

CSA-S SEO

Comité Social d'Administration Spécial du
Service de l'Energie Opérationnelle
du 11 décembre 2025

Le CSA spécial du SEO s'est réuni le mardi 11 décembre 2025.

FO Défense était représentée par : Daniel PLAINDOUX, Sylvio KOESMAN et Philippe SOUSA.

■ Ouverture de la séance par le directeur du SEO

Le directeur, pour son premier CSA, remercie les représentants du personnel de leur présence et souhaite que les échanges continuent d'être fructueux lors des CSA et FS de CSA.

Il nous informe que :

La LPM 24/30 est porteuse d'espoir et suit la feuille de route.

300 personnels en plus pour 2030.

Les projets de matériel sont en augmentation et le renouvellement des camions citernes, wagons citernes est en cours. Les premiers marchés ont été passés en 2025 pour un début de livraison en 2027. Le châssis de 160 SCANIA va être rétrofité chez le constructeur et le pétrolier au CSLSEO.

Le directeur félicite tous les personnels qui ont travaillé sur ces marchés.

Le plan PHENIX avec une préparation opérationnelle qui a été réalisée dans les dépôts et la BPIA.

En 2026, il va y avoir un exercice majeur ORION, le SEO sera impacté à hauteur de 200 personnels.

La montée en puissance du CETSEO continue avec une rénovation du laboratoire et les travaux sur l'hydrogène.

Suite à la visite du CLEO, BPIA et des ETSEO, le directeur a trouvé des personnels motivés et très enthousiastes à la montée en puissance du SEO (plus de personnels et de nouveaux matériels).

L'annonce du Président de la république pour un nouveau service national va voir le jour en 2026, le SEO est partie prenante pour 40 personnes.

En 2026, il y aura un audit effectué par la DRHMD sur l'égalité.

Concernant la nouvelle gestion entre le CMG et les RH de proximité, le SEO n'est pas impacté.

Un nouveau système de gestion informatique de gestion du personnel civil entrera en fonction en 2028.

Au deuxième semestre 2026, début du chantier de gestion du personnel, parcours professionnel, cela représente environ 700 personnes disséminées partout en France, la mobilité fonctionnelle pour l'avancement est difficile surtout pour les personnes qui travaillent en dépôt car il y a obligation de bouger géographiquement. Pour l'avancement de catégorie, les chefs tiennent compte des compétences correspondant à la catégorie.



COMITÉ SOCIAL



■ Point de situation SCALP (Système Centralisé d'Appui à la Logistique Pétrolière)

SCALP est performant et fonctionnel pour tous les utilisateurs, il doit être modernisé et encore plus utile, il y a trois instances principales de gouvernance :

- comité de pilotage SCALP (COPS),
- comité utilisateurs clé (COUC),
- comité de pilotage avec le titulaire (SOPRA STERIA jusqu'au 30/03/26 puis DELOITTE).

Terminal nomade :

- facilité d'usage ;
- adoption de la carte SCALP, elle est aussi utilisée pour CAM ;
- Il est à présent multilingue ;
- émargement numérique ;
- projet de prise de photo à démarrer après la fin du marché 2 en avril 2026.

Gestion des entrepôts :

- projet pilote avec Toulon pour l'utilisation du module SAP et WM ;
- servira de modèle pour **Portes-lès-Valence** ;
- cible de mise en production de Toulon à juin 2026.

Autres

- Mise en production de la gestion des pièces de rechange ;
- Ajouts de la gestion des acomptes en finance ;
- Etats financiers supplémentaires en lien avec BMAT.
- Notification du nouveau marché SCALP le 05/11/25 attribué à DELOITTE

• Année 2025 :

- montage et passation du marché 3 de SCALP qui comprend la migration vers S/4HANA.
- Le 5 novembre, notification du marché qui est attribué à DELOITTE.

• Année 2026 :

- de janvier à septembre : appropriation de SCALP par le titulaire.
- **Sollicitation modérée des experts métier** par DELOITTE pour apprendre nos métiers.
- De septembre à décembre : début de la phase de migration technique.

• Année 2027 :

- Gel des évolutions hors obligations légales.
- Migration technique vers S/4HANA à iso périmètre et iso fonctionnalités.
- **Sollicitation des experts métier** pour les tests de non régression : planning et charges RH à définir avec DELOITTE.
- Intégration de la BPIA pour les formations.

• Année 2028 :

- Lancement de S/4HANA au 01/01/2028
- Support technique et fonctionnel intensif durant le premier trimestre
- A partir du deuxième trimestre, reprise des évolutions et projets permettant de fournir une meilleure ergonomie et une fluidification des processus (Fiorisation).

■ Effectifs du SEO

Le REO devient la CARTEC.

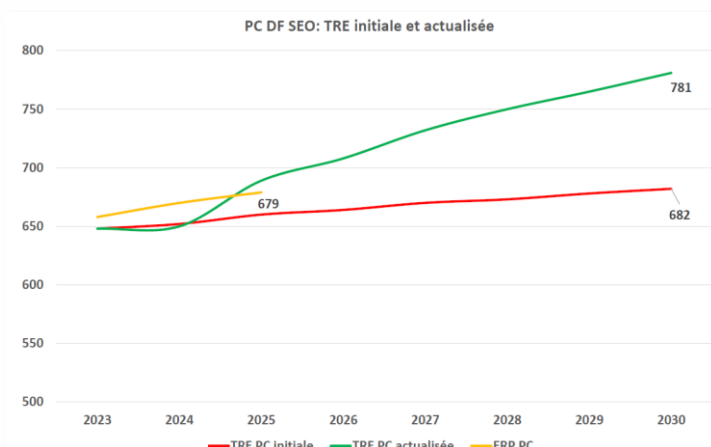


CARTEC 2026 DF SEO :

	ET 2025	TP 2025	Total cadrage 2025	MDA 2025	EFF décrits 2025	ET 2026	TP 2026	Total cadrage 2026	MDA 2026	EFF décrits 2026
Officiers	197		197	4	201	203		203	17	220
Sous-officiers	347		347	1	348	359		359	26	385
EVSEO	843		843		843	871		871	73	944
S/T Militaires	1387		1387	5	1392	1433		1433	116	1549
A	69		69	4	73	74	1	75	6	81
B	185	3	188	7	195	199	3	202	9	211
C	273	3	276	7	283	270	4	274	16	290
OE	158	1	159	2	161	161	1	162	0	162
PCRL	4		4		4	4		4		4
S/T Civils	689	7	696	20	716	708	9	717	31	748
Total	2076	7	2083	25	2108	2141	7	2150	147	2297
Apprentis	26				17	25				21

Pour mémoire :

- ▶ CARTEC 2026 = trajectoires en EFF + Temps partiel (TP) et marge de description autorisée (MDA)
- ▶ Hausse des PC (+21 au total sur le cadrage) pour toutes les catégories sauf pour les personnels de catégorie C (-2)
- ▶ Nouvelle hausse du nombre de marges de description autorisées (31)



Évolution de la CARTEC 2026 par rapport au REO 2024 et 2025 avec postes temps partiel (TP) SANS marge de description autorisée (MDA) (hors apprentis, hors vacataires, hors PCRL)
Effectifs en cible

SEO	A niv I	B niv II	C niv III	OE	TOTAL
REO2024	62	173	260	189	684
REO2025	69	188	276	159	692
DELTA	+7	+15	+16	-20	+8

SEO	A niv I	B niv II	C niv III	OE	TOTAL
REO2025	69	188	276	159	692
CARTEC2026	75	202	274	162	713
DELTA	+6	+14	-2	+3	+21

Commentaire sur l'évolution des droits en organisation entre 2025-2026 :

- Hausse des PC (+21 sur le cadrage) pour toutes les catégories sauf pour les personnels de catégorie C (-2)
- La hausse la plus importante concerne les personnels de catégorie B (+14)
- Hausse pour les OE (+3)
- 2 postes métropole transférés (2 catégorie C) et 1 poste outre mer (cat C) par le SCA au titre des stations service en 2026 (3 PM métropole et 1 outremer)

Moins de départs à la retraite en PM et PC en 2024 et 2025 : les mesures catégorielles programmées ou annoncées ont nécessairement contribué à la rétention des personnels militaires et civils.

Une contrainte budgétaire durable avec un contexte politique rendant le calendrier de la loi de finance annuelle incertain.

Conséquence :

- Approche contrainte au 1^{er} semestre 2026 sur les recrutements du personnel civil.
- Les droits en organisation ne sont pas des autorisations budgétaires.

■ Restructuration / Transformation 2026

10 postes identifiés comme « restructurés » au titre de 2026 au SEO, sous réserve de la validation par le CMG de Metz.

3 postes supprimés (1 DEMA Toulon et 2 BPIA) : une proposition de poste sera proposée à chaque agent en 2026.

Les intéressés en ont été informés par leur hiérarchie dans le cadre d'un entretien informel. 2 postes transférés contrôleurs en usine relevant du CLEO mais positionnés à la DSEO délocalisés au CRE de Bouy.

2 modifications substantielles au CSLSEO, 2 au CSTA et 1 à la BPIA.

Le CMG de Metz est appelé à se prononcer sur le caractère « restructuré » des postes faisant l'objet d'une modification substantielle, en comparant l'ancienne et la nouvelle fiche de poste.

■ Plan de recrutement 2026 – Expression des besoins du SEO

L. 4139-2	Adm. Civ	A	AE		84-16	CAT_A	A		11
			AAE				B		19
			ICD				C		20
			Total A				Total 84-16		50
		B	SACN			CAT_B			
			TSEF3	15					
			Total B	15					
		C	AAP2	2					
			ATPMD2	12					
			Total C	14					
			Total L. 4139-2	29					
Concours et sans concours		A	AE INSP			CAT_C			
			AE TEAE						
			AAE						
			CTSS						
		B	ASS						
			ICD						
			Total A						
		C	SACN	3					
			TSEF2	1					
			Total B	4					
		A	AA	1					
			ATPMD2	1					
			ATMD	1					
			Total C	3					
		B	AAE						
			CTSS						
			ASS						
		C	ICD						
			Total A						
			Total Concours/sans concours	5					

Formation administrative ou dépôt	Profession matriculaire
DE Aulnat	Mécanicien d'exploitation pétrolière
DEMa Brest	Mécanicien d'exploitation pétrolière
DEA Cazaux	Mécanicien en mécanique générale
DEAN Landivisau	Mécanicien en mécanique générale
CSLSEO	Mécanicien en mécanique générale
CSLSEO	Mécanicien en mécanique générale
DEA Istres	Mécanicien d'exploitation pétrolière



■ Elections professionnelles 2026

Elles se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026 par vote électronique.

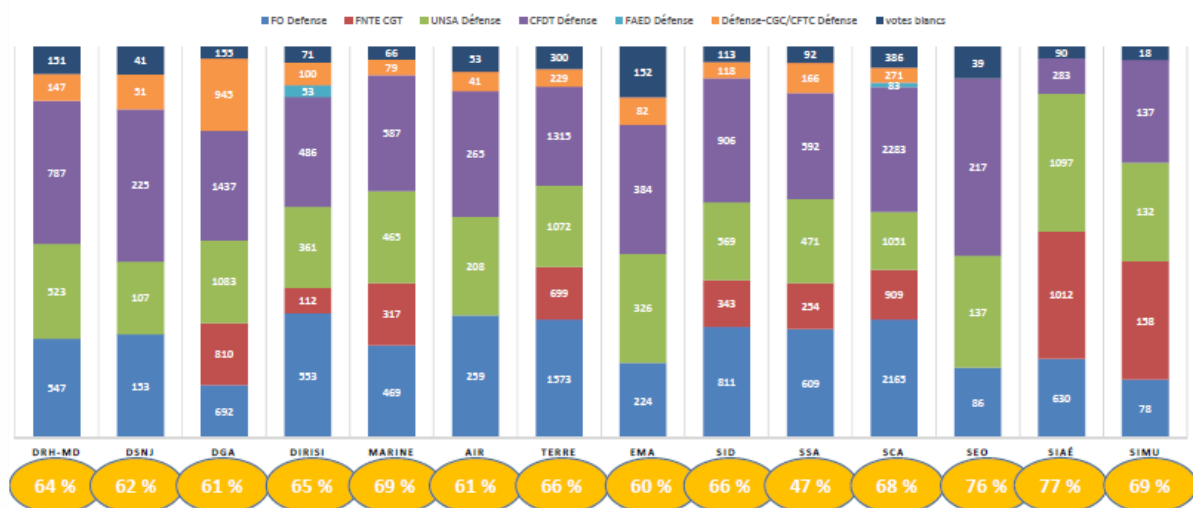
Modalités remises des codes secrets : messagerie professionnelle intradef et ensuite ENSAP.

Rappel en 2022 : une donnée avait été communiquée de manière électronique et une autre par courrier postal.

Pour les élections professionnelles de 2026, pas d'envoi par la poste.

Rappel 2022 :

CSA de réseau et spéciaux de service – suffrages exprimés par organisation syndicale



Pour le CSA-S SEO, le pourcentage des suffrages exprimés était de 76 % ; **FO Défense** demande à l'ensemble des personnels de voter à tous leurs bureaux de vote.

■ Les labels égalité et diversité : audit de renouvellement en 2026

Objet : l'organisme certificateur, AFNOR, auditera les chaînes d'emploi du MINARM dans le cadre des audits de renouvellement des labels égalité et diversité

Quand ? fin juin –début juillet 2026

Quel employeur ? l'identification des chaînes d'emploi et des sites à auditer est en cours

Pilote : la DP mixité de la DRH-M et la collège des inspections et de l'audit interne

Créé en 2004, le label « **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.

Créé en 2008, le label « **Diversité** » vise à prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans

EGALITÉ PROFESSIONNELLE :

L'égalité femmes hommes désigne l'absence de toute discrimination en raison du sexe, en termes de Droits.

L'égalité professionnelle femme homme désigne l'égalité de traitement en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion, ou en termes d'égalité de rémunération.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République en 2017 et a été réaffirmée en 2022.



MIXITÉ PROFESSIONNELLE :

La mixité désigne la coexistence de personnes des deux sexes dans le cadre du travail. Ainsi la mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, ou un même métier, sans être forcément paritaire.

L'ambition de la mixité dans l'armée est de permettre à celles qui le souhaitent de réaliser un parcours professionnel à l'identique des hommes, en levant les freins de toute nature qui existent encore aujourd'hui.

DIVERSITÉ :

La diversité représente des individus ou des groupes d'individus aux caractéristiques diverses, et représentatifs de la société dans laquelle ils vivent. Ces caractéristiques peuvent être visibles ou moins perceptibles. La diversité vise à prévenir les discriminations.

En 2026, le SEO sera audité, ci-dessous les actions qui vont être menées :

Désignation officielle au SEO (mandat) d'un POC servant de responsable opérationnel, interlocuteur unique de la direction de projet mixité de la DRH-MD
Création d'un comité de pilotage « diversité » et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

S'approprier le cahier des charges des labels AFNOR actuel (le cahier des charges a été établi en 2015 et a été complété en 2024)

Dresser un constat du niveau de conformité du SEO au regard du cahier des charges et, engager, le cas échéant, les actions correctrices

Directive interarmées relative au cadre de la formation à la mixité à destination du personnel des armées, directions et services du 12 juillet 2024.

Note du 30 août 2024 de l'IG1 Lafitte au CEMA relatif à la mise en œuvre de la directive du 12 juillet 2024.

Guide pour mixité harmonieuse de l'EMA : 150 exemplaires transmis à la BPIA.

Volonté du CEMA : viser en priorité les écoles et centres de formation des armées et services.

Le guide se veut être un support utile pour les actions de formation à la mixité et pour l'ensemble de la chaîne de commandement (du gradé le plus modeste au commandant de formation administrative) dans l'exercice de ses responsabilités au quotidien.

Les témoignages constituent aussi une façon de se mettre à la place des agresseurs et de réaliser ce qu'ils et elles ressentent. Il donne des clés de compréhension pour que chacun puisse réagir face à de tels comportements. Les écoles accueillent des populations qui doivent être éduquées à la mixité, c'est pourquoi ce sont elles les premières destinataires de ce guide.

Violences sexuelles et sexistes (VSS) / Harcèlement et violences sexuelles (HVS) :

Instruction ARM/CAB du 26 mars 2024 sur la conduite à tenir en cas de signalements d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement à caractère sexuel et d'agissements sexistes au sein du ministère des armées.

Instruction ARM/CAB du 28 juin 2024 sur la mise en œuvre d'un programme de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au sein du ministère des armées.

Note n°50474/ARM/NP du 16 juillet 2024 relative aux sanctions disciplinaires pour les situations de violences et sexiste au guide disciplinaire pour les situations de violences sexuelles et sexiste.

Guide disciplinaire pour les situations de violences sexiste ou sexuelles 2024.

Directive n°292 / ARM/SEO/DSEO/DIR/NP relative au suivi du personnel du service de l'énergie opérationnelle victime de harcèlement, de violence à caractère sexiste ou sexuel et de tout type de discrimination (HVS-D) du 10 avril 2025.

2014 : création de la cellule Themis.

2021 : lancement sur Intradef et Internet de l'outil « combattre le sexisme ordinaire ».

Rappel du dispositif réglementaire VSS / HVS.



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des armées :
Accord égalité professionnelle 2025-2027 entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées.

4 axes : gouvernance, culture de l'égalité, égalité professionnelle et économique, lutte contre les VSS.

3 idées principales : garantir l'égalité salariale et l'égal accès des femmes et des hommes civils du ministère aux corps, grades et emplois, favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

■ Protection sociale complémentaire (PSC) pour l'ensemble du personnel

1^{er} janvier 2026 : proposition d'un contrat de protection sociale complémentaire en **prévoyance** à l'ensemble des agents publics (civils et militaires).

Il va venir compléter les garanties statutaires déjà accordées par le ministère des Armées. La complémentaire prévoyance, contrat contracté avec une mutuelle qui prévoit le versement de prestations en complément des indemnités prévues dans les garanties statutaires, en cas d'événements qui interrompent ou suspendent l'activité professionnelle. Ces risques ont une probabilité faible de se réaliser, comme par exemple maladie grave, accident, invalidité, décès.

MAIS ils peuvent avoir des conséquences très lourdes pour les revenus d'un agent et le niveau de vie de sa famille.

Un dispositif **facultatif** de couverture collective en prévoyance sera donc proposé à l'ensemble des agents publics.

S'il y souscrit avant le 31 décembre 2026, chaque agent public pourra y adhérer sans renseigner de questionnaire médical.

Le ministère contribuera à la souscription au contrat pour 7€ par mois et par agent public. La cotisation est exprimée en pourcentage de la rémunération mensuelle brute.

Pour le personnel civil du Minarm, c'est le groupement Harmonie mutuelle / KLESIA Mut qui a été retenu.

Les garanties complémentaires avec la prévoyance sont :

		Garanties statutaires ou assimilées	Garanties complémentaires
Décès			
Décès toutes causes		Capital-décès statutaire	100% de la rémunération annuelle*
<i>Article 7 du décret n°2024-678 du 4 juillet 2024</i>			
Incapacité			
CLM des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat, CGM des contractuels	la première année	100% indiciaire + 33% indemnitaire	100% de la rémunération**
	la deuxième année	80% (indiciaire + indemnitaire)	80% de la rémunération**
	la troisième année	80% (indiciaire + indemnitaire)	80% de la rémunération**
Arrêts maladie de plus de 6 mois des agents contractuels de droit privé et des agents contractuels de droit public ne bénéficiant pas du congé de grave maladie	Du septième mois d'arrêt de travail à la fin de la première année	50% (IJSS de la sécurité sociale)	100% de la rémunération
	La deuxième année	50% (IJSS de la sécurité sociale)	80% de la rémunération
	La troisième année	50% (IJSS de la sécurité sociale)	80% de la rémunération
<i>Article 4 II. du décret n°2024-678 du 4 juillet 2024</i>			
Invalidité			
Garantie pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat Invalidité d'origine non professionnelle	Tous taux d'invalidité	Allocation d'invalidité temporaire (30% ou 50% de la rémunération limitée au PMSS), temps partiel thérapeutique, reclassement, liquidation de la pension de retraite pour infirmité	80% de de la rémunération brute
			la prestation est servie jusqu'à l'âge de 62 ans
Garantie pour les contractuels et les ouvriers de l'Etat à compter du 1 ^{er} janvier 2026 : Invalidité d'origine non professionnelle	1 ^{ère} catégorie	30% (pension d'invalidité)	50% de la rémunération
	2 ^{ème} catégorie	50% (pension d'invalidité)	80% de la rémunération
	3 ^{ème} catégorie	50% (pension d'invalidité)	80% de la rémunération hors allocation tierce personne
<i>Article 6 du décret n°2024-678 du 4 juillet 2024</i>			versement jusqu'à la date de liquidation de la pension de retraite



Les garanties complémentaires additionnelles niveau 1 et 2 avec la prévoyance sont :

		Niveau 1	Niveau 2
Incapacité			
Garantie CMO et assimilés	Incluant : - le congé de maladie ordinaire des fonctionnaires (articles L822-1 à L822-5 du code général de la fonction publique) ; - le congé de maladie ordinaire des contractuels de plus de 4 mois de service (article 12 du décret n°86-83) ; - le congé de maladie ordinaire des ouvriers de l'Etat Les six premiers mois d'un arrêt de travail pour les agents ne bénéficiant pas de congés statutaires	100% de la rémunération nette imposable	100% de la rémunération nette imposable
Garantie CLD des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat		80% de la rémunération nette imposable	100% de la rémunération nette imposable
Garantie CLM des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat et CGM des contractuels		Néant	100% de la rémunération nette imposable
Garantie arrêt maladie des agents ne bénéficiant pas de CLM, CGM et CLD		Néant	100% de la rémunération nette imposable
Décès - frais d'obsèques			
Garantie frais d'obsèques	Dans la limite des dépenses réellement engagées	Frais réels plafonnés à 1 PMSS (3 925 € - 2025)	Frais réels plafonnés à 2 PMSS (7 850€ - 2025)

Les démarches en qualité d'agent civil du MINARM pour s'affilier au contrat collectif de PSC en prévoyance du MINARM :

La démarche d'affiliation est une démarche individuelle qui s'effectue à l'initiative de l'agent directement auprès de l'organisme complémentaire attributaire du marché.

L'agent devra fournir à l'organisme complémentaire titulaire son dernier bulletin de paie disponible au moment de l'adhésion.

Une fois l'affiliation réalisée, l'organisme complémentaire informera le ministère de l'adhésion afin que le cofinancement employeur puisse être mis en place. Ce cofinancement apparaîtra sur le bulletin de paie.

Site internet dédié pour le personnel civil afin de formuler une demande de devis auprès d'Harmonie mutuelle :

<https://entreprise.harmonie-mutuelle.fr/ministere-des-armees-prevoyance>

Mot de passe : MINARMEES

■ Mesure catégorielle 2025

- Revalorisation de l'IFSE pour les fonctionnaires des filières administrative et technique du MINARM au 1^{er} décembre 2025

Augmentation des montants de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) au 1/12/2025 pour les corps de titulaires des filières administrative et technique et dans les familles professionnelle cibles, la mise en paiement sera réalisée sur le traitement de décembre 2025.

- Mesures indemnitaires en faveur de la filière technique

Ingénieurs civils de la défense (ICD) : Revalorisation de l'IFSE des agents affectés sur des postes de groupe IFSE 1 et 2 : **+1 400 € annuels bruts** en administration centrale et en services déconcentrés.

Techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF) : Revalorisation de l'IFSE des agents affectés sur des postes de groupe 1 : **+ 600 € annuels bruts** en administration centrale et services déconcentrés.



► Mesures indemnitaires en faveur de la filière administrative

Attachés d'administration de l'Etat (AAE) : Revalorisation de l'IFSE des agents affectés sur des postes de groupe IFSE 1 et 2 : **+1 000 € annuels bruts** en administration centrale et **+ 800 € annuels bruts** en services déconcentrés.

Secrétaires administratifs (SA) : Revalorisation de l'IFSE des agents affectés sur des postes de groupe IFSE 1 : **+600 € annuels bruts** en administration centrale et **+450 € annuels bruts** en services déconcentrés.

Adjointes administratifs (AA) : les adjointes administratifs relevant des familles professionnelles Infrastructure (IFR), Santé et sécurité au travail, environnement et développement durable (SSE), et Restauration, hôtellerie et loisirs (RHL), bénéficieront d'une augmentation de leur IFSE de **+300 € annuels bruts**.

► Rémunération des agents sous contrat et campagnes de revalorisation :

Les critères de fixation de la rémunération des agents sous contrat en vue de leur embauche :

1. Catégorie hiérarchique du poste :
Niveau du poste : 1, 2 ou 3.
Conditions : disposer du niveau de diplôme national ou d'une expérience minimale dans le secteur privé du niveau équivalent au poste proposé.
2. Nature du poste :
Analyse du poste : emploi (ETR), niveau (NR), missions confiées, filière administrative ou technique.
Sensibilité du poste.
3. Ancienneté professionnelle du candidat :
Ancienneté en lien avec le domaine considéré et le NR du poste.

REVALORISATION :

Les revalorisations « à l'ancienneté » destinées à fidéliser les agents en rémunérant leur engagement dans la durée au sein du ministère et leurs qualités professionnelles.

Montants de référence triennale à l'ancienneté :

Niveau	Montant de référence
1	45pts – 2 136€ net annuel
2	30 pts – 1 42€ net annuel
3	15 pts – 712€ net annuel

Les revalorisations en cours : les revalorisations à l'ancienneté « NUM » et « RENS ».

Qui : agents contractuels occupant des postes permanents sous contrat pérennes (CDD CDI).

Cadencement : revalorisation annuelle.

Montants de référence annuels :

Niveau	Montant de référence
1	15 pts – 712€ net annuel
2	10 pts – 474€ net annuel
3	5 pts – 237€ net annuel



Hors domaine du numérique et du renseignement, la revalorisation est triennale.

En cas de mobilité latérale, une durée minimale d'affectation de 3 ans sur le poste précédent est requise pour ouvrir droit au bénéfice d'une revalorisation pour mobilité.

En cas de mobilité ascendante, la durée minimale sur le poste est réduite à 2 ans.

Si ces délais sont respectés, une revalorisation automatique est appliquée :

Catégorie	<u>Mobilité latérale avec durée minimale de 3 ans</u>	<u>Mobilité ascendante avec durée minimale sur le poste de 2 ans</u>
1	20 pts – 950€ net annuel	40 pts – 1899€ net annuel
2	15 pts – 712€ net annuel	22 pts – 1044€ net annuel
3	10 pts – 474€ net annuel	15 pts – 712€ net annuel

■ Bilan des avancements des personnels civils techniques du SEO de 2023 à 2025

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
ATP2	2023	1	0	0	0
	2024	0	0	0	0,00
	2025	2	0	0	0,00
ATP1	2023	63	11	11	17,46
	2024	70	9	9	12,86
	2025	61	9	9	14,75
TSEF	2023	92	3	1	
	2024	106	3	2	
	2025	107	3	2	
TSEF2	2023	15	2	1	6,67
	2024	22	2	2	9,09
	2025	23	3	3	13,04
TSEF1	2023	27	3	2	7,41
	2024	22	2	2	9,09
	2025	24	2	2	8,33
ICD	2023	17	2	1	
	2024	23	1	0	
	2025	27	2	1	
ICDD	2023	10	0	0	0,00
	2024	10	1	1	10,00
	2025	10	1	1	10,00



	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	% d'agents nommés/ proposés	Taux promotion choix + exam pro	Taux promotion examen pro	Taux promotion au choix	taux avancement choix SEO
TSEF2	2022	19	4	4	100	18%	6,29%	11,71%	21,05%
	2023	15	2	1	50	18%	8,95%	9,05%	6,67%
	2024	22	2	2	100	18%	8,37%	9,63%	9,09%
	2025	23	3	3	100	18%	9,00%	9%	13,04%
	2026	22	2			18%	12,20%	5,80%	
TSEF1	2022	28	4	2	50	14%	4,53%	9,47%	7,14%
	2023	27	3	2	66,67	14%	7,00%	7%	7,41%
	2024	22	2	2	100	14%	4,87%	9,13%	9,09%
	2025	24	2	2	100	14%	6,90%	7,10%	8,33%
	2026	25	2			14%	7,33%	6,67%	

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
AAP2	2023	19	4	3	15,79
	2024	20	6	5	25,00
	2025	13	4	4	30,77
AAP1	2023	42	7	6	14,29
	2024	41	7	8	19,51
	2025	34	6	8	23,53
SACN	2023	211	1	1	
	2024	224	1	1	
	2025	223	1	1	
SACS	2023	19	2	2	10,53
	2024	18	3	3	16,67
	2025	17	1	2	11,76
SACE	2023	9	1	2	22,22
	2024	9	2	0	0,00
	2025	10	2	1	10,00
AAE	2023	40	2	0	
	2024	40	1	1	
	2025	37	1	1	
APAE	2023	2	0	0	0
	2024	1	0	0	0
	2025	2	0	0	0

■ RETRAITE

► La retraite progressive à 60 ans

Afin de faciliter les transitions entre la vie professionnelle et la retraite, la retraite progressive est ouverte aux agents publics civils des trois versants ainsi qu'aux magistrats.

Conditions :

- Avoir 60 ans et 150 trimestres (soit 37,5 ans travaillés à temps plein) tous régimes confondus ;



•Obtenir l'autorisation de temps partiel de son employeur (acquise si vous êtes déjà à temps partiel, hors TP thérapeutique), le temps partiel autorisé doit être compris entre 50 et 90% et enfin demander une pension partielle. La retraite partielle est calculée comme une retraite normale (décote, prorata temporisé par régime). Elle est ensuite affectée d'un coefficient égal à la quotité non travaillée.

Les mesures de recul de la limite d'âge, de prolongation d'activité et de maintien en fonction jusqu'à 70 ans :

RÉGIMES JURIDIQUES DE DEPASSEMENT DE LA LIMITE D'ÂGE	Références CGFP*	Conditions d'ouverture du dispositif	Durée	Observations
Recul de la LIMITE D'ÂGE à titre personnel (de droit)	L556-2	- Avoir un / plusieurs enfants à charge ou handicapé	1 an/enfant (max. 3 ans)	
	L556-3	- Au moins 3 enfants vivants à son 50ème anniversaire - Être apte physiquement	1 an	
	L556-4	- Avoir eu un ou plusieurs enfants « morts pour la France »	1 an/enfant	
PROLONGATION D'ACTIVITE pour carrière incomplète (sur autorisation)	L556-5	- Maximum de pension < 75 % - Intérêt du service - Être apte physiquement	10 trimestres max. (2 ans et 6 mois) ou lorsque le taux max. de 75 % sera atteint	Fonctionnaire de catégorie sédentaire Le refus d'autorisation doit être motivé (CAA Paris 17 mars 2009 / CAA Versailles, 13 mai 2015)
PROLONGATION D'ACTIVITE pour limite d'âge inférieure à 67 ans (sur autorisation)	L556-7	- Avoir atteint la limite d'âge - Être apte physiquement - Avoir épuisé toutes les autres possibilités " de report "	Jusqu'à 67 ans	Fonctionnaire de catégorie active
Maintien en fonction jusqu'à 70 ans (sur autorisation)	L 556-1 et L 556-11	- Demande faite min. 6 mois avant la date souhaitée de départ - Être en activité - Avoir une limite d'âge supérieure ou égale à 67 ans	Jusqu'à 70 ans	Le refus d'autorisation doit être motivé Fonctionnaire de catégorie sédentaire

CONCLUSION

Un directeur à l'écoute des organisations syndicales.

Les élections professionnelles approchant, merci de vous rapprocher des membres du CSA pour vous inscrire sur les listes FO Défense !

Bonne année à tous.

Le 8 janvier 2026

