



Comité Technique Spécial – C.T.S

Compte-rendu

Service de l'Énergie opérationnelle - SEO

22 juin 2021

Toujours dans le contexte de la pandémie COVID-19, le directeur du Service de l'Énergie Opérationnelle a réuni pour la seconde fois cette année le CTS en vidéoconférence. L'ordre du jour très (voire trop) dense a porté sur la transformation du service, le RETEX sur le SI SCLAP, l'organisation face à la crise sanitaire, les bilans et perspectives RH 2020/2021, le point de situation sur les restructurations, le point de situation sur la retraite des OE au titre des travaux insalubres, l'indicateur de mesure du moral, l'extension du module de gestion du temps Horoquartz et enfin l'ASCAA relative à l'exposition à l'amiante.

Pour ce CTR, l'UNSA Défense était représentée par : Jean-Michel Pierre et Cyrille LELONG.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Avant de commencer notre déclaration liminaire, l'UNSA Défense, tient à saluer la mémoire du LTN Pierre-Alain PY, chef du DEA de MONT DE MARSAN, décédé le dimanche 13 juin 2021, en assurant à sa famille et ses proches de notre entière solidarité.

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs, nous voici enfin réunis, pour la seconde fois, non sans difficulté, en format Comité Technique Spécial du SEO, le service ayant perdu dans la réforme de l'organisation centrale du ministère (OCM), le statut d'administration centrale pour sa direction. Une réforme complexe qui conduira à la réorganisation de nombreux services RH, dans une organisation déjà complexe pour les agents, et souvent difficile d'appréhension. A cela viennent se rajouter les mesures issues de la loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019, dont la principale, la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, qui a pour effet d'éloigner les élus des lieux de décision. Elle entaille ce que d'aucuns nomment 'le dialogue social'. Même si le SEO a su développer un lien moderne et constructif dans le cadre du dialogue informel avec les élus de ce Comité, cette mesure LDG n'est pas acceptée par l'UNSA Défense. Certains employeurs peuvent désormais promouvoir et retenir à l'avancement des agents sans filtre. Cette réforme est injuste, car elle écarte les élus des commissions paritaires et leur savoir-faire des travaux d'avancement des personnels.

Evidemment, que ce soit OCM ou LDG, ces domaines dépassent le champ de compétences du SEO, l'UNSA en a bien conscience, mais il importe pour nous de vous rappeler que le dialogue social a du sens, dès lors qu'il





est partagé et respectueux et tel a toujours été le cas au sein des instances ministérielles, comme celles particulières au SEO. Il en est de même en ce qui concerne la situation des salaires et du pouvoir d'achat des agents publics. L'absence de revalorisation du point d'indice et la paupérisation des plus petites catégories est inquiétante. Depuis 2017 et les statistiques de l'INSEE, ce n'est pas un calcul fait par l'UNSA, le pouvoir d'achat des agents publics a perdu 4,5%. Ne venez pas ensuite vous poser les questions de l'attractivité et de la fidélisation des compétences dans des secteurs d'activités aussi particuliers que ceux des armées, pour lesquels il faut parfois des années pour en maîtriser tous les aspects. Il en va de même sur les difficultés que vous-mêmes évoquez quant aux recrutements externes qui ne font plus recette. Nous vous proposons de faire remonter ce sujet d'inquiétude aux plus hauts niveaux de responsabilités du ministère.

Pour ce qui concerne ce Comité Technique Spécial, l'UNSA-Défense souhaite vous alerter et porter à votre résolution plusieurs points :

- L'année 2021 va connaître un niveau de recrutements ouvriers de 8 agents couplé à une campagne d'avancement qui elle, va concerner 9 autres agents ouvriers. Nous savons tous les difficultés à organiser les essais professionnels et c'est pour cela que l'UNSA DEFENSE vous demande de prendre en compte cette problématique depuis presque 8 années.
- Organiser la CAPSO au mois en mai est bien trop tardif au regard des réalités de l'avancement ouvrier. L'UNSA Défense demande à nouveau que lors de la CAPSO, soit désigné le président de chaque essai ainsi que le lieu retenu qui doit être neutre à tous les candidats. De plus, un canevas de révision est primordial tant le travail de chaque agent a ses particularités selon les dépôts. Proposer de promouvoir un agent est une chose, le mettre dans les meilleures conditions de réussite en est une autre. Afin de pallier ces difficultés pour les prochaines années, l'UNSA estime qu'il serait plus bénéfique de tenir la CAPSO en début d'année, dès que le taux d'avancement 2022/2024 est fixé, pour ne pas courir sans arrêt derrière la montre. Sur ce même sujet du recrutement externe, l'UNSA vous propose d'examiner avec toute l'attention nécessaire, le recrutement de personnels ouvriers dans la spécialité OTL, afin de régler pour partie le problème de la pérennité des compétences et éviter de voir disparaître des écrans radar de jeunes embauchés quelques mois ou quelques années après leur intégration.
- OCM : l'UNSA attend de ce CTS des données chiffrées concernant l'impact RH et en organisation de cette réforme illisible. En même temps, on entend de-ci de-là, une seconde vague d'OCM... alors que la 1ère n'est pas encore officiellement entrée en vigueur. Vous comprendrez donc notre étonnement et notre idée de « charrue avant les bœufs », nous sommes en droit en qualité d'élus CTS d'avoir une vision claire sur ce sujet.
- La qualité des dossiers proposés ainsi que les besoins en compétences des chaînes d'emploi constituent les grands piliers de l'élaboration 2022 des travaux d'avancement et de promotion des PC. La répartition strictement arithmétique entre les différentes chaînes d'emploi n'est donc plus la règle. Les CREP au SEO doivent donc gagner en qualité pour valoriser les agents méritants de notre service. Ne devrions-nous pas organiser des formations (ou à défaut un mémento) à destination des N+1 et des N+2 ?





Enfin, nous ne terminerons pas ce propos introductif de l'UNSA, sans citer et saluer le dévouement, l'abnégation, le sérieux et la responsabilité des agents du service dans cette période de crise sanitaire sans précédent. En cohérence avec le changement de dénomination du SEA, les personnels ont tous été remarquablement opérationnels. Toujours sur la crise sanitaire, si nous savons à peu près les grandes lignes de l'épisode épidémiologique, nous attendons de ce CTS un focus sur le SEO en termes de cas reconnus, de contamination, d'agents frappés par ce virus, de stratégie vaccinale et de modalités internes de gestion de cette crise.

TRANSFORMATION DU SERVICE

L'arrêté du 30 décembre 2020 est en cours de modification pour décrire la nouvelle organisation du SEO, suite à la création des CFSEO & CSTA (ex DELPIA), ainsi que les changements d'appellation suivants :



SEO	Service de l'énergie opérationnelle
DSEO	Direction du SEO
CFSEO	Commandement des forces du SEO
CSTA	Centre de soutien technique et administratif
CETSEO	Centre d'expertise technique du SEO
DETSEO OME	Détachements du SEO en outremer et à l'étranger
BPIA	Base pétrolière interarmées
ELP EO	Ecole de la logistique pétrolière et de l'énergie opérationnelle
ETSEO	Echelon territorial du SEO
CSLSEO	Centre de soutien logistique du SEO

L'EMO SEO est maintenu à Malakoff (7 PM et 2 PC). Un nouveau processus S6 est en cours de création : dispenser la formation aux métiers de l'énergie opérationnelle. Par ailleurs, le CEPIA devient le CETSEO.





Voici le calendrier de transfert des effectifs, par processus :

Processus	Année de transfert PP	Transfert personnels	Destination	Effectif transféré
R1 : Exploitation	2022 (2025 pour RD2)	2021-2025	CFSEO	5 PM + 6 PC
R2 : Log OPS	/	2021-2024	DSEO/EMO BPIA - AFCO	2 PM
R3 : équipements	2022	2021-2022	CFSEO-SIMMT	6 PM
R4 : expertise	/	2020	CETSEO	9 PM
S1 : achats	2022	2021-2024	CSTA	1PM + 4 PC
S2 : Finances	2022	2021-2022	CSTA	2 PC
S4 : infra	2024	2024	CSTA	4 PM
S5 : RH	2022	2020-2024	CSTA	3 PM + 5 PC
S7 : SIC	2024	2021	CSTA - BPIA	2 PM
S8 : PMRE	2021	2021	CFSEO	1 PM

Pour l'Unsa Défense, même si le service s'adapte positivement au virage de la transition énergétique, il ne faut pas oublier les restructurations annoncées et leurs impacts négatifs à venir pour 17 personnels civils et leurs familles.

Un point sur l'étude d'implantation de l'entrepôt principal IPDE (CRE BOUY) vers Portes lès Valence a été réalisé. Le projet d'implantation sur le site d'Istres a été abandonné en raison du coût (colossal) de l'opération. L'ancien site de stockage de l'établissement logistique du commissariat de l'Air, classé ICPE, est désormais la solution privilégiée, car il a été maintenu à l'état fonctionnel (fermeture en 2018).

28000 m² de bâtiments y sont disponibles :

- Un entrepôt de stockage de 22000 m² environ,
- Un bâtiment administratif de 1200 m²,
- Un bâtiment vie de 2400 m²,
- Un atelier de 1800 m².



L'objectif recherché est d'obtenir un site opérationnel à l'été 2025.

Contrairement aux inquiétudes affichées (et générées) par une organisation syndicale, ce site sera exclusivement consacré aux activités de stockage et de distribution des IPDE. Aucun transfert du Centre d'expertise (CEPIA, futur CETSEO) n'est à l'étude.





Les missions du CEPIA vont par ailleurs se renforcer de façon significative au sein de son emprise de Marseille :

- Prise en compte des carburants de synthèse et des IPDE associés,
- Expertise technique liée au stockage et à la distribution de l'électricité (pour la mobilité des forces),
- Bilan carbone des forces armées dans le domaine de la mobilité,
- Participation à des groupes techniques de ce domaine (UE, OTAN, FR),
- Meilleure identification de la fonction innovation afférente au domaine d'expertise du CEPIA.

Les élus UNSA Défense ont exprimé la nécessité de veiller à la cohérence entre les missions à effectuer et les moyens disponibles. En réponse, la direction a répondu que les besoins en effectifs supplémentaires ont bien été identifiés et exprimés par le service. Des arbitrages sont attendus.

Enfin, tous les PC de la DSEO à Malakoff, relèvent désormais du périmètre de gestion du CMG de Metz depuis le 01 juin 2021. Ce CMG devient donc l'unique gestionnaire-payeur pour tous les PC du SEO, sans exception. Pour la campagne d'avancement de 2022, tous les dossiers des PC seront donc fusionnés à ce niveau (DSEO, DELPIA, CEPIA, BPIA et agence comptable).

RETEX SUR LE SYSTEME D'INFORMATION SCALP

90% de l'activité pétrolière est couverte par ce SI :



Avec les points notables suivants :

- de nombreux soucis en OPEX liés aux problèmes de connexions liés aux instabilités des réseaux locaux,
- 15 tickets en moyenne sont créés quotidiennement,
- 1000 utilisateurs emploient un terminal nomade et plus de 1000 utilisateurs se connectent en portail client (Air, Mer, Terre et Gendarmerie).





- le nombre d'anomalies de fonctionnement est en diminution rapide,
- le marché initial prendra fin en 2022 et un SCALP2 est en cours de préparation avec la DIRISI, visant à améliorer l'ergonomie de ce SI, à simplifier les saisies, à refondre la comptabilité analytique et à interfacier le système avec SIM@T pour le suivi financier des pièces de rechange.

ORGANISATION DU SEO FACE A LA CRISE SANITAIRE

Les mesures sanitaires et de sécurité au travail, applicables au SEO, dans le cadre de la gestion de la sortie de crise sanitaire ont été présentées. Elles sont les suivantes :

- Port du masque obligatoire dans les espaces clos et partagés,
- Approvisionnement de 2 masques par jour et par agent,
- Mesures d'hygiène : lavage des mains et ventilation des locaux,
- Distanciation physique d'1 mètre minimum,
- En salle de réunion, une distanciation de 4 m²/personne est obligatoire,
- Les réunions en audio/visioconférence doivent encore être privilégiées,
- En restauration : 6 personnes par table maximum, à l'extérieur (si c'est possible),
- Pots de départ à 20 personnes maximum, à l'extérieur, avec distanciation d'1 mètre et port du masque.

En ce qui concerne le télétravail, à compter du 01 juillet, la consigne de télétravail passe à 2 jours par semaine. A compter du 01 septembre, si la situation sanitaire le permet, le régime de droit commun sera appliqué. Seuls les agents qui ne sont pas éligibles au télétravail pourront être en ASA, dans les 3 cas suivants :

- Personnes identifiées comme contact à risque,
- Personnes considérées comme vulnérables,
- Parents d'un enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de son établissement d'accueil.

Il sera désormais possible de recourir au télétravail de manière ponctuelle via l'attribution d'un volume de jours flottants. Il sera également possible de conjuguer les jours fixes et les jours flottants. Le SEO a retenu deux principes pour organiser le télétravail à compter du 01 septembre 2022 : une gestion « pragmatique » du télétravail (en fonction des nécessités de services, les chaînes hiérarchiques instruiront les demandes de télétravail) et une quotité maximale de télétravail (2J pour une autorisation hebdomadaire, 8J pour une autorisation mensuelle). Un RETEX sera effectué au 01 septembre 2022. Pour information, le SEO dispose actuellement de 431 PC portables SMOBI avec clé Token pour 2078 personnels (soit 21 %). Ce chiffre devrait atteindre rapidement 600 unités (soit 30 % environ).

La question centrale de ce dispositif reste donc l'éligibilité d'un poste au télétravail. A l'avenir, cette notion constituera à n'en point douter un facteur d'attractivité en matière de recrutement et de fidélisation des personnels.





BILAN DES EFFECTIFS 2020/2021

L'évolution des droits en organisation du PC 2020/2021 a été présentée :

TOTAL GENERAL	A	B	C	OE	TOTAL
REO 2020	48	149	265	222	684
REO 2021	47	150	260	209	666
DELTA	-1	+1	-5	-13	-18

Les baisses les plus notables sont à la DSEO (-6 sur niveau I principalement) et dans les dépôts hors DEMa (-13 sur niveaux II et III). Selon la direction, certaines baisses sont compensées par des effectifs militaires.

Les tableaux des effectifs réalisés en 2021 sont les suivants :

Agence comptable	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2021	2	0	2	3	0	0	3	12	0	0	12	17
Réalisé 2021	2	0	2	3	0	0	3	11	0	0	11	16
DELTA	0	-1	0	0	0	-1						

BPIA	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2021	1	2	3	5	6	0	11	14	17	12	43	57
Réalisé 2021	1	2	3	5	5	0	10	13	16	14	43	56
DELTA	0	0	0	0	-1	0	-1	-1	-1	+2	+4	-1

DELPIA	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2021	5	16	21	33	61	11	105	106	75	175	356	482
Réalisé 2021	5	17	22	31	55	17	103	102	75	168	345	470
DELTA	0	+1	+1	-2	-6	+6	-2	-4	0	-7	-11	-12

CEPIA	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2021	0	10	10	1	25	8	34	4	5	2	11	55
Réalisé 2021	0	9	9	1	25	8	34	5	5	2	12	55
DELTA	0	-1	-1	0	0	0	0	+1	0	0	+1	0

DSEO	NIV I			NIV II				NIV III				TOTAL
	Adm	Tech	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	Adm	Tech	OE	TOTAL	
REO 2021	3	8	11	8	6	0	14	18	0	1	19	44
Réalisé 2021	6	6	11	11	2	0	13	16	1	3	20	45
DELTA	+3	-2	+1	+3	-4	0	-1	-2	+1	+2	+1	+1





Ces différents tableaux ne tiennent pas compte de tous les recrutements en cours. Le plan de recrutement 2021 doit permettre de recruter 47 PC :

	mode de pourvoi	catégorie	Prog 2020	Réalisé 2020	Prog 2021
Fonctionnaires	Concours & C sans concours	A	1	1	1
		B	8	6	6
		C	1	1	2
	4139-2 et -3	A	1	1	1
		B	4	4	4
		C	12	12	13
Ouvriers d'État	Essais professionnel	OE	10	9	10
Agents sous contrat	Entretien d'embauche	I	1	1	2
		II	2	2	3
		III	2	2	4
		Totaux	42	39	47

Sur 47 recrutements, on dénombre 9 agents sous contrat, soit un taux important de près de 20 %.

BILAN DE GESTION 2020

Les bilans 2019, 2020 et 2021 des avancements de grades et de corps des fonctionnaires administratifs et techniques ont été présentés :

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
AAP2	2019	4	0	0	0
	2020	4	2	2	50
	2021	14	5	5	35,71
AAP1	2019	67	10	6	8,96
	2020	62	7	4	6,45
	2021	55	5	5	9,09
SACN	2019	211	3	2	0,95
	2020	214	3	1	0,47
	2021	212	2	1	0,47
SACS	2019	13	2	0	0
	2020	14	2	1	7,14
	2021	15	1	1	6,67
SACE	2019	15	2	0	0
	2020	9	2	0	0
	2021	11	2	1	9,09
AAE	2019	40	2	1	2,50
	2020	33	1	1	3,03
	2021	28	1	1	3,57
APAE	2019	1	0	0	0
	2020	2	0	0	0
	2021	2	0	0	0

	ANNÉES	CONDITIONNANTS	PROPOSÉS	NOMMÉS	%
ATPMD2	2019	5	2	1	20
	2020	4	2	2	50
	2021	3	0	0	0
ATPMD1	2019	64	3	3	4,69
	2020	70	4	3	4,29
	2021	67	3	3	4,48
TSEF	2019	75	2	2	2,67
	2020	81	3	2	2,47
	2021	86	3	3	3,49
TSEF2	2019	15	2	1	6,67
	2020	22	3	2	9,09
	2021	21	3	2	9,52
TSEF1	2019	22	1	1	4,55
	2020	18	1	1	5,56
	2021	21	2	1	4,76
ICD	2019	17	1	1	0
	2020	16	1	1	6,25
	2021	14	2	2	14,29
ICDD	2019	14	2	2	14,29
	2020	13	3	2	15,38
	2021	11	2	2	18,18





Et enfin le bilan des avancements des OE au titre de 2020 et 2021 :

	Egalité Professionnelle																
	Etablissements	VII	VII CE	HG	HG CE	HGN	HGN CE	HCA	HCA CE	HCB ISSU HCA	HCB/CE issu HCA/CE	HCB issu HG	HCB CE ISSU HG CE	HCC	HCC CE	TOTAUX	
2020	conditionnants	48	9	34	10	22	7	7	2	11	3	3	1	8	1	166	
	BPIA	1														1	
	CEPIA									1						1	
	DELPIA	5	1	4	1	2	1	1			1					16	
	Totaux des droits en CAPSO	6	1	4	1	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	18	
2021	conditionnants	48	8	37	19	26	7	9	1	11	3	2	1	8	2	0	182
	BPIA					1										1	
	CEPIA							1								1	
	DELPIA	8	1	4	1	2	1			1	1	1				20	
	Totaux des droits en CAPSO	8	1	4	1	3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	22

Lors de la CAPSO SEO/SIMu au CMG de Metz (06 mai), 3 OE ont été nommés en qualité de chefs d'équipe et 15 avancements d'échelon ont été attribués pour 67 conditionnants.

Les élus UNSA Défense ont posé la question de la pérennité de cette CAPSO SIMU/SEO et de la nécessité de la positionner le plus tôt possible en début d'année (voir la déclaration liminaire ci-dessus). Des travaux sont en cours pour diminuer le nombre de CAPSO, la DRH-MD réfléchit activement à ce sujet et des changements sont à attendre ...

BILAN DES FORMATIONS

En 2020, 253 agents ont suivi une formation, dont 7 DIF, pour un coût total de 111 113 €.

En 2019, 372 agents ont suivi une formation, dont 12 DIF, pour un coût total de 267 871 €

On peut noter une très forte diminution du nombre de stages réalisés (-45%), en raison de la crise sanitaire.

BILAN DE LA CHAÎNE PREVENTION

Le nombre d'accidents lié à l'activité professionnelle a diminué mais le nombre de jours perdus est reparti à la hausse (976 jours en 2018, 576 en 2020 et 836 en 2020). Il en va de même pour les accidents de trajet (domicile-travail) avec 0 jour perdu en 2018, 40 jours en 2019 et 99 jours en 2020.





4 cas avérés de Risques Psycho-Sociaux ont été traités en 2020 (3 DELPIA et 1 CEPIA). Aucun n'a été réglé à ce jour.

POINT DE SITUATION SUR LES RESTRUCTURATIONS

6 personnels sont encore concernés par une restructuration au titre de 2018 (2 DSEO, 2 DELPIA siège, 2 DELPIA dépôts). Il n'y a plus de personnel concerné par une restructuration au titre des années 2019 et 2020.

16 postes sont restructurés au titre de 2021 (14 DELPIA – 1 CEPIA et 1 BPIA). Sur ces 16 postes, 7 mutations internes sont liées à la transformation du service et 5 situations appellent une attention particulière.

RETRAITE DES OE AU TITRE DES TRAVAUX INSALUBRES

Un rappel de la réglementation a été effectué en séance, sur la nécessaire adéquation entre la profession exercée et les travaux réalisés. En cas de discordance, comme une distorsion d'emploi (l'ouvrier exerce une profession d'emploi qui n'est pas sa profession matriculaire), une attestation, rédigée par le directeur de l'établissement, est nécessaire pour accompagner les états annuels des TI.

En 2020, 15 OE ont formulé une demande au titre des travaux insalubres. 13 demandes ont été validées.

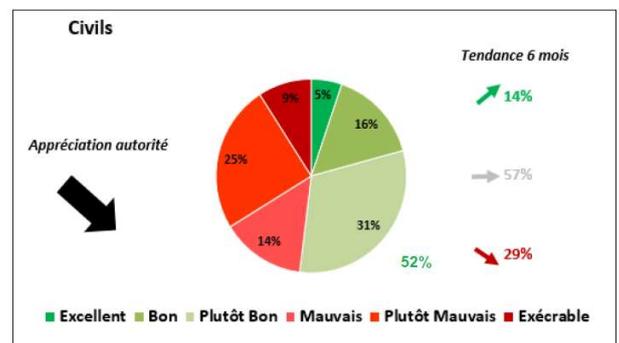
Pour 2021, 12 OE ont formulé une telle demande, et les dossiers sont en cours de validation. Néanmoins, pour 2 OE, les dossiers ont d'ores et déjà été refusés malgré la rédaction d'une attestation.

87% des demandes ont donc été validées en 2020. Les élus UNSA Défense ont rappelé la nécessité de notifier aux agents les états annuels des TI, activité qui peut parfois être retardée ...

INDICATEUR DE MESURE SUR LE MORAL

Au cours du premier semestre 2021, le total des appréciations « excellentes, bonnes et plutôt bonnes » est de 52%. En 2020, ce total était de 66% au premier semestre et 63 % au second semestre.

Les éléments influençant négativement le moral, identifiés par l'administration, sont le manque de moyens humains, la faible progression professionnelle et les évolutions actuelles du service. Cette chute du moral est également constatée chez les personnels militaires du service. Pour la DSEO, ces difficultés sont liées à la crise, avec des déplacements réduits, une communication en baisse etc...





L'UNSA Défense n'a pas cessé de rappeler l'impact des réorganisations et des restructurations sur les agents. Le service est malheureusement atteint d'une affection chronique depuis de nombreuses années... la transformation continue.

ALLOCATION SPECIFIQUE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (ASCAA)

Le SEA a demandé à la DRH-MD de modifier la liste des établissements permettant l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (dans le cadre de l'exposition à l'amiante). Le SEA souhaite faire ajouter les DEMa de BREST et de TOULON sur cette liste, oubliés depuis 2010.

Ce dossier, sujet de préoccupation pour l'UNSA Défense, est fortement suivi par la SD-RH. Il devrait aboutir en fin d'année 2021.

EXTENSION DU MODULE DE GESTION DU TEMPS HOROQUARTZ

Le SEO souhaite étendre l'emploi du logiciel Horoquartz (gestion du temps et des absences) à la chaîne d'emploi de la DELPIA. Le marché est en cours de préparation avec la DIRISI de Toulon.

CONCLUSION

Comme vous l'avez compris, il s'agissait d'un CTS SEO très dense. L'UNSA Défense souligne néanmoins la qualité des échanges qui se sont tenus malgré les difficultés techniques. Par ailleurs, la transformation continue du service appelle à la plus grande vigilance. Les inquiétudes montent et le moral des agents baisse significativement. Quels seront les effets des restructurations en cours et à venir ?

