Service de l'Énergie Opérationnelle - SEO
CSA Spécial du 17 juin 2026

COMPTE RENDU UNSA Défense

Le Directeur du SEO a réuni pour la première fois le CSA-S au titre de l'année 2026. 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 les réorganisations et restructurations, les effectifs au SEO et le plan de recrutement, la politique en faveur de l'égalité professionnelle, les élections professionnelles, les heures supplémentaires et les astreintes, ainsi que quelques points d'actualité RH.

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

PROPOS INTRODUCTIFS

Le Directeur du SEO a annoncé qu'il conduisait une revue de tous les dépôts en 2026 pour préparer le plan d'infrastructure du service et la prochaine LPM. Sur le volet RH, le SEO devrait recruter 100 PC et 300 PM dans le cadre des travaux d'ajustement de la LPM en cours, avec une véritable bataille à mener pour recruter efficacement et ne pas perdre les postes non pourvus.

Selon le général, les indicateurs sur le moral se maintiennent à bon niveau, malgré une légère baisse chez les civils. Sur les transformations en cours du service, il a affirmé qu'elles étaient assumées et en phase avec les attentes de la direction, qu'elles concernent essentiellement les établissements situés à Nancy. Les postes créés en ETSEO devraient naturellement attirer des personnels restructurés : le service doit décentraliser et s'adapter aux nouvelles organisations zonales des armées. Il a par ailleurs annoncé que le service ne faillirait pas dans l'accompagnement des agents.

Le Général a également indiqué qu'à la rentrée de septembre, la direction va préparer les postures du service en cas d'engagement majeur, et préciser notamment le rôle (prépondérant sur le territoire national) des personnels civils et des réservistes.

Enfin, il a indiqué être convaincu que l'énergie du champ de bataille de demain était l'énergie électrique et que le service devait s'y préparer activement.

PRÉSENTATION DE LA RÉORGANISATION DE LA FONCTION MCO-P AU SEO ET DE LA MANŒUVRE RH

Le SEO engage une réorganisation majeure de sa fonction MCO-Pétrolière avec la création d'un 7e domaine « Énergie Opérationnelle » au sein de la SIMMT. Ce domaine intégrera l'énergie, l'eau et les matériels pétroliers, avec un transfert des missions d'acquisition des rechanges et de gestion logistique des biens vers la SIMMT.

10 postes civils sont impactés : 8 suppressions (5 en 2027 et 3 en 2028). Un Plan d'Accompagnement des Transformations (PAT) est mis en place, avec un calendrier précis : présentations en mars 2026, notifications en février 2027, et accompagnement individualisé via l'AMR.

2027	Libellé ETR	Grade du titulaire du poste	Nature de la mesure	Décision
1	Agent contrôleur de prestations de service	OE	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2027
2	Technicien gestion logistique des biens	OE	GEO	Poste transféré à la SIMMT en ile de France = poste restructuré au 1er janvier 2027
3	Approvisionneur biens logistiques	F – CAT B	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2027
4	Approvisionneur biens logistiques	F – CAT B	GEO	Poste transféré à la SIMMT en ile de France = poste restructuré au 1er janvier 2027
5	Approvisionneur biens logistiques	F – CAT B	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2027
6	Technicien gestion logistique des biens	OE	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2027
7	Expert haut niveau matériels pétroliers	F – CAT A	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2027

7 postes restructurés en 2027

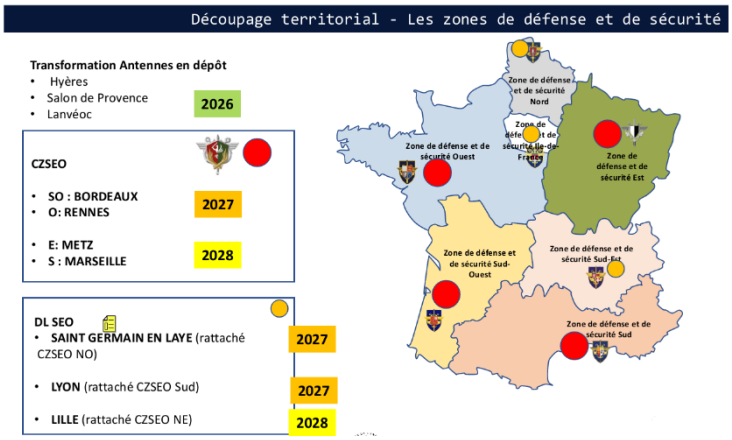
	Libellé ETR / du poste à la Cartec 2026	Grade du titulaire du poste	Nature de la mesure	Décision
1	Opérateur identification des matériels	OE	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2028
2	Opérateur fonction entreposage	F – Cat C	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2028
3	Opérateur fonction entreposage	F – Cat C	SUPP	Poste restructuré au 1er janvier 2028

3 postes en 2028

L'UNSA a également demandé une attention particulière sur la préservation des parcours de carrière des agents qui seront transférés d'un établissement à un autre, en tenant compte de leur ancienneté de grade et de leur expérience, demande accueillie favorablement par l'administration.

PRÉSENTATION DE LA RÉORGANISATION DES ETSEO ET SON IMPACT SUR L'ETSEO SAINT-GERMAIN

Le SEO transforme son organisation et notamment ses Établissements Techniques du Service de l'Énergie Opérationnelle (ETSEO) pour s'adapter aux nouvelles organisations zonales des armées. 4 Commandements Zonaux (CZ SEO) sont créés (Bordeaux, Metz, Marseille, Rennes), ainsi que 3 Détachements de Liaison (DL SEO) : Saint-Germain-en-Laye (rattaché à Rennes), Lyon (Marseille) et Lille (Metz).



À Saint-Germain-en-Laye, 4 postes civils sont supprimés en 2027 (secrétariat, préventeur, rédacteur technique, agent d'exploitation pétrolière). Le calendrier suit celui de la MCO-P : présentations en mars 2026, entretiens individuels, et accompagnement via l'AMR à partir de février 2027.

L'UNSA regrette que l'organisation des CZSEO laisse peu de place d'encadrement aux personnels civils. La question de l'organisation en cas de conflit de haute intensité, nécessitant le départ probable de cadres militaires, doit absolument être mise à l'ordre du jour.

RÉORGANISATION DE LA DSEO

La DSEO adopte une nouvelle organisation plus fonctionnelle et moins verticalisée pour équilibrer la prise de décision entre RH, Opérations et Pilotage/Transformation. 3 sous-directions sont ainsi créées :

- Sous-Direction Opérations
- Sous-Direction Ressources Humaines
- Sous-Direction Pilotage et Transformation

Une fonction Lutte Énergétique est également créée pour renforcer la cohérence stratégique et sera développée au cours de la prochaine LPM.

POINT SUR LES EFFECTIFS CIVILS ET PLAN DE RECRUTEMENT 2026

La cartographie des emplois 2026 décrit 748 postes de civils, en intégrant une hausse des marges de description autorisée (MDA) de 31 postes. Ce total était de 716 postes en 2025. En 2030, la trajectoire en effectif prévoit d'atteindre 781 PC contre 682 PC en trajectoire initiale LPM sans adaptation.

8 postes sont identifiés comme restructurés en 2026 : 3 suppressions (1 DEMA Toulon, 2 BPIA), 2 transferts (contrôleurs en usine vers le CRE de BOUY) et 3 modifications substantielles (CSLSEO, CSTA).

Le plan de recrutement 2026 prévoit 72 embauches (25 fonctionnaires, 39 contractuels et 8 OE). 26 entrées seulement ont été réalisées au 1er juin (3 mobilités, 6 détachements, 11 contrats, 6 L.4139-2). Les apprentis (24) et vacataires (12) et stagiaires (17) viennent compléter les effectifs.

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

Sur les documents présentés par l'administration, on constate que certaines formations administratives ont des facilités pour recruter des agents, telles que la DSEO, le CETSEO, l'agence comptable ou la BPIA. Le SEO recrute 35% de fonctionnaires seulement et il devient urgent de réviser les modes de calculs des taux de promotion. L'UNSA a rappelé qu'il fallait employer le dispositif de CDIsation des ASC, qui représentent 55% des recrutements, avant 6 ans pour fidéliser les agents, et ce notamment pour les spécialités en tension. Enfin, l'UNSA a demandé une attention particulière concernant les apprentis employés depuis plusieurs années au sein du SEO afin qu'ils puissent être recrutés puis CDIsés avant 6 ans.

POLITIQUE DU SEO EN FAVEUR DE LA MIXITÉ, DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA DIVERSITÉ

Le MINARM s'est porté candidat au processus de labellisation dès 2020. Un audit de renouvellement est prévu au SEO en juin/juillet 2026. Les deux sites audités par l'AFNOR sont la DSEO et le DEA de COGNAC. La sensibilisation des manageurs, le recrutement diversifié de jeunes civils et militaires, issus de toutes les régions françaises, la civilianisation du personnel du SEO (32,8% pour 715 PC et 67.2% pour 1466 PM), constituent des atouts pour le service pour maintenir la labellisation égalité - diversité.

Statut	Taux de féminisation	Évolution 2021-2026
Officiers	15,83 %	-2 %
Sous-officiers	17,61 %	Stable
EVSEO	9,09 %	+1,5 %
Cat. A / Niv I	42,86 %	+16 %
Cat. B / Niv II	38,25 %	-3 %
Cat. C / Niv III	48,96 %	Stable
OE	4,58 %	Stable

En 2025, le SEO a recruté 14% de femmes sur 164 militaires incorporés et 39% parmi les 74 civils recrutés, et 0 femme parmi les 6 OE recrutés.

Une analyse de risques a fait apparaitre certaines fragilités du service : une féminisation à renforcer sur les métiers à dimension technique, des horaires atypiques qui peuvent perturber l'équilibre travail/famille, une vulnérabilité à la situation économique pour les agents aux ressources les plus modestes et des taux de renouvellement en 2025, supérieurs à 10%, de l'ensemble des effectifs PC et PM.

Parmi les pistes d'amélioration du SEO, on trouve la mise à jour des convocations des jurys et des membres de commission en insistant sur le volet diversité, la recherche d'une représentation plus importante du personnel féminin dans les métiers à caractère technique et la réalisation de vidéos-portraits de personnels féminins (civils et militaires) assurant des fonctions dans les filières techniques.

Le service est confronté à peu de cas avérés de harcèlement moral au travail (HMT), de discrimination ou de violences à caractère sexuel ou sexiste (VSS) :

Type	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Harcèlement Moral au Travail (HMT)	1	0	0	1	4	6
Discrimination	0	0	0	1	1	2
Violences Sexuelles ou Sexistes (VSS)	1	1	4	4	0	10

Les HMT et VSS sont tous des cas supposés, car il n'a pas été possible de prouver les faits reprochés, sans témoin à l'appui, lors des enquêtes administratives diligentées. Un seul cas avéré de discrimination a fait l'objet d'une mutation disciplinaire en 2024.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le processus de vote nécessitera les actions suivantes :

1. Réception d'un lien d'accès sur l'adresse professionnelle.
2. Réception d'un mot de passe provisoire sur l'adresse professionnelle.
3. Connexion au système de vote sur internet et changement du mot de passe provisoire.
4. Réception d'un code de vote sur l'espace web ENSAP



Le site de vote sera accessible 24 heures sur 24, via un ordinateur connecté à internet ou d'un kiosque à voter dans certains établissements ou d'un téléphone portable ou d'une tablette. Pour participer aux élections professionnelles, il faut être en poste depuis plus de 6 mois. Le SEO contactera avant l'été les agents en situation d'absence (CLM/CLD) pour garantir leur droit de vote, pour qu'ils puissent employer leur adresse de messagerie personnelle. Attention, point de vigilance : les agents doivent s'assurer que leur boite mail professionnelle n'est pas saturée… 85 cas sur 7000 lors des élections blanches de début juin !

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LES ASTREINTES

Le dossier présenté en séance met en évidence une augmentation importante des missions et des déplacements nécessaires pour assurer la continuité du service, avec des conséquences à la fois budgétaires et humaines. Selon la SD-RH, les dispositifs d'astreinte doivent respecter un cadre réglementaire précis et ne peuvent constituer une solution permanente à des difficultés d'organisation ou de répartition des compétences.

	Règles standard		Dérogations	
	Fonctionnaires et OE	OE *conducteurs et lors de livraison de pétroliers*	Fonctionnaires et OE	OE *conducteurs et lors de livraison de pétroliers*
Durée de travail quotidienne maximale	**10h**	**10h** Travail effectif **12h** Amplitude max	**12h**	**12h** Travail effectif **14h** Amplitude max
Durée hebdomadaire de travail	**48h**		**60h**	
	44h en moyenne sur une période de 12 semaines		**44h** en moyenne sur une période supérieure à 12 semaines	
Repos	**11h** au quotidien **35h** consécutifs hebdomadaire comprenant le dimanche		**11h** au quotidien **35h** consécutifs hebdomadaire comprenant le dimanche	

Les documents présentés insistent sur le respect des garanties minimales de repos, quel que soit le mode de compensation, et le respect des plafonds budgétaires. Les élus UNSA ont indiqué qu'une harmonisation et des éclairages étaient nécessaires sur ce sujet. Trop de feuilles d'attachement reviennent modifiées, sans justification, pourtant signées initialement par les autorités locales d'emploi. Le général va approfondir le sujet et une fiche de gestion, destinée à la diffusion, sera rédigée afin de cadrer et uniformiser les pratiques entre établissements. Les élus UNSA ont par ailleurs rappelé qu'une question relative aux déclarations d'heures supplémentaires des PC (cat B et C) en mission n'avait toujours pas été traitée par l'administration.

ACTUALITÉS RH

En fin de comité, quelques points d'actualité ont fait l'objet de discussions ou de présentations :

- En premier lieu, l'administration a demandé un délai supplémentaire pour l'analyse des avancements au choix des fonctionnaires de la filière administrative au CSTA, car certains points restent à approfondir. Point repoussé au prochain CSA-S SEO.
- Sur la question d'une baisse des montants de CIA des fonctionnaires relevant de l'ELPEO en 2025, l'administration a rétorqué qu'il fallait prendre en compte les montants moyens sur les trois dernières années (2023, 2024 et 2025) pour que l'analyse soit pertinente.
- Outils de gestion des horaires et des congés, déployés dans les établissements suivants : DSEO, CSTA, CLEO EM, BPIA, CSLSEO, ETSEO bordeaux, Marseille, Metz, SGL, CETSEO, ainsi que les DEMa de Brest et de Toulon. Une note est à venir (probablement fin 2026) avec définition d'un calendrier complémentaire dans les dépôts, assortie d'une étude relative à l'introduction (ou pas) des horaires variables pour les agents, comme à l'ETSEO de Metz.
- Un rappel du cadre réglementaire pour les enquêtes administratives (préalables au recrutement de personnel civil) via le logiciel SOPHIA : le résultat de l'enquête doit impérativement être communiqué avant toute

affectation définitive d'un agent. Le délai réglementaire est de deux mois et l'administration a rappelé qu'il était de l'intérêt des candidats de prêter une grande attention aux publications sur les réseaux sociaux…

- La prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas des PC et des apprentis pour les concours, examens professionnels et essais d'avancement, a fait l'objet d'une évolution. Depuis janvier 2026, ces dépenses sont prises en charge dans la limite d'une nuitée et de deux repas par année civile, pour les concours relevant du Minarm. En dehors du ministère, seuls les frais de transport feront l'objet d'une prise en charge.

CONCLUSION

Un comité social d'administration très dense avec des sujets de préoccupations et de vigilance pour les personnels civils du service, comme les transformations et leur cortège de restructurations ou la gestion des heures supplémentaires et des astreintes… dans un contexte où le service doit fidéliser ses agents pour être en mesure de renforcer efficacement ses effectifs.

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·e·s UNSA pour obtenir de plus amples explications ou des extraits des présentations réalisées au cours de ce comité !

Enfin et surtout, les élus UNSA Défense vous appellent à voter massivement en décembre 2026 pour faire défendre vos droits et votre métier !!
Il importe que les futurs CSA, comme les instances catégorielles, reposent sur une légitimité non discutable afin de maintenir et renforcer un dialogue social constructif et vivant.