

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU SIMu du 05 juin 2019

Le directeur du SIMu, a présidé la réunion du 1er Comité Technique de Réseau SIMu pour l'année 2019, le 05 juin 2019 à Versailles. Il était assisté par la DRH et la chef du bureau RH des personnels civils.

L'UNSA Défense était représentée par Catherine Guillaume, Jacques MARTINS, Wilfried TALLONE et Etienne VAILLANT.

ORDRE DU JOUR

- 1- Feuille de route SIMu 2025
- 2- Plan de charge EST SIMu et Armée de Terre
- 3- Ressources Humaines (point sur les effectifs, recrutement, ...)
- 4- Indicateur de mesure du moral - I2M
- 5- Questions diverses.

DECLARATION LIMINAIRE

L'UNSA Défense déplore une nouvelle fois la diffusion tardive des documents nécessaires à la préparation de ce comité technique de réseau, le délai de 15 jours n'étant pas respecté. Il nous est donc difficile de préparer correctement cette réunion ; nous allons par exemple voter un règlement intérieur que nous n'avons pas pu lire au préalable...

Malgré les réorganisations et les annonces, la surcharge de travail perdure. Les renforts entre les EP sont de plus en plus fréquents et de fait, de plus en plus contraignant pour les personnels. Cette charge est en constante augmentation avec des délais courts à laquelle il faut associer des règles pyrotechniques ou de sûreté de plus en plus strictes.

Les BMOI, qui avaient pour objectif de faciliter la communication entre l'EC SIMu et les établissements n'ont pas démontré leur efficacité. Les organisations choisies par les EP sont diverses et ne sont pas très adaptées aux elongations des établissements multi-sites.

Les personnels des bureaux sécurité pyrotechnique sont eux aussi particulièrement sollicités. Ils ont accompli un travail énorme pour tenir l'échéance du 1er juillet 2019. Mais les difficultés d'approbation des études sont croissantes, des démonstrations validées dans certaines études par un inspecteur IPE ou ITA sont remises en cause dans une autre étude par d'autres inspecteurs. Cette situation entraîne une fatigue et une démotivation des personnels.

L'UNSA Défense s'inquiète de voir le service maintenir sa volonté d'augmenter son socle de personnels militaires au dépend des personnels civils. En effet, le service subit actuellement une forte déflation en personnels militaires qualifiés BSTAT pyrotechniciens et la DHRAT pallie à cette situation par une augmentation des recrutements de jeunes sous-officiers. On entend de plus en plus parler de dépyramidage des actes de maintenance c'est-à-dire la réalisation de certaines maintenances par des CT1 en lieu et place de CT2, ce qui est parfaitement incompatible avec notre cœur de métier.

Il semble y avoir une volonté de regrouper le personnel des échelons déconcentrés à Versailles. L'organisation actuelle avec des RSS et des référents techniques en région, au plus près des ateliers de maintenance, fonctionne bien. Pourquoi vouloir rapatrier les personnels en connaissant les difficultés chroniques de recrutement de l'EC SIMu. Est-ce une militarisation déguisée de ces postes ?

Pour conclure, nous avons appris que le directeur du SIMu a rencontré le chef d'état-major des armées le 13 mai. Ce dernier, sur les réseaux sociaux, salue le personnel militaire pyrotechnicien présent sur tous les théâtres d'opérations pour permettre aux Armées de mener à bien leurs missions. Les personnels civils seraient-ils la face cachée de l'iceberg ?

L'UNSA Défense tient à rappeler que le SIMu est constitué de plus de 50 % de personnels civils et que sans eux la réalisation des missions sur le territoire national et en OPEX est impossible.

1) FEUILLE DE ROUTE SIMu 2025

Le directeur du SIMu a fait un point d'avancement sur la feuille de route SIMu 2025. Il n'y a pas de grandes nouveautés. Il déplore que les différents directeurs n'aient pas retransmis et expliqué cette feuille de route aux plus bas échelons.

La fermeture du dépôt de Fontvieille est programmée à horizon 2026-2028, après la fin des travaux de modernisation de Miramas.

Le nouveau grand chantier est la maîtrise de l'environnement munitions par la mise en place de capteurs sur les conteneurs (de type HUMS) et l'amélioration des conditions de stockage en métropole et en OPEX (achats d'assécheurs pour les magasins de métropole et conteneurs climatisés pour les OPEX).

L'UNSA Défense a fait remarquer en séance que l'installation des assécheurs dans les magasins de stockage sans tenir compte des aspects de sécurité incendie (absence de détection, installations fonctionnant 24h/24 sans surveillance) est problématique.

Un audit Supply Chain sera également mené au second semestre 2019 afin de vérifier si le stockage des munitions est optimisé. Le périmètre de cet audit semble flou en termes de résultat à obtenir...

Enfin, il est nécessaire de mettre à jour l'arrêté de création du SIMu afin de prendre en compte les nouvelles missions et notamment la maîtrise d'ouvrage délégué pour les munitions complexes (récupération de la gestion des contrats de MCO de certains missiles notamment).

2) PLAN DE CHARGE EST SIMu et ARMÉE DE TERRE

Le marché de sous-traitance des EST au profit des corps de troupes de l'Armée de Terre est toujours en cours de montée en puissance. A l'heure actuelle, aucune étude n'a été transmise au CGA/ITA pour approbation car les corrections à apporter sont trop nombreuses.

L'UNSA Défense remarque que ce marché, présenté comme la solution miracle à la surcharge de travail des bureaux sécurité pyrotechniques des EP, ne tient pas ses promesses. Mais c'est sans surprise puisque les pyrotechnies maritimes de Brest et Toulon avaient déjà fait cette expérience il y a quelques années.

Le général a indiqué que 90 à 95 % des études à réexaminer seront traitées au 30 juin 2019. Cependant aucune information n'a été donnée sur les activités non couvertes par une EST.

Le général indique également qu'aucun ETP n'est disponible pour cette mission d'écriture.



3) RESSOURCES HUMAINES

▸ Point de situation sur les effectifs

Au 30/04/2019, 40 postes de PC et 55 postes de PM étaient vacants au SIMu. Le nombre de postes vacants sera de 39 pour les PM et 16 pour les PC, à l'issue des mutations estivales. Le recrutement de PM en provenance de l'Armée de l'Air est particulièrement problématique avec un déficit de 23 postes.

Pour les 6 prochaines années, des postes de personnels civils continueront à être transformés en poste militaire, l'effectif du socle projetable n'étant pas atteint. Pour 2019, deux postes d'OE seront supprimés à Brienne et à Miramas, et les postes PM nouvellement créés resteront dans ces deux établissements. Dans le futur, ce ne sera pas forcément le cas.

Le DRH a indiqué qu'une nouvelle politique ministérielle était mise en place pour le recrutement selon l'article L4139-3. Ce dispositif sera destiné en priorité aux blessés.

Il n'y aura pas de requalification de catégorie C en catégorie B dans la filière administrative au SIMu.

▸ Recrutements

Il n'y aura pas de recrutement par concours de TSEF et d'IEF en 2019. C'est à l'étude pour 2020.

Dans le courant de l'année 2019, 57 personnes seront recrutées dont 21 ouvriers de l'état et 41 L.4139-2 et L4139-3 avec une augmentation significative du recrutement d'ATMD gardien-veilleurs.

Le recrutement prévisionnel d'OE est de 17 postes pour 2020, 11 pour 2021 et 2022 et 8 pour 2023.

L'UNSA Défense dénonce, comme au dernier CTR, le manque de directives dans l'organisation des embauches et la disparité de traitement entre chaque établissement (recrutement de niveau Bac+2 pour certains établissements et CAP pour d'autres, sélection de candidats uniquement issus de filière technique...). Il est anormal que sur 4 établissements les politiques d'embauche soient si différentes.

▸ Clause de revoyure pour l'IFSE des AA

Les Adjoints Administratifs en poste au SIMu depuis le 1er décembre 2014 et n'ayant pas changé de fonction, bénéficient d'une revalorisation automatique de leur IFSE d'un montant de 250 €. 25 AA sont éligibles à ce dispositif au SIMu

▸ Pérennité des Echelons déconcentrés

L'UNSA Défense s'est inquiétée d'une possible volonté de supprimer les échelons déconcentrés afin de rapatrier les postes de RSS et de certains référents techniques à Versailles.

Le Général a indiqué qu'aucune décision n'était prise et qu'il n'y avait pas de volonté de militariser les postes. De plus, cela serait à contre-courant de la politique de déflation d'effectif des administrations centrales (même si le SIMU n'a pas ce statut). Une réflexion est cependant en cours pour regrouper les référents techniques à Bourges sur le long terme et en fonction des départs à venir. « Cela se fera à l'opportunité » dit le général ».

▸ Prime de Rendement Ouvriers d'état

L'UNSA Défense a demandé en séance au général afin de clarifier sa politique dans le traitement de la prime de rendement des OE au sein du SIMu. Il a en effet été constaté une disparité de traitement de cette prime entre certains établissements.

Ne pouvant apporter de réponse en séance, le général a été surpris par les divergences de traitement et va se retourner vers les établissements concernés pour avoir des explications.



► Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

L'UNSA a questionné le Général et le DRH sur la politique d'attribution du CIA aux fonctionnaires au titre de l'année 2019 (versement sur le salaire de septembre). Cette année, il existe un différentiel important entre le montant budgété et le montant de référence, notamment pour les catégories A et B (plus de 300 € pour les cat. A et de 100 € pour les cat. B). Compte-tenu de cela, l'UNSA a demandé que les règles établies en 2018 ne soient pas reconduites (30 % de l'effectif recevant plus que le montant de référence). Mais qu'il y ait un relèvement du montant de référence pour l'ensemble de la population tout en gardant une réserve suffisante pour réaliser des modulations raisonnables.

Il nous a été répondu que la décision n'était pas prise. Cependant, les directeurs d'établissement ont rendu leurs travaux et l'EC SIMU doit remonter ses propositions à la DRH-MD pour le 15 juin.

4) Mesure du moral I2M et RPS

Le taux de participation au sondage, à l'heure où nous diffusons, est de 63%, pour 315 mails envoyés aux différentes catégories de personnel. Les premiers résultats font apparaître un taux de satisfaction de 61%. Des chiffres qui ne veulent pas forcément dire grand-chose.

Les cas de risques psycho-sociaux sont relativement bien suivis, mais gérés de manières différentes d'un établissement à l'autre. Une harmonisation devrait être réalisée, notamment en mettant en place des équipes pluridisciplinaires dans chaque EP.

CONCLUSION

Ce premier CTR de l'année 2019 s'est déroulé dans un climat de confiance avec un dialogue constructif même si les sujets évoqués évoluent peu, de réunion en réunion. Il est à noter qu'un tableau de suivi des questions posées par les organisations syndicales a été mis en place. Ce dialogue de qualité ne doit pas cependant masquer la réalité vécue au quotidien par chaque agent du SIMU.

L'UNSA DEFENSE s'efforce de faire remonter les nombreuses problématiques et difficultés rencontrées sur le terrain afin d'appeler l'attention du directeur sur le fait que tout n'est pas aussi optimal qu'on veut bien lui dire.

Nous attendons donc, pour chaque problème remonté, des solutions apportées sans forcément attendre le prochain CTR...

Le prochain rendez-vous est fixé au 20 novembre.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR :

Catherine GUILLAUME

Jacques MARTINS

Wilfried TALLONE

Etienne VAILLANT

Et/ou tous vos interlocuteurs et délégués locaux

