



DÉCLARATION LIMINAIRE

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIAL SERVICE DE L'ENERGIE OPERATIONNELLE (SEO) ...

17 juin 2026

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Face à la situation internationale, le discours public prône le réarmement global : moral, économique et militaire. Le chef d'état-major des armées appelle à « préparer les populations à un possible conflit de haute intensité ».

Parallèlement, l'actualisation de la loi de programmation militaire introduit un nouveau régime d'«état d'alerte de sécurité national», qui permettrait de déroger temporairement à certaines normes, y compris du code du travail, « en cas de menace grave ».

La **CFDT Défense** ne conteste, ni la réalité du risque pour la Nation, ni la nécessité de préparer la défense du pays. Mais elle affirme avec force que cette préparation ne peut se faire au prix d'un affaiblissement social, ni au détriment des conditions de vie et de travail du peuple tout entier et, *a fortiori*, au détriment du personnel civil du ministère, pilier indispensable de la communauté de défense.

L'histoire montre qu'une Nation fragilisée socialement est moins résiliente, moins efficace, et donc moins capable de faire face à un conflit majeur.

La **CFDT Défense** assume de s'exprimer sur ces enjeux, sans posture idéologique, mais avec sens des responsabilités, sérieux et crédibilité. Nous contribuons ainsi à donner du sens au travail de l'ensemble des agents civils de la communauté de défense, en rappelant que leur engagement mérite respect, reconnaissance et garanties sociales solides.

La force d'une Nation repose d'abord sur la dignité et le respect de celles et ceux qui la constituent.

Cette instance se tient dans un climat social et économique particulièrement tendu pour les personnels civils de la Défense. D'un côté, le discours officiel prône la fidélisation et l'attractivité ; de l'autre, la politique RH de la Fonction Publique d'État s'illustre par un effondrement statutaire assumé et un recours toujours plus massif aux contractuels.

En cette année 2026, alors que l'inflation est installée, le gouvernement impose une troisième année consécutive de gel de la valeur du point d'indice. Face à la revalorisation du SMIC, l'État se contente d'activer des rustines réglementaires via l'indemnité différentielle.

306 000 agents de l'État basculent sous perfusion de cette indemnité. Cette «smicardisation» de masse écrase les grilles indiciaires des catégories C et B.

La **CFDT** exige immédiatement : la revalorisation du point d'indice, la refonte globale des grilles, la reprise des discussions sur les rémunérations et la remise en place de la GIPA.

Ce manque de reconnaissance indiciaire cache un autre piège à retardement pour les personnels du SEO, mis en lumière par la Cour des comptes et le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) : la « **primisation** » de la rémunération.

Les primes représentent aujourd'hui près d'un quart du salaire des agents de l'État, exclues du calcul de la pension, ces primes masquent un effondrement programmé des taux de remplacement. L'administration demande aux agents de s'investir plus, sous tension, pour une retraite amputée de près d'un tiers de leurs revenus réels. C'est inacceptable.

La **CFDT** tient à réaffirmer son attachement à un dialogue social de qualité, pierre angulaire du bon fonctionnement du Service de l'Énergie Opérationnelle (SEO). Si jusqu'à aujourd'hui, il a lieu dans la transparence et le respect, sachons le préserver dans le contexte actuel. Nous rappelons qu'une gouvernance efficace exige la construction des réformes **avec** les agents, et non **malgré** eux. Le CSA ayant vocation à discuter de l'organisation du service, il aurait été utile d'associer les OS en amont de ces transformations.

Les transformations présentées aujourd'hui sont d'une ampleur significative pour le Service de l'Énergie Opérationnelle et auront des conséquences concrètes sur les organisations de travail, les missions et les parcours professionnels des personnels.

Nous prenons acte des orientations stratégiques exposées concernant la réorganisation, la transformation ainsi que les objectifs affichés pour une meilleure efficacité opérationnelle.

Toutefois, derrière les organigrammes, les calendriers et les schémas de transformation, ce sont avant tout des femmes et des hommes qui sont concernés.

Dans ce contexte, la **CFDT** sera particulièrement vigilante sur plusieurs points :

DÉCLARATION LIMINAIRE

Premièrement, l'accompagnement individuel des agents concernés : Les reclassements, la mobilité, les formations et la reconversion devront être suivis avec la plus grande attention. Aucun agent ne doit être laissé sans solution ou subir un déclassement LDG du fait d'un changement de service.

Deuxièmement, la qualité du dialogue social : Les agents doivent disposer d'une information régulière, claire et actualisée tout au long du processus. Les représentants du personnel doivent être pleinement associés au suivi des transformations afin de pouvoir exercer leur rôle dans des conditions satisfaisantes.

Troisièmement : les conséquences sur les collectifs de travail. Les restructurations ne doivent pas conduire à une dégradation des conditions de travail des personnels restant en poste, ni à une surcharge chronique résultant d'effectifs insuffisants.

Sur ce dernier point, les chiffres présentés aujourd'hui appellent notre attention. Si nous constatons une augmentation des droits en organisation pour les personnels civils, nous observons également un écart important entre les effectifs réalisés et les effectifs autorisés. Cette situation touche particulièrement certains organismes et pèse nécessairement sur la charge de travail des équipes.

La **CFDT** s'interroge sur la capacité du SEO à recruter : Sommes-nous attractifs ?

Dans un contexte de haute intensité les postes créés n'auront de sens que s'ils trouvent des agents pour les occuper durablement et en travaillant sur les compétences à long terme.

Concernant la politique en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, la **CFDT** soutient les démarches engagées en rappelant que les labels et les audits ne peuvent constituer une finalité en soi, sans actions concrètes, mesurables et perceptibles par les agents et la formation des référents.

Pour conclure, à quelques mois des élections professionnelles, la **CFDT** rappelle que la confiance et l'adhésion des personnels se construit avant tout par la cohérence entre les engagements annoncés et leur mise en œuvre concrète. Le taux de participation des agents nous permettra de les mesurer.

La **CFDT** abordera donc ce comité avec un esprit constructif mais exigeant. Nous serons attentifs aux réponses apportées aux interrogations légitimes des agents et à la réalité des garanties offertes dans le cadre des transformations engagées.

Nous ne manquerons pas d'intervenir au fil de l'eau sur les sujets à l'ordre du jour.

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, nous vous remercions de votre écoute.

Paris, le 16 juin 2026