



Ce transfert est un sujet majeur pour le SEO et la cohérence du soutien pétrolier sera obtenue via un réseau optimisé pour le soutien des armées (cartographie revue), un fonctionnement H24 et 7J/7, un réseau automatisé et interconnecté avec des stations standardisées et multi produits permettant de charger les camions-citernes avec une prise en compte des besoins spécifiques du programme Scorpion. Les commandes de FOD ne seront pas transférées au SEO. L'acquisition de véhicules pour les équipes mobiles est en cours de préparation et le marché d'acquisition de stations containerisées est en cours de passation. Enfin, cette reprise permettra de prendre en compte les évolutions de la logistique pétrolière civile (réseau national en cours de décroissance) et offrira une vue d'ensemble sur l'approvisionnement pétrolier, ce qui est souhaitable pour la gestion des crises...

## LA REPRISE DU SOUTIEN AÉROMOBILE DU 9<sup>ème</sup> RSAM

Historiquement, ce soutien de niveau 1 n'avait pas été transféré en 2006. Toutefois, depuis 2021, le 9<sup>ème</sup> RSAM a formulé plusieurs demandes de renfort. Ce sujet a été discuté en bilatérale avec l'Armée de terre et des transferts RH sont nécessaires du point de vue du SEO.

Comme une étude globale sur le soutien pétrolier de l'ALAT doit être initiée en 2024, ce sujet devrait avancer très rapidement...

## LA CREATION DE L'EP IPDE A PORTES-LES-VALENCE

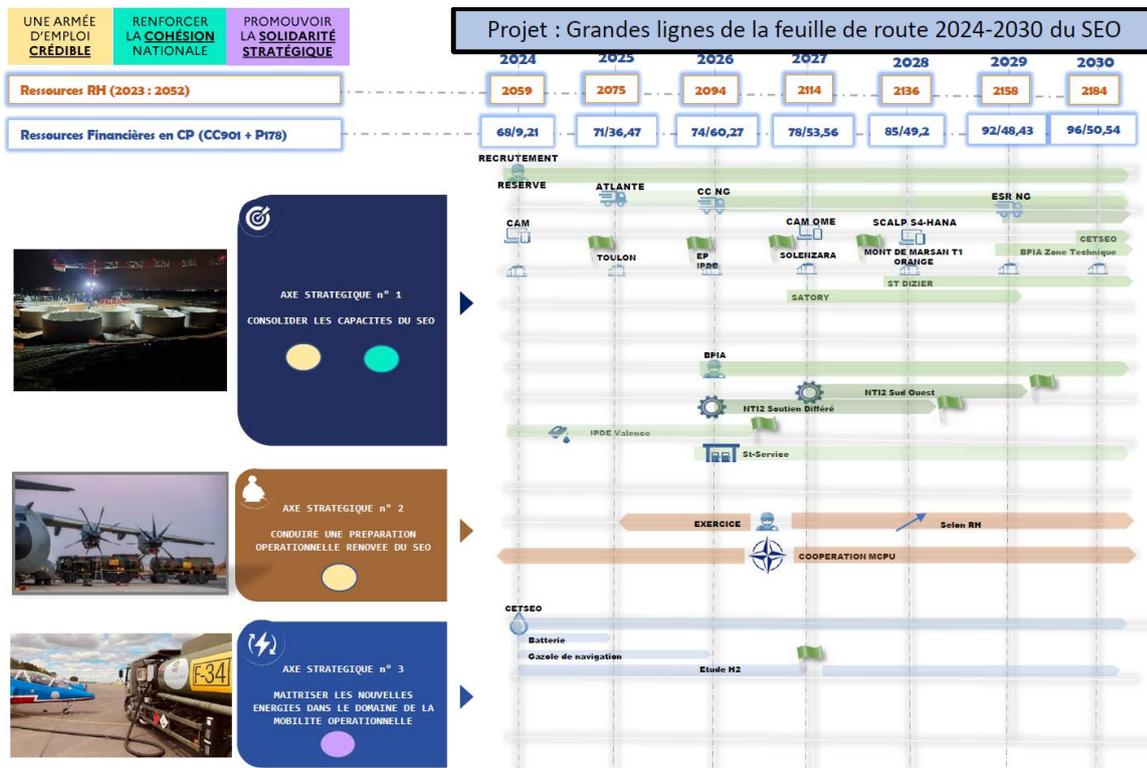
Le CRE DE BOUY ne peut plus augmenter ses capacités de stockage et nécessite de gros investissements pour être aux normes ([dossier suivi avec attention par le CGA](#)). Son activité IPDE devrait donc être transférée mi 2026 dans un nouvel établissement situé à Portes-Lès-Valence. Son activité Exploitation a été déclarée pérenne pour le soutien des camps de Champagne. L'armement RH sera réalisé via un mix mutations/recrutements. Néanmoins, l'articulation RH du projet n'a pas encore été définie. Le coût du projet est estimé à 15/20 M€ contre 60 M€ pour le projet abandonné à Istres. Ce nouvel établissement offrira à terme une zone de stockage de 21500 m<sup>2</sup> avec une zone vie de 2400 m<sup>2</sup>. Des portes palettes robotisés devraient être employés pour accéder aux racks de stockage.





## LA FEUILLE DE ROUTE 2024-2030 du SEO

Le projet de feuille route 2024-2030 a été présenté. Il prend en compte les arbitrages de la nouvelle LPM et l'ambition opérationnelle 2030 du service. Dans la continuité de la feuille de route précédente (2019-2025), on trouve notamment les programmes ATLANTE et CC NG, la réception des travaux de Toulon et d'Evreux, la prise en compte de la transition énergétique (incorporation de biocarburants à hauteur de 1.5% en 2024 puis 2% en 2025 et le développement de l'expertise sur l'hydrogène) ou des travaux de modernisation de la fonction pétrolière comme le SI SCALP V2 ou le projet CAM de cyber sécurisation et d'harmonisation des automates métiers.



A compter de 2026, la BPIA connaîtra des travaux d'adaptation pour prendre en compte le doublement de la réserve opérationnelle et la montée en puissance des activités de formation en lien avec les recrutements à venir.

## LES PROJETS D'INSTRUCTIONS DE LA DSEO ET DU CLEO

Les deux instructions sont en cours de finalisation. Elles n'ont malheureusement pas été présentées au cours de ce comité. L'instruction de la DSEO prendra en compte une nouvelle organisation en miroir de celle de l'EMA, la montée en puissance de certaines fonctions (recrutement-rayonnement-réserve-jeunesse, management de l'information et gestion des données) et donne des précisions relatives à certaines attributions et désignations. L'instruction du CLEO intégrera une modification des structures hautes de commandement avec une distinction du commandement du CLEO-siège et du commandement des dépôts.





## LES GRANDES LIGNES DU REO2024

Pour 2024, en tenant compte des temps partiels et des marges de description autorisée (qui représentent 5% environ des effectifs PC), hors apprentis et hors vacataires, voici l'évolution des droits en organisation pour le SEO :

SEO	A	B	C	OE	TOTAL
REO2023	54	164	263	192	673
REO2024	62	173	266	189	690
DELTA	+8	+9	+3	-3	17

Le REO 2024 du SEO décrit 1412 postes de militaires, 690 postes de civils et 24 apprentis. 36 postes sont issus de la marge de description autorisée pour 2024, contre 7 seulement en 2023.

Au cours de ce comité, il a été expliqué que la DHR-MD demandait au SEO une poursuite de la réduction du nombre d'ouvriers de l'Etat. L'UNSA Défense n'approuve pas cette demande quand on connaît l'importance de capitaliser du savoir-faire au sein des établissements du SEO et a rappelé une nouvelle fois la nécessité d'ouvrir les recrutements de certaines professions matriculaires.

## LE PLAN DE RECRUTEMENT

Le plan de recrutement initial de 2023 a été réalisé à 84 % (57 postes sur 68) car la DRH-MD a signifié un arrêt des recrutements des personnels de catégorie C au mois de septembre. Pour mémoire, en 2018, le plan de recrutement était de 39 postes dont 7 par voie de concours, 5 OE et 2 agents sous contrats. En 2024, le plan de recrutement intègre 74 postes dont 6 par voie de concours, 1 OE seulement au DEALAT ETAIN dans la profession Mécanicien de maintenance – Mécanique générale et 44 agents sous contrats (soit 60% du recrutement).

	Mode de pourvoi	Catégorie	Réalisé		
			Prog 2023	2023	Prog 2024
Fonctionnaires	Concours & sans concours	A	2	2	0
		B	6	5	4
		C	6	6	2
	4139-2 et -3	A	1	1	1
		B	10	2	5
		C	16	14	17
Ouvriers d'Etat	Essai Professionnel	OE	5	2	1
Agents sous contrat	Entretien d'embauche	I	1	8	9
		II	6	13	22
		III	15	4	13
<b>Totaux</b>			<b>68</b>	<b>57</b>	<b>74</b>

Un focus sur la situation particulière du CSTA et du CLEO a été également présenté. Sur un effectif théorique 2023 de 499 personnels, 25 postes sont encore non-occupés au 01 décembre, ce qui correspond à un taux de vacance de poste à 5%. 41 départs de personnels civils ont été enregistrés en 2023 dans ces deux chaînes d'emploi (dont 20 retraites, 7 mutations, 3 détachements, 4 ruptures de contrat, 2 IDV et 2 décès). [Le nombre de départs à la retraite a probablement été catalysé par la réforme de 2023.](#)





## LES ESSAIS PROFESSIONNELS DES OE

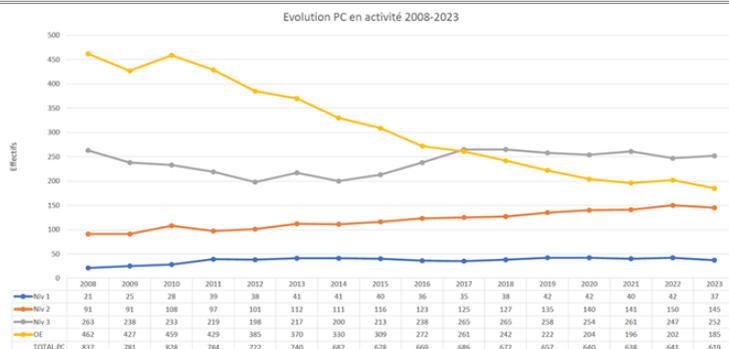
Deux essais professionnels de recrutement d'OE ont été réalisés en 2023 (au CSLSEO et au DEMa de TOULON) sur les cinq programmés (3 supprimés : 1 au DEA ORANGE, 1 au DEMa TOULON et 1 au DEA ISTRES). Un personnel est revenu sur le poste qu'il avait quitté, un personnel restructuré a été muté et un poste a été militarisé.

Quatre essais professionnels d'avancement des OE ont été réalisés en 2023 : un groupe VII en mécanique générale, un HCB issu de HGN en exploitation pétrolière, un HCC en informatique et un HCC CE.

L'UNSA Défense salue encore les efforts réalisés pour constituer les jurys et pour informer les candidats au plus tôt. Pour l'UNSA DEFENSE, il faut poursuivre les efforts dans ce sens.

## LES EFFECTIFS RÉALISÉS EN 2023

Hors vacataires et hors apprentis, les effectifs réalisés de PC ont fondu de 26% en 15 ans, passant de 837 à 619 agents, avec une population OE qui est passée de 462 à 185 agents en activité :



DSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	2	5	7	6	3	0	9	9	0	1	10	26
Réalisé 2023	3	3	6	6	3	0	9	6	0	3	9	24
DELTA	+1	-2	-1	=	=	=	=	-3	=	+2	-1	-2

CLEO siège	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	7	7	2	27	8	37	11	9	3	23	67
Réalisé 2023	0	8	8	1	23	4	28	11	4	9	24	60
DELTA	=	+1	+1	-1	-4	-4	-9	=	-5	+6	+1	-7

CSTA	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	5	13	18	30	23	2	55	56	2	1	59	132
Réalisé 2023	6	8	14	28	21	2	51	60	4	1	65	130
DELTA	+1	-5	-4	-2	-2	=	-4	+4	+2	=	+6	-2

ETSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	=	4	4	=	10	1	11	5	12	1	18	33
Réalisé 2023	=	4	4	=	10	1	11	4	11	2	17	32
DELTA	=	=	=	=	=	=	=	-1	-1	+1	-1	-1

DEMa Brest	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	0	0	1	3	0	4	2	13	13	28	32
Réalisé 2023	=	=	=	1	3	0	4	2	11	13	26	30
DELTA	=	=	=	=	=	=	=	=	-2	=	-2	-2

DEMa Toulon	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	1	1	1	3	0	4	2	13	26	41	46
Réalisé 2023	0	1	1	1	4	0	5	3	13	22	38	44
DELTA	=	=	=	=	+1	=	+1	+1	=	-4	-3	-2

BPJA	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	1	1	2	6	9	0	15	15	17	13	45	62
Réalisé 2023	1	1	2	6	8	0	14	11	19	12	42	58
DELTA	=	=	=	=	-1	0	-1	-4	+2	-1	-3	-4

Agence comptable	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	2	0	2	3	0	0	3	12	0	0	12	17
Réalisé 2023	2	0	2	3	0	0	3	12	0	0	12	17
DELTA	=	0	=	=	0	0	=	=	0	0	=	=

CETSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	1	12	13	4	23	9	36	2	9	0	11	60
Réalisé 2023	0	9	9	4	8	8	40	2	7	1	10	59
DELTA	-1	-3	-4	0	+5	-1	+4	0	-2	+1	-1	-1

CSLSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	0	0	1	6	1	8	4	7	42	53	61
Réalisé 2023	0	0	0	2	4	0	6	3	14	36	53	59
DELTA	=	=	=	+1	-2	-1	-2	-1	+7	-6	=	-2

Dépôts et CRE métropole hors DELTA et CS	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2023	0	0	0	0	3	0	3	26	29	69	124	127
Réalisé 2023	0	0	0	1	3	1	5	25	34	63	122	127
DELTA	=	=	=	+1	=	+1	+2	-1	+5	-6	-2	=

Les taux de réalisation du REO sont tous compris entre 92% et 100% par rapport au droits de 2023.





## LES RESTRUCTURATIONS

Un seul poste sera restructuré au titre 2024, et s'inscrit encore dans le cadre du chantier OCM du ministère (diminution des administrations centrales et de la plaque parisienne), avec un transfert géographique de la DSEO/SD-RH vers le CSTA/BRH.

Au 01/01/23, 32 agents du SEO étaient considérés comme hors référentiel d'organisation (18 restructurés entre 2018 et 2022, 14 restructurés en 2023) :

Affectation	Nombre d'agents HRO au 01/01/2023		Situation au 01/12/2023			
	Reliquat HRO < 2023	HRO 2023	Dossiers clos	Dossiers en cours	Dossiers sensibles	Dossiers à traiter
DSEO	2	2	3		1	
CETSEO		2	2			
BPIA	1	1	2			
CLEO EM	1		1			
CSTA	8	1	5		3	1
CRE Bouy	1	2	3			
CRE Chaumont		2	2			
CSLSEO	2		1	1		
DEA Evreux		1	1			
DEA Orléans	1				1	
DEA Orange		1	1			
DEA Solenzara	1				1	
DEA Tours / Antenne Monnaie	1		1			
DEMA Toulon		2	2			
<b>Sous-total annuel</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL HRO au 01/01/2023</b>	<b>32</b>		<b>75%</b>	<b>3%</b>	<b>19%</b>	<b>3%</b>
			<b>78%</b>		<b>29%</b>	

24 agents ont été reclassés, 8 dossiers encore en cours avec 6 dossiers sensibles.

## BILAN DE LA CAMPAGNE DU CIA

Aucun agent a touché moins que le montant de référence et 73.5% des agents ont reçu un CIA supérieur au montant de référence grâce aux effets des proratisations (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	45	0	0	0	11	27	7
CETSEO	46	0	0	0	15	22	9
DSEO	25	0	0	0	5	12	8
CLEO	190	0	0	0	37	100	53
CSTA	130	0	0	0	45	54	31
Agence comptable	16	0	0	0	6	7	3
<b>TOTAL</b>	<b>452</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>119</b> <b>26,5%</b>	<b>222</b> <b>49%</b>	<b>111</b> <b>24,5%</b>

Pour information, les montants de référence pour 2023 sont les mêmes qu'en 2022 et seront reconduits en 2024.





## 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 fonction (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 64 fonctionnaires 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	5	7	0	3	6	0	21
ATMD	19	2	2	5	0	0	28
SA	0	1	1	2	2	0	6
TSEF	3	1	3	0	0	0	7
AAE	0	0	0	0	0	0	0
ICD	0	0	1	0	1	0	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>64</b>

## LE TELETRAVAIL AU SEO

Pour mémoire, les autorités locales sont décisionnaires pour une quotité maximale de télétravail (fixe et flottant) de 2 jours par semaine pour une autorisation hebdomadaire et de 8 jours par mois dans le cadre d'une autorisation mensuelle. Une allocation forfaitaire de 2.88 € par jour de télétravail, est versée trimestriellement, dans la limite de 253.43 € annuels.

431 PC portables (avec clé Token) ont été déployés au SEO, pour 2041 personnels. 28 demandes de télétravail « fixe » ont été faites par les agents. 2 demandes ont été refusées partiellement et aucune refusée en totalité. 155 demandes de télétravail « flottant » ont été faites par les agents. 5 demandes ont été refusées partiellement et aucune en totalité. Certains agents ont formulé une demande de télétravail combiné (1 fixe + 1 flottant) : les 11 demandes ont été acceptées.

Pour l'UNSA Défense, ce dispositif constitue un facteur réel d'attractivité et de fidélisation, qui doit être pérennisé voire même renforcé dans certains établissements où le nombre de jours hebdomadaires « télétravaillables » reste verrouillé à un seul jour pour y maintenir une dynamique collective selon le commandement du CLEO.

## LES POINTS D'ACTUALITE

Quelques points d'actualité ont ensuite été balayés en toute fin de comité, comme l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail au ministère des Armées (ARTT). Cet accord cadre sera mis à jour en 2024 pour tenir compte des évolutions de la réglementation interministérielle et des évolutions sociétales (nouvelles attentes des agents en matière de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle). Ces évolutions sont attendues par les agents et l'UNSA Défense a été consultée par la DRH-MD pour exprimer ses remarques et ses attentes relatives à ce dossier.





Le groupe de travail relatif aux travaux insalubres a produit deux documents qui seront prochainement diffusés aux organismes et aux agents :

- Les travaux insalubres expliqués à tous,
- Les directives relatives à la mise en œuvre du dispositif réglementaire concernant les travaux insalubres au SEO en 2024.

La DRH-MD a été saisie par la DSEO pour valider ces deux projets de documents de référence. Ces directives entreront en vigueur dès le 01 janvier 2024. Des présentations en Formation Spécialisée de Réseau (FSR) devraient être réalisées en 2024. [Les élus UNSA Défense rappellent le danger que fait peser une application strictement réglementaire sur l'attractivité et la fidélisation au service pour cette catégorie de personnel.](#)

Des informations relatives à la politique salariale ont également été données au cours de ce comité. Les montants socle d'IFSE seront revalorisés pour les 4 filières ([mesure d'attractivité](#)) ainsi que les montants d'IFSE pour les fonctionnaires qui perçoivent une IFSE supérieure au socle ([mesure de fidélisation, qui devrait être substantielle, selon la SD-RH](#)). Les taux d'avancement des OE au groupe VII seront augmentés et une prime d'installation sera créée en fonction de la profession matriculaire (si en tension) et de la région concernée. Enfin, [comme annoncés en 2023](#), 5 points d'indice seront octroyés en mars 2024 pour les ASC, en février pour les fonctionnaires et en janvier pour les OE avec un effet rétroactif au 01 janvier pour ces trois catégories de personnel.

Un nouveau dispositif de retraite progressive a été mis en place en septembre 2023 pour les agents à 2 ans de l'âge d'ouverture des droits, qui disposent déjà de 150 trimestres et qui exerceront une activité à temps partiel. Par ailleurs, le décret relatif à l'âge de départ des ouvriers de l'Etat au titre de l'insalubrité a été modifié en juin 2023 avec pour effet un décalage du bénéfice de la retraite à 59 ans (contre 57 ans auparavant).

Pour développer l'attractivité du ministère des Armées, un guide d'intégration des nouveaux agents, à destination des employeurs, sera bientôt diffusé par la DRH-MD et les fiches de postes proposées seront modernisées en début d'année 2024.

Enfin, le logiciel de suivi des temps de présence et de traitement des absences de la société Horoquartz (eTEMPTATION) est en cours de déploiement dans cinq nouveaux organismes du SEO (quatre ETSEO SGL, Metz, Rennes, Marseille ainsi que le DEMa de TOULON). [L'administration a indiqué que ce système sera à terme déployé dans tous les dépôts et qu'elle souhaite, avec cet outil, obtenir des remontées d'information automatisées et fiables. L'UNSA Défense restera attentive à l'équité de déploiement de ce système et a rappelé que les Formations Spécialisées de Réseaux constituaient le bon niveau pour avancer sur ce dossier dans le dialogue et la concertation, pour introduire avec sérénité les horaires variables en tenant compte des spécificités des établissements.](#)





## CONCLUSION

La programmation de ce comité sur une journée complète, réclamée de longue date par les représentants des personnels, a permis de développer l'ensemble des sujets à l'ordre du jour avec un rythme propice à la bonne compréhension des sujets et aux échanges.

Les élus UNSA Défense regrettent que les moyens alloués au service ne soient pas en adéquation avec les objectifs fixés en termes de performance, de soutien des forces, d'expertise énergétique et de modernisation. Dans le cadre de la LPM 2024/2030, le service a obtenu un peu plus d'une centaine de postes seulement, avec une très grande part de personnels militaires. Même si le SEO tente actuellement d'obtenir 250 à 300 postes complémentaires pour pouvoir satisfaire des objectifs ambitieux, les indicateurs RH sur les effectifs réalisés ne sont pas rassurants... Les effets de la réforme des retraites de 2023 et les directives relatives à la mise en œuvre des travaux insalubres des OE de 2024, vont probablement continuer de mettre à mal l'attractivité et la fidélisation du service...

En espérant que le ministère répondra enfin favorablement aux demandes répétées du service pour lui donner les moyens nécessaires, principalement sur le volet des ressources humaines, les élus UNSA Défense vous souhaitent une excellente année 2024 ! Vous pouvez vous rapprocher de vos élus UNSA pour obtenir de plus amples explications ! Et pourquoi pas faire le pas de l'adhésion !

