

# FACE AUX TRANSFORMATIONS

## LA CFDT AUX COTES DES AGENTS

**LORS DE L'OUVERTURE DE SEANCE, L'IG1 MARGOTIN A INSISTE SUR LA PRIORITE STRATEGIQUE DU SEO : REMPORTER LA BATAILLE DES EFFECTIFS. IL A SOULIGNE L'IMPORTANCE DE RESPECTER PLEINEMENT LES DROITS DES AGENTS TOUT AU LONG DES TRANSFORMATIONS EN COURS.**

**LE DIRECTEUR A PRESENTE ET DEFENDU CES MESURES DE TRANSFORMATION COMME UNE DEMARCHE ASSUMEE VERS UNE SUBSIDIARITE ACCRUE, VISANT A RENFORCER LES COMPETENCES AU NIVEAU TERRITORIAL POUR MIEUX RAPPROCHER L'EXPERTISE DU TERRAIN.**

Tout en reconnaissant l'impact humain de ces évolutions, il a insisté sur leur caractère nécessaire pour asseoir la légitimité du SEO dans le domaine de l'énergie, et plus particulièrement dans celui de l'énergie électrique, où le service doit désormais occuper une place pleinement reconnue.

La **CFDT** n'est pas opposée au principe des transformations si celles-ci sont justifiées, partagées et comprises de toutes et tous. Il est par ailleurs impératif que toutes les mesures d'accompagnement, pour les agents concernés par ces transformations, soient mises en œuvre.

### **REORGANISATION DE LA FONCTION MCO-P AU SEO ET MANŒUVRE RH**

Le Directeur a présenté en détail la transformation de la fonction MCO P, soulignant qu'elle s'inscrit pleinement dans les ambitions du CEMA pour préparer un engagement majeur.

Cette évolution est rendue nécessaire par la complexité croissante de la fonction MCO, due à l'expansion du parc et aux exigences opérationnelles accrues.

Afin de répondre à la feuille de route nationale, le SEO s'est engagé dans un rapprochement structurant avec la SIMMT, le bureau MCO actuel ne pouvant plus assurer seul cette mission.

Dans ce cadre, le SEO délègue à la SIMMT la maintenance opérationnelle de l'ensemble du matériel pétrolier ainsi que la gestion logistique des biens, tout en conservant la maintenance industrielle, cœur de son expertise historique.

Cette évolution s'accompagne de la création d'un nouveau domaine "Énergie opérationnelle" au sein de la SIMMT, constitué d'une antenne SEO d'environ vingt personnels, permettant d'assurer la continuité de compétence et la cohérence technique.

La réorganisation de la fonction MCO-P entraîne la suppression 10 postes de civils en 2027 et 2028.

Le Directeur a rappelé que cette transformation s'inscrit dans une logique d'anticipation et de transparence, avec la volonté de proposer des solutions concrètes aux agents concernés.

Il a confirmé que tous les personnels impactés seront reconnus comme "agents restructurés" dès la publication de l'arrêté prévue en janvier 2027, conformément au Plan d'Accompagnement des Transformations (PAT).

Les volumes de postes restructurés pour 2027 et 2028 ont été rappelés ainsi que les étapes déjà engagées : entretiens individuels, réunions CLT, et accompagnement AMR.

La **CFDT** veillera à la bonne application des mesures d'accompagnement du PAT et que tout soit mis en œuvre pour que les agents concernés trouvent une solution adaptée à leurs attentes.

### **REORGANISATION DES ETSEO ET IMPACT SUR L'ETSEO DE SAINT-GERMAIN-EN-LAYE**

La réorganisation des ETSEO a été présentée comme une étape structurante visant à rapprocher le commandement des réalités opérationnelles du terrain.

**SERVICE  
DE L'ÉNERGIE  
OPÉRATIONNELLE**

## FACE AUX TRANSFORMATIONS LA CFDT AUX COTES DES AGENTS

L'objectif affiché est la mise en place d'un commandement zonal au plus près des dépôts, avec un référent zonal clairement identifié pour renforcer la subsidiarité et améliorer la réactivité locale.

Cette évolution s'inscrit dans une logique de montée en compétence des échelons territoriaux, en cohérence avec la transformation globale du SEO.

Concernant l'ETSEO de Saint-Germain-en-Laye, 4 postes civils sur 5 seront supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Les agents concernés ont déjà été reçus en entretien individuel et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé afin de garantir leur repositionnement sur des postes vacants, conformément aux engagements réglementaires et au plan d'accompagnement des transformations.

N'hésitez pas à vous rapprocher des représentants **CFDT** locaux pour obtenir conseil et accompagnement.

### REORGANISATION DU CLEO EM ET FUSION DU BMR AVEC LE CSTA/BINFRA

La fusion du bureau maîtrise des risques du CLEO EM et du bureau infrastructure du CSTA permettent une réorganisation des domaines d'expertise essentiels au SEO.

Néanmoins cette réorganisation voit le BMR réduit de moitié passant d'un CARTEC 2026 de 19 postes à 10 postes transférés au CSTA.

Deux personnels sont concernés par une restructuration mais de nombreux postes sont supprimés (militaires, postes vacants et départs en retraite).

La **CFDT** accompagnera les agents concernés par ces changements et veillera à ce que la réorganisation n'affecte pas le fonctionnement du SEO.

Pour toute question ou besoin d'accompagnement, n'hésitez pas à contacter vos représentants **CFDT** locaux.

### REORGANISATION DE LA DSEO

Une nouvelle organisation de la DSEO plus fonctionnelle et moins verticale a été présentée lors de ce CSA.

Elle rééquilibre les responsabilités entre les volets RH, opérations et pilotage/transformation.

La création d'une fonction dédiée à la lutte énergétique, intégrée au pilotage stratégique, marque une étape importante pour renforcer la capacité du service à répondre aux enjeux croissants liés à l'énergie.

### POINT DE SITUATION SUR LES EFFECTIFS DU PERSONNEL CIVIL ET LE PLAN DE RECRUTEMENT 2026

Le Directeur a présenté une évolution positive des effectifs civils, avec une hausse nette de + 21 personnels, confirmant la dynamique engagée dans la bataille des effectifs.

Le plan de recrutement 2026 poursuit sa montée en puissance, notamment grâce à l'augmentation du nombre de contractuels et d'apprentis, une tendance qui répond aux difficultés de recrutement sur concours et au manque d'anticipation dans certains domaines.

La **CFDT** a exprimé ses inquiétudes concernant le statut des contractuels, rappelant l'importance du respect de leurs droits et la nécessité de pérenniser les postes pour garantir la stabilité des équipes.

### POLITIQUE MIXITE – EGALITE PROFESSIONNELLE – DIVERSITE

La politique du SEO en matière de mixité, d'égalité professionnelle et de diversité a été présentée à travers un état des lieux précis et les actions engagées pour renforcer l'inclusion au sein du service.

Les indicateurs montrent une progression régulière, mais encore insuffisante, notamment sur la représentation des femmes dans les métiers techniques et les postes à responsabilités.

Le Directeur a rappelé que cette politique s'inscrit dans une dynamique nationale visant à garantir l'égalité de traitement, prévenir les discriminations et améliorer l'attractivité des parcours professionnels.

Les actions prévues portent sur la sensibilisation, la formation, l'accompagnement RH et le suivi renforcé des situations

## FACE AUX TRANSFORMATIONS LA CFDT AUX COTES DES AGENTS

individuelles, en cohérence avec les objectifs du plan égalité professionnelle. La **CFDT** salue cette démarche de mise en œuvre et de suivi d'une politique en matière de mixité, égalité professionnelle et de diversité, tout en reconnaissant qu'il reste encore un long chemin à parcourir.

### PREPARATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE DECEMBRE 2026

Les obligations réglementaires, les étapes clés du calendrier et les modalités d'organisation ont été rappelées, notamment avec la mise en place du scrutin électronique. Chaque agent devra avoir un code sur INTRADEF puis un lien avec ENSAP, pour pouvoir voter.

La **CFDT** sera pleinement mobilisée pour accompagner les agents, les informer sur les étapes et les aider lors du vote numérique.

### SUIVI DES SUJETS EVOQUES LORS DES BILATERALES DE JANVIER 2026

Un point d'avancement a été présenté sur les sujets abordés lors des bilatérales de janvier 2026, afin d'assurer un suivi transparent et régulier des engagements pris.

Un échange nourri a notamment porté sur la gestion des heures supplémentaires, leur traçabilité et leur juste prise en compte.

La SDRH va élaborer avec le CSTA, un document unique SEO visant à harmoniser les règles de déclaration, de validation et de pose des heures supplémentaires, afin de sécuriser les pratiques et d'assurer une équité de traitement entre les agents.

Ce chantier sera suivi dans le cadre du dialogue social continu.

La **CFDT** revendique que les heures supplémentaires effectuées par les agents ne soient pas perdues.

### SERVICE DE L'ÉNERGIE OPÉRATIONNELLE

La **CFDT** salue l'anticipation du commandement pour l'information des agents restructurés. Le personnel concerné par le transfert du bureau maîtrise des risques (BMR) et du bureau matériel vers le CSTA seront également reçus ainsi que les agents du service général qui basculent du CSTA vers CLEO. La **CFDT** demande qu'une communication à l'ensemble du personnel du CSTA soit également effectuée. Les agents du CSTA, qui ne sont pas concernés par des changements d'établissement ou qui ne sont pas restructurés, doivent être informés des transformations et de l'organisation future du service.

La **CFDT** restera pleinement mobilisée sur l'ensemble des transformations, en portant une vigilance constante aux impacts humains, organisationnels et professionnels. Elle défendra les intérêts des agents, en particulier ceux concernés par les restructurations, en veillant à ce que chaque évolution soit mise en œuvre avec un soutien réel, individualisé et conforme aux garanties prévues par les textes.

La **CFDT** continuera d'exiger une information transparente, un dialogue social structuré et la prise en compte effective des situations individuelles, afin que les réorganisations engagées se traduisent par des conditions de travail sécurisées, équitables et respectueuses des parcours de chacun.

Paris, le 18 juin 2026