 95%, BPJA 97% et CSLSEO 90%.**

Les effectifs réalisés, sans vacataires ni apprentis, ont fondu de 2008 à 2021, passant de 837 PC à 641 PC. Depuis, ils sont remontés à 670 PC en 2024. On constate une baisse continue du nombre d'OE, passant de 462 à 167 personnels à statut ouvrier :







## LE PLAN DE RECRUTEMENT 2024 - 2025

Le plan de recrutement initial de 2024 a été réalisé à hauteur de 84%, suite au gel des recrutements des ASC en juillet par la DRH-MD. La programmation 2025 est supérieure, passant de 68 à 90 agents :

	Mode de pourvoi	Catégorie	Réalisé		
			Prog 2024	2024	Prog 2025
Fonctionnaires	Concours & sans concours	A	0	2	0
		B	4	3	11
		C	2	2	1
	4139-2 et -3	A	1	1	0
		B	5	5	4
Ouvriers d'Etat	Essai Professionnel	OE	1	0	4
Agents sous contrat	Entretien d'embauche	I	10	12	10
		II	23	16	22
		III	15	13	19
		<b>Totaux</b>	<b>78</b>	<b>66</b>	<b>90</b>

Suite à la régulation budgétaire renforcée de décembre 2024 et à l'absence de budget voté, les recrutements externes de PC sont suspendus au premier trimestre 2025. Le taux de réalisation pourrait encore dévisser : - 15% en 2024, combien en 2025 ? Les 4 embauches d'OE programmées sont : au CETSEO, au DEA de COGNAC, au DEALAT de PAU et au DEALAT du Cannet des Maures. Les élus UNSA Défense ont rappelé les difficultés liées à la concurrence du privé dans les professions concernées.

## LES AGENTS RESTRUCTURÉS

Aucun agent n'a fait l'objet d'une restructuration suite à l'évolution du REO en 2024. 5 agents restent à reclasser au 31 décembre 2024 (1 DSEO, 2 CSTA, 1 CSLSEO et 1 DEA ORLÉANS). Ces dossiers sont considérés comme sensibles. 4 dossiers ont été clôturés en 2024, issus des années précédentes (2 CSTA, 1 SOLENZARA et 1 à TOULON). En 2025, 6 postes seront transformés au SEO (2 à la BPIA ; 4 à la DSEO, et comme indiqué précédemment, suite au transfert des antennes vers le CSTA et le CLEO). Dans les faits, 1 seul agent fera l'objet d'un accompagnement. **Compte-tenu du contexte actuel, les arrêtés de transformation risquent de se faire attendre...**





## POINT DE SITUATION SUR LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Flash info en séance par Mr BIALOUX du bureau PMRE: une note de cadrage pour harmoniser les pratiques et les dotations sur le territoire national est cours d'écriture, avec une liste exhaustive des EPI nécessaires au SEO. Le transfert, vers les GSBDD, de la fonction « fournir des EPI » est à l'étude par le BPMRE pour les personnels civils.

## LA PROCÉDURE D'AVANCEMENT DES FONCTIONNAIRES AU SEO

Les services RH réalisent les travaux d'avancement de grade et des promotions de corps des fonctionnaires, à travers l'outil PROGRESSIO (application WEB). Les trois documents de référence sont les suivants : les Lignes Directrices de Gestion, la note de gestion annuelle et l'échéancier des travaux du CERHPC. Conformément à la politique de gestion ministérielle, le SEO s'engage à proscrire toute forme de discrimination, assure des promotions équilibrées entre les femmes et les hommes et apporte une vigilance particulière à certaines situations (restructurations, mobilité ...).

**Les taux de promotion, fixés pour 3 ans par arrêté ministériel, pour un avancement de grade sont les suivants :**

Grade	2022-24
SACE	14%
SACS	18%
AAP1	16,5%
AAP2	28%
ICDD	11%
TSEF1	14%
TSEF2	18%
ATPMD1	16,5%
ATPMD2	28%

Deux modalités existent pour l'avancement de grade : le passage au choix et l'examen professionnel. Ceux-ci sont ouverts pour accéder aux grades suivants : SACS, SACE, APAE, TSEF2 et TSEF1.

Pour la promotion de corps, le nombre de nominations est déterminé via un savant calcul lié au nombre de sorties et d'entrées dans le corps au titre de l'année précédente. **Le faible volume de recrutements sous statut fragilise ce mode de promotion.** Le corps interministériel des attachés et celui des ICD prévoient la possibilité de prononcer des nominations par la voie de l'examen professionnel.

Les critères d'appréciation pour les avancements ou les promotions au choix sont : la valeur professionnelle (CREP et fiche de proposition), le parcours de l'agent (encadrement par exemple) et le potentiel de l'agent en seconde partie de carrière, le respect de l'égalité femmes/hommes et le respect des créneaux d'avancement fixés par les Lignes directrices de gestion, selon des pourcentages de trajectoire courte, médiane et longue :

Grade	Conditions statutaires	Trajectoire courte	Trajectoire médiane	Trajectoire longue
ATPMD1	ATPMD2 6 <sup>ème</sup> échelon et 5 ans de grade	5/7 ans de grade Min 10 % - Max 20 %	8/18 ans de grade Min 60 %	19 ans de grade et plus Max 20%
SACE	SACS 7 <sup>ème</sup> échelon depuis 1 an et 5 ans de services effectifs de B	Inférieur à 4 ans de grade Min 10 – Max 20 %	4/7 ans de grade Min 60 %	8 ans de grade et plus Max 20 %





Par ailleurs, le SEO entretient un dialogue informel annuel avec les différentes organisations syndicales et assure une équité de traitement entre les différentes formations administratives :

Procédure avancement de grade	Procédure promotion de corps
Classement par le commandant de formation administrative (CLEO, CSTA, CETSEO...)	
DSEO fusionne et classe les agents sur le périmètre SEO	
Le CMG de Metz fusionne le classement entre tous les employeurs et inscrit les agents au tableau d'avancement	Le SRHC fusionne le classement de tous les employeurs et établit la liste d'aptitude

Voici les points de vigilance relatifs à cette procédure d'avancement : les examens professionnels sont une voie à privilégier, toute promotion de corps doit s'accompagner d'une mobilité vers un nouveau poste et les critères qui sont valorisés sont : mobilité fonctionnelle (ou géographique) et encadrement d'une équipe.

L'UNSA Défense rappelle l'importance du CREP et du RAEP, accompagne ses adhérents (examen des CREP avant signature par exemple) et propose également des formations relatives au CREP et à la rédaction du RAEP.

## BILAN DE LA CAMPAGNE DU CIA 2024

8 agents (BPIA et DSEO), certains proratisés, ont touché moins que le montant de référence et 64 % des agents ont reçu un CIA supérieur au montant de référence (rappel des montants de référence : 620€ pour les AA/ATMPD, 900€ pour les TSEF/SA et 1500€ pour les ICD/AAE) :

	Volume d'agents éligibles au CIA 2022	Montant nul	Fourchette 35-40 %	Fourchette 70-75 %	Montant de référence 100 %	Fourchette 125-120 % 125-130 % 135-140%	Fourchette 140-150 % 150-160% 170-180%
BPIA	47	0	4	2	10	25	6
CETSEO	44	0	0	0	18	14	12
DSEO	19	0	0	2	4	10	3
CLEO	200	0	0	0	73	84	43
CSTA	121	0	0	0	44	44	33
Agence comptable	16	0	0	0	5	8	3
<b>TOTAL</b>	<b>447</b>	-	<b>4 - 0,9%</b>	<b>4 - 0,9%</b>	<b>154 34,5,5%</b>	<b>185 41,5%</b>	<b>100 22,5%</b>

Pour information, les montants de référence et les grands principes de la campagne de 2024 étaient les mêmes qu'en 2023. Seront-ils reconduits en 2025 ? Pas d'information pour l'instant...

## BILAN DE LA CLAUSE DE REVOYURE

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les 4 ans, avec une gestion au fil de l'eau depuis juillet 2023, en l'absence de changement de fonctions (de mobilité de l'agent) et peut se traduire par une majoration annuelle pérenne de 250 € pour la cat C, 315 € pour la cat B et de 500 € pour la cat A. Au total, tous les agents éligibles, soit 79 fonctionnaires (15 de plus qu'en 2023) du SEO ont bénéficié de ce dispositif avec la répartition suivante:





	CLEO	CSTA	CETSEO	BPIA	DSEO	Agence comptable	TOTAL
Agents éligibles bénéficiant de la revalorisation							
AA	8	5	0	1	2	1	17
ATMD	10	0	0	3	0	0	13
SA	1	4	0	0	1	0	6
TSEF	13	8	8	2	0	0	31
AAE	0	0	0	0	0	1	1
ICD	6	0	5	0	0	0	11
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>79</b>

## BILAN SUR LES ESSAIS PROFESSIONNELS ET LES AVANCEMENTS DES OE

Les tableaux bilans des essais professionnels d'avancement des OE ont été présentés en séance. 11 essais professionnels se sont tenus au titre de l'année 2024 (1 VI, 4 VII, 3 HCA, 1 HCA CE, 1 HCB et 1 HCC). 2 candidats, sur les 24 retenus, n'ont pas réussi leur essai pour l'accès au groupe HCA CE.

**En accord avec la déclaration liminaire, les élus UNSA Défense, ont rappelé la nécessité de communiquer aux candidats des annales de révision ou un référentiel de compétences attendues, notamment pour les chefs d'équipes, et de définir le plus tôt possible, le lieu de l'essai et son président, pour mettre les candidats dans les meilleures conditions de réussite.**

**Le bilan de la gestion des avancements des OE au titre de 2024 est le suivant :**

Etablissements	VII		HG		HGN		HCA		HCB		HCB		HCB		HCC		TOTAL X
	CE	HG	CE	HGN	CE	HCA	ISSU HCA	ISSU HCA/CE	ISSU HG	ISSU HG CE	ISSU HGN	ISSU HGN CE	HCC	HCC CE			
BPIA							1										1
CSTA																	0
CETSEO													1				1
CLEO	6	2		1	1	3		1				1	1				16
DSEO		0															0
<b>Totaux des droits en CAPSO</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

Le total des droits ouverts en CAPSO était de 19 en 2023 et de 18 en 2024, avec la répartition suivante: 3 au choix, 10 par la voie de l'essai professionnel et 5 reliquataires des années précédentes. A noter également qu'un essai professionnel s'est tenu pour un changement de profession (au même groupe). Enfin, 11 échelons ont été attribués au choix (9 CLEO, 1 BPIA, 1 CETSEO).







## BILAN SUR LES AVANCEMENTS DES FONCTIONNAIRES

Les tableaux bilans des avancements de grades et de corps des fonctionnaires ont été présentés. Pour la filière technique :

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
ATP2	2022	3	1	1	33
	2023	1	0	0	0,00
	2024	0	0	0	0,00
ATP1	2022	72	12	10	13,89
	2023	63	11	11	17,46
	2024	70	9	9	12,86
TSEF	2022	91	3	2	2,20
	2023	92	3	1	1,09
	2024	106	3	2	1,89
TSEF2	2022	19	4	4	21,05
	2023	15	2	1	6,67
	2024	22	2	2	9,09
TSEF1	2022	28	4	2	7,14
	2023	27	3	2	7,41
	2024	22	2	2	9,09
ICD	2022	13	2	1	7,69
	2023	17	2	1	5,88
	2024	23	1	0	0,00
ICDD	2022	11	2	2	18,18
	2023	10	0	0	0,00
	2024	10	1	1	10,00

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
AAP2	2022	22	6	6	27,27
	2023	19	4	3	15,79
	2024	20	6	5	25,00
AAP1	2022	46	9	6	13,04
	2023	42	7	6	14,29
	2024	41	7	8	19,51
SACN	2022	209	1	1	0,48
	2023	211	1	1	0,47
	2024	224	1	1	0,45
SACS	2022	15	2	2	13,33
	2023	19	2	2	10,53
	2024	18	3	3	16,67
SACE	2022	10	1	1	10,00
	2023	9	1	2	22,22
	2024	9	2	0	0,00
AAE	2022	37	0	0	0,00
	2023	40	2	0	0,00
	2024	40	1	1	2,50
APAE	2022	1	0	0	0
	2023	2	0	0	0
	2024	1	0	0	0

On ne peut que regretter les pourcentages réalisés par rapport aux nombres de conditionnants dans le cadre des promotions de corps (1 SACN sur 224 conditionnants...), pour lesquels les examens professionnels constituent une voie à ne pas négliger... Les élus UNSA Défense ont alerté l'administration sur les taux présentés dans le cadre des avancements de grade, notamment en catégorie B, avec des chiffres parfois très en-dessous des taux de promotion, fixés à 18% et 14% pour le second et le troisième grade, par arrêté ministériel.

## BILAN SUR LES ACTIONS DE FORMATION

En 2021, 349 agents ont suivi au moins une formation, pour un coût total SEO de 230996 €.

En 2022, 352 agents ont suivi au moins une formation, pour un coût total SEO de 234898 €.

En 2023, 322 agents ont suivi au moins une formation, pour un coût total SEO de 203365 €.

On peut noter, dans le bilan présenté, une augmentation de 17% du nombre de stages réalisés via DRH-MD/CMG et une baisse de 36% du nombre de stages réalisés au titre du plan de formation du SEO.

## LES POINTS D'ACTUALITE RH

► Quelques points d'actualité ont ensuite été balayés en toute fin de comité, comme la mise en œuvre de l'IFSE complémentaire (TSEF et ICD) de la filière numérique (uniquement), pour renforcer l'attractivité des emplois, au regard de la concurrence du privé. Cette ISFE complémentaire est d'un montant mensuel brut de 150€ pour les TSEF et de 270€ pour les ICD, avec effet rétroactif au 01/12/24 et mise en paie en janvier 2025.

**Attention : ce dispositif sera mis en œuvre pour tous les agents qui intégreront le périmètre numérique à l'avenir, mais tout changement d'affectation, en dehors de ce périmètre, entrainera son retrait...**

► La SD-RH a ensuite rappelé que le dispositif des ambassadeurs civils de la défense (ACD) recherchait des candidats et que 60 places étaient disponibles en 2025. 3 agents du SEO ont fait acte de candidature pour 2025 (1 dans la filière numérique au CSTA et 2 en exploitation pétrolière à Hyères et à Aulnat).





► Un focus sur les adhésions, par les personnels civils du SEO, et les cotisations à venir sur la paye de janvier, relatives à la nouvelle protection sociale complémentaire a été présenté :

	Effectifs physiques	nombre de réponses des agents	nombre de dispenses
DSEO	28	28	5
CLEO/CSTA	544	540	54
BPIA	74	74	10
CETSEO	71	65	11
Agence comptable	17	16	1
<b>TOTAL</b>	<b>734</b>	<b>723</b>	<b>81</b>

Statut	Cotisation agent	Cotisation totale	
<b>Titulaire</b>	Cat C	32 €	68 €
	Cat B	36 €	72 €
	Cat A	39 €	75 €
	Cat A+	40 €	76 €
<b>Ouvrier d'État</b>	Ouvrier	35 €	71 €
	TSO	39 €	75 €
	Chef d'équipe	39 €	75 €
<b>Non titulaire</b>	Niv III	28 €	64 €
	Niv II	35 €	70 €
	Niv I	38 €	74 €

Moins de 2% des agents n'ont pas répondu aux sollicitations et 11% des agents ont déposé un formulaire de dispense. Les cotisations pour les conjoints (79.29€) et pour les enfants (36.03€ <21 ans et 54.06€ >21 ans) ont également été présentées. Ces cotisations mensuelles, qui ne donnent pas lieu à une prise en charge par le Minarm, n'ont pas fait l'objet de négociation avec les OS. Néanmoins à la suite du courrier intersyndical à la DRHMD, le groupe Harmonie propose des contrats « jeunes » appelés GEMME aux enfants jusqu'à 25 ans à un tarif plus intéressant.

► Le déploiement de l'outil e-temptation HOROQUARTZ (suivi des temps de présence et de traitement des absences) a fait l'objet d'un point de situation. **L'administration avait indiqué, lors des précédents CSA, que ce système serait à terme déployé dans tous les dépôts et qu'elle souhaitait, avec cet outil, obtenir des remontées d'information automatisées et fiables.** Les travaux sont terminés dans quatre ETSEO ainsi qu'au DEMa de BREST. L'ETSEO de SGL bénéficiera d'une formation à la fin du mois de janvier. Au DEMa de TOULON, le système est déployé mais encore en attente de la définition des modalités de mise en œuvre des horaires variables. **Un groupe de travail est prévu pour permettre la mise en application effective. A suivre...**

## CONCLUSION

Dans un contexte défavorable à la sérénité (et aux indicateurs sur le moral), les propos du directeur du SEO se sont voulus rassurants, et ce notamment sur l'évolution des moyens dans le cadre de la LPM 2024-2030. Toutefois les incertitudes demeurent... faute de budget et faute de visibilité... La programmation de ce comité sur une journée complète a néanmoins permis de développer l'ensemble des sujets à l'ordre du jour, avec un rythme propice à la bonne compréhension.

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... Vous pouvez vous rapprocher de vos élu-es UNSA pour obtenir de plus amples explications ! Et pourquoi pas les rejoindre et faire le pas de l'adhésion !

Les élus UNSA Défense vous souhaitent, à nouveau, une excellente année 2025

