UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
Tel : 01 42 22 37 02
Unsa.defense@orange.fr
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsadefense.com
@UNSADéfense

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU SIMu
du 05 juin 2018

Le général de brigade Noël OLIVIER, directeur du SIMu, a présidé la réunion du Comité Technique de Réseau SIMu le 05 juin 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 permis d'échanger avec le général OLIVIER, nommé directeur du SIMu en février dernier et de faire le point sur les grands dossiers du SIMu notamment les RPS et les difficultés relationnelles entre certains personnels militaires et les personnels civils.

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

ORDRE DU JOUR

1- Projet SIMu 2025 de modernisation du SIMu
2- Rapport d'étape « feuille de route EMA »
3- Projet SI@Mu
4- Plan de charge des EST SIMu et Armée de Terre
5- Adaptation de la logistique munitions en 2018-2019
6- Impact de la température de stockage sur la durée de vie des munitions
7- Evolution REO SIMu 2019-2025
8- Bilan prévisionnel des effectifs PM et PC après PAM 2018
9- Bilan des recrutements 2018
10- Bilan des avancements PC
11- Bilan des IDV
12- Elections professionnelles du 6 décembre 2018
13- CIA
14- Formation
15- Préventions des risques psycho-sociaux
16- Questions diverses.

DECLARATION LIMINAIRE

Depuis notre dernière rencontre, au CTR du 11 janvier, le constat fait dans notre déclaration liminaire reste quasiment inchangé. La situation s'est même dégradée dans certains domaines.

La situation RH semble s'améliorer au vu des derniers recrutements et des embauches programmées pour les années à venir tant pour les ouvriers de l'Etat (OE) que pour les fonctionnaires. De même, la petite taille du service ne semble pas être un frein aux avancements des différentes catégories de personnels.

Cependant, il est nécessaire de poursuivre les efforts sur la partie formation :

- la formation des nouveaux TSEF/IEF pyro n'a pas de caractère obligatoire, alors que ce sont les futurs cadres des établissements ;
- le recyclage des OE pyro n'est pas réalisé dans tous les établissements, la réalisation de ces formations en interne établissement serait à étudier ;
- les dates de la prochaine formation groupe 7 ont été modifiées à la dernière minute ;
- la formation MMO des OE groupe 6 est trop théorique pour la réalisation de désobusage sur le terrain.

Les établissements ont fourni un gros travail de remontée d'informations sur les capacités de stockage via une application Excel. Cela a mobilisé beaucoup de personnel et de temps, mais à l'heure actuelle, nous ne disposons d'aucun retour ou analyse justifiant cette débauche d'énergie.

En un an, le SIMu est passé de 7 à 4 établissements et l'organisation de l'EC a été remaniée. Quel est le bilan de ces fusions ? Pourquoi les réorganisations internes des établissements tardent-elles tant à être effectives ? Quelle est la valeur ajoutée de la multiplication des niveaux hiérarchiques à l'EC ?
Un grand nombre de personnels des anciens échelons de direction quitte ou souhaite quitter le SIMu. Quelle est la réponse de l'EC à cette problématique qui laisse des services importants à la dérive ?
Le pilotage à distance, sans connaissance des dossiers ou des particularités locales, n'apporte pas le résultat attendu notamment dans les domaines environnement, infrastructures et plus globalement du soutien. A titre d'exemple, il est difficile d'aborder certains sujets en CHSCT, lorsque les réunions sont réalisées en visioconférence.

Depuis le début de notre mandat au CTR, nous demandons des informations précises sur la gestion et les cas de RPS au sein du SIMu. Aucune information officielle n'est communiquée alors que les cas se multiplient et que les représentants syndicaux sont de plus en plus sollicités. La situation est très tendue dans certains établissements (Brienne-Le-Chateau, Toulon…). Devra-t-on attendre un évènement grave pour que la direction s'implique totalement et traite les dossiers en concertation avec les personnels et les CHSCT compétents ?

En dépit de ce que qui nous a été dit lors du dernier CTR, il existe bel et bien des difficultés relationnelles entre certains personnels militaires et le personnel civil, voici quelques exemples :

- personnels militaires ne voulant pas s'asseoir à côté de civils en réunion,
- menace de punition pour le personnel civil « impoli »,
- remplacement systématique des chefs de service civils par des militaires n'ayant pas toujours les compétences.

La situation doit être reconnue et prise en compte. Il est nécessaire de mieux former les cadres militaires. 60 % de l'effectif du SIMu est civil, pourtant cela ne transparaît pas lorsque l'on regarde l'organigramme du service.

PROJET SIMu 2025

Les planches présentées sont sensiblement les mêmes que lors du CTR du 11 janvier dernier. Le projet est maintenant validé par l'EMA (la question de la transformation en Direction Centrale n'est pas encore tranchée).

Le directeur nous a indiqué que d'autres fermetures de dépôts, hormis Fontvieille, ne sont ni envisagées ni envisageables.

La reprise des contrats de MCO des munitions complexes par le SIMu (actuellement à la charge de la DGA), ne sera réalisée qu'avec le transfert des capacités RH notamment pour la partie contractualisation.

En ce qui concerne les infras, une priorité absolue et assumée est mise sur la rénovation-reconstruction du dépôt de Miramas. Les crédits sont mobilisés par cette opération (75 M€), par conséquent la programmation d'autres chantiers, notamment à Brest et Cazaux, est reculée.

La fragilité de l'Etablissement Centre Aquitaine est reconnue, le Général nous a indiqué que cet établissement a été mal dimensionné en effectif à sa création. Le détachement de Cazaux va disparaître au profit d'un simple Groupement Munitions.

SI@Mu

Le budget relatif à la mise en place du futur SIL munitions est de 23 M€. Le marché sera passé par la DIRISI en 2018 pour une première livraison en 2021.

PLAN DE CHARGE DE REDACTION DES EST

Pour pallier au manque d'effectif dans le domaine sécurité pyro, un contrat de sous-traitance est en cours pour la rédaction des EST corps de troupe au profit de l'Armée de Terre. Il est encore trop tôt pour disposer d'un retour d'expérience. Le Général a émis l'hypothèse que les sous-officiers supérieurs, actuellement en section projetable, deviennent des rédacteurs au profit des établissements.

RESSOURCES HUMAINES

REO

Dans le cadre de la nouvelle LPM, le SIMu a demandé et obtenu des postes PRODEF, 25 postes pour 2019. 18 postes ont également été demandés pour les années 2024 et 2025, mais sans aucune garantie.

La cible du contrat opérationnel du SIMu est de 507 postes de PM pyrotechniciens. Actuellement, le SIMU compte environ 430 postes de PM pyro (le REO 2017 en prévoyait 462). La LPM prévoit la création de 39 postes Armée de Terre et 5 postes Armée de l'air, pour un objectif de 506 PM pyro en 2025.
L'augmentation du ratio de personnels militaires se faisant à effectif constant, des postes d'ouvriers seront donc transformés (2 postes à Brienne en 2019).

Recrutements et avancement

En 2018, le SIMu recrutera 55 personnels civils dont 27 OE. Depuis 2014, 105 OE ont été recrutés. En 2019, 21 OE seront recrutés (60 recrutements d'ici à 2022).

Comme indiqué dans la déclaration liminaire, l'UNSA juge la situation plutôt satisfaisante du point de vue des recrutements et des avancements. Il faut cependant que les personnels civils recrutés acceptent effectivement les postes proposés par le SIMu ou suivent les formations initiales qualifiantes avec succès et qu'ils ne demandent pas leur mutation à la première occasion.

CIA

Pour l'année 2018, le CIA sera versé sur la paie du mois de juillet. Il est à noter que les crédits sont en augmentation et que les montants versés seront donc supérieurs à ceux de 2017.
Les agents pourront recevoir un CIA de référence, majoré ou minoré.

RPS

Comme indiqué lors du dernier CTR, le SIMU n'a pas mené de réelle démarche de prévention des risques psycho-sociaux. Un questionnaire (déjà appliqué à la DIRISI) devrait être déployé dans les différents EP sur 2018-2019.

Il existe également de réelles difficultés relationnelles entre certains personnels militaires et les personnels civils notamment dans les établissements Champagne Lorraine et Provence Méditerranée.

CONCLUSION

Un dialogue de qualité s'est instauré avec le général Olivier lors de ce CTR. Cependant, l'ordre du jour, quasiment identique à celui du CTR de 11 janvier, n'a apporté que peu de nouvelles informations, par exemple aucun RETEX sur la réorganisation de l'EC et la fusion des EP n'a été présenté alors qu'une année s'est presque écoulée…

D'autres part, les relations se tendent dans certains établissements, notamment entre personnels militaires et civils. L'UNSA Défense souhaite que la direction prenne pleinement conscience de ces difficultés et qu'un effort de formation soit fait auprès des cadres militaires sur la place du personnel civil au sein des organismes de la défense.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Catherine GUILLAUME
catherine.guillaume@intradef.gouv.fr

Jacques MARTINS
jacques.martins@intradef.gouv.fr