

12 janvier 2018

## COMPTE RENDU

### COMITE TECHNIQUE DE RESEAU SIMu 11 janvier 2018

**Le général de division aérienne Philippe TOUBIN, directeur du SIMu a présidé la réunion du Comité Technique de Réseau SIMu le 11 janvier 2018 à Versailles. Il était assisté par le lieutenant-colonel LANCIA, DRH et Mme Pascale LE BIHAN, chef du bureau RH des personnels civils.**

**Cette réunion a été constructive et a permis de faire le point sur les grands dossiers du SIMu notamment la feuille de route pour la prochaine LPM et les problématiques RH.**

L'UNSA-Défense était représentée par : Catherine GUILLAUME, Jacques MARTINS et Alain ABERT.

## DECLARATION LIMINAIRE

*Compte-tenu d'agendas chargés, la 2e réunion du CTR SIMu pour l'année 2017 se tient aujourd'hui. Cette réunion est programmée depuis le 4 octobre. Malgré cela, la convocation et les documents nous sont parvenus tardivement, sans respecter le délai de 15 jours prévu par le règlement intérieur du CTR. Ce manque d'anticipation, ne facilitant pas la préparation de la réunion et de la mission, est regrettable. Est-ce le reflet de l'intérêt que porte le SIMu au dialogue social ?*

*Le SIMu maintient le choix stratégique d'augmenter son effectif de personnels militaires afin de préserver un socle projetable, au détriment du personnel civil. Il reste encore de nombreux postes non honorés au REO, ce qui engendre une déflation de fait. Pourquoi le SIMu est-il si peu attractif ?*

*De restructurations en réorganisations successives, les améliorations se font, pour beaucoup, encore attendre. L'effectif de l'EC SIMu a été renforcé à l'été, en multipliant les niveaux hiérarchiques, mais on constate qu'il y a toujours moins de personnes sur le terrain pour réaliser les tâches quotidiennes. Les personnels de terrain sont donc sous pression, ce qui peut expliquer l'absentéisme.*

*On constate depuis les deux dernières années, une reprise des recrutements (OE et fonctionnaires). Ces recrutements sont à poursuivre voir à amplifier afin de maintenir le niveau de compétences du service.*

*Du point de vue de l'UNSA, la situation RH reste préoccupante. En effet la pyramide des âges des OE pyrotechniciens et la baisse d'effectif des BSTAT, quasi-hémorragique, annoncent de nombreux départs dans les années à venir.*

**La meilleure défense, c'est l'UNSA**

## SIMU 2019 - FEUILLE DE ROUTE 2025

---

Le général nous a présenté le projet de feuille de route du SIMu pour la prochaine Loi de Programmation Militaire (LPM) 2019-2025. Ce projet sera présenté à la ministre fin janvier. En introduction, quelques données générales ont été rappelées. Lors de la précédente LPM, le taux de déflation imposé au SIMu était de 18,5 %, il a été ramené à 12,5% des effectifs lors de la révision de 2015. L'effectif du service compte 52% de personnels civils et 48 % de personnels militaires, avec un taux de projection à 58% pour l'année 2017.

Le projet de service est organisé autour de 3 axes stratégiques : la modernisation, l'extension du périmètre fonctionnel et la résilience RH. Il s'articule donc autour de 5 leviers : réussir la transformation numérique, disposer d'une infrastructure adaptée, mettre en place une Supply Chain adaptée au domaine munitions, consolider le rôle de Maîtrise d'Ouvrage Délégué (MOAd) munitions et valoriser le SIMu et la fonction munitions.

### ► Nouveau SIL

La transformation numérique passe par la mise en place d'un nouveau Système d'Information logistique (SIL) permettant d'améliorer la gestion qualitative et logistique du stock. Le budget initial de 9 M€, a été porté à 19 M€ afin d'intégrer l'ensemble de l'environnement (outils numériques de terrain tels que des tablettes et des lecteurs de puce RFID, logiciel de Gestion Electronique de Documents...).

Un retard de quelques mois a été pris, mais le déploiement est toujours programmé à l'automne 2021. Le CCTP est en cours de rédaction pour une passation du marché à l'été 2018.

Suite à la fin programmée de l'outil ORDIAM, le SIMu va transférer toute la documentation (FDSP, décision IPE...) vers Sharepoint.

*L'UNSA Défense regrette que les choses soient faites, encore une fois, dans le désordre. Les outils tels que DOCMUN et ORDIAM sont indispensables au travail quotidien dans les établissements. Ces applications font l'objet de mises à jour au rabais (suppression de l'outil de recherche avancée et gestion des caractères spéciaux de DOCMUN) ou d'arrêt de mise à jour (fin des mises à jour d'ORDIAM depuis janvier 2018) ce qui participe à la dégradation des conditions de travail et impacte la qualité du service (difficultés d'obtenir FDSP et autres documents réglementaires).*

### ► Infrastructures adaptées

Ce point porte sur la finalisation de la mise à hauteur PRODEF des établissements et le « durcissement » de certaines infrastructures pyrotechniques afin de préserver les capacités opérationnelles (urbanisation croissante autour des dépôts, évolution de la réglementation relative à la sécurité pyrotechnique).

Des actions seront également menées pour améliorer les conditions de stockage des munitions (maîtrise de la température et de l'hygrométrie), notamment outre-mer, afin de limiter le vieillissement prématuré de certaines munitions (en particulier les munitions complexes coûteuses).

### ► MOAd

Le SIMu a pour objectif de reprendre les contrats de MCO des munitions complexes (actuellement portés par la DGA), il faut pour cela définir les moyens et les échéances.

Le SIMu devrait également prendre la présidence de la CIM (Commission Interarmées des Munitions).



**La meilleure défense, c'est l'UNSA**

*libres ensemble*

## ► Valorisation du SIMu

Le but est de faire connaître le service (réalisation de flyers et d'un film de présentation) pour améliorer le recrutement des personnels civils et militaires (déficit de notoriété).

La décision de transformer le SIMu en Direction Centrale pourrait être également prise en 2018 pour une application en 2019. Cette décision rendra le SIMu plus attractif au niveau des recrutements (prime d'administration centrale pour les PC) et le placera sous les ordres directs du ministre.

## INFRA - PRODEF

---

La liste des travaux prévus pour la période 2018-2023 a été présentée. A l'heure actuelle, seuls les travaux programmés pour 2018 sont financés.

Un glissement des travaux de Miramas pourrait décaler la fermeture de la SMu Fontvieille après 2024 (se pose donc la question du prolongement ou du renouvellement du PAR).

## RESSOURCES HUMAINES

---

### ► REO

Dans le REO, le volume de postes occupé par des gardiens-veilleurs OE a été transféré en catégorie C puisqu'il n'est plus possible d'embaucher des OE dans cette spécialité. Il s'agit d'un basculement purement comptable sans aucune conséquence.

La DRH-MD porte une attention particulière aux distorsions d'emploi suite à des avancements avec changement de corps. Des mutations pourraient être encouragées.

Les postes de PCRL (emplois détenus par des locaux notamment pour les dépôts d'outre-mer) apparaîtront désormais dans le REO du SIMu.

Pour 2017, 55 postes de PM et 32 postes de PC ne sont pas honorés. Cependant, 14 postes de PC seront supprimés à la fermeture de Salbris (été 2018). Pour combler, le déficit de PM, le SIMu va solliciter les anciens militaires ayant quitté le service depuis 2012 afin de leur proposer de faire des périodes de réserve.

### ► Recrutement de fonctionnaires

Des recrutements de fonctionnaires seront réalisés au titre de l'année 2018 :

- Pyro :
  - 5 IEF concours (3 à Versailles, 1 à Bourges et 1 à Toulon),
  - 3 TSEF concours (Versailles, Brienne et Savigny),
  - 2 TSEF L.4139-2 (Cazaux et Toulon) ;
- Non Pyro :
  - 2 IEF concours (Achat à Versailles et Environnement à Savigny),
  - 2 TSEF concours (Informatique à Versailles et Qualité à Savigny),
  - 1 SA L4139-2 (RH à Miramas),
  - 3 AAP L4139-2 (RH, 2 à Brienne et 1 à Neubourg),
  - 1 TSEF L4139-3 (DMR Versailles) ;
- Gardiens-Veilleurs : 5 ATMD L4139-3 (Le Rozelier, Brest, Coëtquidan, Solenzara).

### ► Recrutement des OE

Pour l'année 2018, 27 OE seront recrutés. Ils partiront en formation en septembre 2018 et en janvier 2019 (embauche en décembre 2018). Au fur et à mesure des départs, les OE non pyrotechniciens (logisticiens) seront remplacés par des OE pyrotechniciens

La première formation d'OE pyro groupe VII nouvelle formule se déroulera à partir du mois de juin.

Le format des épreuves pratiques en fin de formation groupe VI devrait évoluer. Le jury pouvant difficilement se déplacer dans l'ensemble des EP, l'épreuve se déroulerait désormais dans un seul établissement pour tous les candidats (épreuves différentes adaptées aux établissements d'origine).

*L'UNSA Défense s'inquiète des conditions d'organisation des futures épreuves pratiques. Le fait de ne pas passer cette épreuve dans un contexte familial (connaissance des infrastructures, des documents de sécurité et des activités) peut être fortement déstabilisant et source potentielle d'échec. L'UNSA Défense demande donc que le format de l'épreuve pratique ne soit pas modifié.*

### ► Recrutement d'apprentis

Actuellement le SIMu compte 12 apprentis essentiellement à l'EC SIMu. Le recrutement des apprentis n'étant pas limité, des demandes ont été faites aux directeurs d'EP afin d'activer ce mode de recrutement, malgré les quelques contraintes que cela peut engendrer (charge de travail supplémentaire pour les tuteurs).

### ► Avancement

Les informations n'étant pas complètement consolidées, un bilan global pour l'année 2017 sera fait lors du 1<sup>er</sup> CTR de 2018, au mois de juin.

Le Colonel Lancia a apporté des précisions sur les compétences des CAO suite à la fusion des EP. Il n'y aura aucun changement avant les élections professionnelles de fin 2018. En 2019, les CAO seront rattachées aux CMG compétents. Il n'y aura donc pas de changement pour Champagne-Lorraine et Provence-Méditerranée, mais les sites de Cazaux et Sedzère seront rattachés à la CAO du CMG de Rennes.

### ► CIA

L'attribution des CIA pour les fonctionnaires a été réalisée selon une cotation basée sur 12 critères (Circulaire DGAFP du 05/12/2014). Les directeurs d'EP ont fait des propositions, l'harmonisation et la ventilation finale des CIA ont ensuite été réalisées par la DRH du SIMu.

## RPS

---

Le SIMu n'a pas mené d'action particulière dans ce domaine cette année, ce qui est regrettable. Une étude est en cours afin d'utiliser un questionnaire d'ALAVIA ou de la DIRISI, permettant un traitement automatisé des données.

En 2018, le SIMu sera sollicité pour l'élaboration du « Rapport sur le moral » du MinArm.



**La meilleure défense, c'est l'UNSA**

*libres ensemble*

## CONCLUSION

---

L'UNSA DEFENSE salue le dialogue instauré lors de ce CTR. Mais nous ne pouvons que constater que les craintes, maintes fois exprimées, se sont avérées (hélas) justes : manque de moyens (malgré un audit « sûreté » en 2013 qui mettait en évidence un besoin urgent de modernisation des infrastructures) et suppressions massives d'effectifs civils qui ne peuvent qu'obérer à court terme les capacités du SIMu à assurer ses missions.

Certes le SIMu est un organisme à vocation opérationnelle mais il assure également des tâches de soutien. L'augmentation annoncée du volume de personnels militaires au détriment des personnels civils comblera certainement la surchauffe des rotations en OPEX mais en aucun cas l'augmentation de la charge de travail des personnels dans les dépôts de métropole (les personnels projetés, au-delà de leurs périodes de projection, bénéficient aussi légitimement de périodes de repos et de préparation).

L'UNSA DEFENSE continuera à défendre ses positions en espérant être entendue...

Vous avez des questions, merci de les transmettre :

Vous avez des questions, observations ? Merci de les transmettre à :

[catherine.quillaume@intradef.gouv.fr](mailto:catherine.quillaume@intradef.gouv.fr)

[jacques.martins@intradef.gouv.fr](mailto:jacques.martins@intradef.gouv.fr)

