

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE DE RESEAU SIMu du 30 janvier 2019

Le Général de brigade OLIVIER, Directeur du SIMu, a présidé la réunion du 2ème Comité Technique de Réseau SIMu pour l'année 2018, le 30 janvier 2019 à Versailles. Il était assisté par le Lieutenant-Colonel LANCIA, DRH et Mme HAWECKER, chef du bureau RH des personnels civils.

L'UNSA Défense était représentée par deux des élus au CTR SIMU.

ORDRE DU JOUR

- 1- SIMu 2019 et feuille de route 2025
- 2- Infrastructure
- 3- Bilan avancement 2018
- 4- Election professionnelles 2018
- 5- REO 2019
- 6- Situation des effectifs PC et PM
- 7- Recrutement PC 2019
- 8- Formation/Point de situation sur la CSF
- 9- Indicateur de mesure du moral - I2M
- 10- Questions diverses.

DECLARATION LIMINAIRE

Les élections professionnelles de décembre 2018 n'ont fait que confirmer la représentativité grandissante de l'UNSA-Défense au sein du Service Interarmées des Munitions. Notre organisation syndicale poursuivra donc son engagement à défendre, comme elle l'a fait avec constance ces dernières années, la place et les perspectives professionnelles des personnels civils au profit de la transformation perpétuelle du SIMu.

L'UNSA Défense tient à rappeler que sa préoccupation principale restera la situation des personnels et que l'avenir du SIMu ne pourra se concevoir que par ses personnels. Nous resterons attachés à la reconnaissance des parcours professionnels, toutes catégories confondues. Nous continuerons à dénoncer la volonté de vouloir faire évoluer le service, en maintenant un effectif constant et en prônant l'augmentation des effectifs militaires afin de préserver le socle projetable au détriment du personnel civil. Les remontées du terrain semblent souvent ignorées et nous maintenons que les récentes embauches de personnels ouvriers de l'Etat doivent s'amplifier et conduire à une augmentation des REO au sein des établissements.

La surcharge de travail induite par les OPEX, les réorganisations (pour ne pas dire déflations) et les travaux de modernisation nous ont conduits par le passé à vous alerter constamment sur le mal-être des personnels. L'UNSA Défense continuera à demander qu'un bilan sur la gestion et les cas de RPS soit communiqué à chaque session de ce comité. Nous souhaitons une réelle démarche de prévention des risques psycho-sociaux au sein du service. En effet, il nous est régulièrement rapporté des cas critiques au sein des établissements, les situations se tendent souvent entre personnels militaires et personnels civils. Cette situation ne peut plus être considérée comme anodine et justifiée par la jeunesse du service.

L'UNSA Défense demande que notre comité évolue également, nous ne pouvons pas être uniquement un comité qui se contente d'une présentation des bilans d'actions passés ou de projets déjà actés. Nous souhaitons que les sujets traités, le soient de manière dynamique, prospective et en amont des prises de décisions.

Il est également demandé qu'à l'instar de ce qui est fait au Comité Technique Ministériel, les membres de ce CTR soient régulièrement informés de l'état d'avancement des sujets mis à l'ordre du jour des précédentes réunions.

SIMu 2019 ET FEUILLE DE ROUTE 2025

Le Général nous a indiqué que la transformation du SIMu se poursuivra pour se conformer à la nouvelle Loi de Programmation Militaire, avec notamment l'évolution de plusieurs axes métier :

- la livraison du logiciel SI@Mu reste programmée pour 2021-2022, le marché sera notifié en 2019 par la DIRISI. Le SIMu reste attentif à cette notification car ce logiciel, coûteux, est l'outil nécessaire à la pérennité du service. Néanmoins, GTSM2 restera fonctionnel et les évolutions nécessaires seront financées.
- La prise de responsabilité dans la partie MCO va se poursuivre, suite à la récupération du contrat des missiles Mistral en 2016, avec le contrat des missiles MICA/MAGIC. Le SIMu doit démontrer son aptitude à prendre en mains des marchés de MCO de munitions complexes comme le demandent les Etats-majors.
- Le SIMu veut également développer un marché d'acquisition de 130 conteneurs KC20 ventilés et climatisés, entre 2019 et 2025, qui permettront de mieux suivre le cycle de vie des munitions complexes au cours des opérations extérieures. Ce suivi sera amélioré avec l'acquisition au niveau national de capteurs HUMS, de DATA LOGGER et d'assécheurs qui vont équiper au fur et à mesure des années la totalité des dépôts. L'optimisation du cycle de vie des munitions permettra, à terme, de faire des économies en repoussant leur maintenance et en allongeant leur durée de vie.

Lors du deuxième semestre, un audit Supply-Chain va être mené par un cabinet extérieur au MinArm. Les sites concernés par cet audit seront bientôt connus. L'objectif est de s'assurer que la gestion des flux munitions est bien optimisée et de déterminer d'éventuels axes d'amélioration.

Afin d'accroître son champ fonctionnel, le SIMu va également demander que son arrêté de création soit revu afin de coller aux évolutions du service.

Pour compléter cette feuille de route, le SIMu doit rester vigilant sur le suivi du schéma général infrastructure en s'assurant que les travaux débutent en temps et en heure. La reconstruction du dépôt de Miramas sera l'opération majeure pour les prochaines années, la livraison finale de Canjuers est attendue pour 2021.

L'UNSA Défense précise qu'il existe actuellement une surcharge de travail sur le dépôt de Miramas afin de préparer le chantier de transformation du dépôt et qu'elle se répercute sur l'ensemble du SIMu. A la demande de l'UNSA, le Général précise aussi que le recrutement d'OE continuera pendant les travaux et la durée du chantier.

RESSOURCES HUMAINES

► Bilan avancement 2018 et élections professionnelles

Le Général juge que l'année 2018 est une bonne année pour les avancements OE et fonctionnaires au niveau national du SIMu.

Le Général tient également à féliciter l'ensemble des personnels pour l'effort consenti et pour la bonne tenue de ces élections professionnelles. Le taux de participation est globalement bon dans les établissements.

L'UNSA Défense a souligné un manque réel d'avancement OE avec des taux dans certaines catégories en dessous de ceux accordés par le ministère. Les employeurs doivent faire en sorte de ne pas descendre en dessous de ce taux en modifiant les expressions de besoins des établissements. Le taux d'avancement des fonctionnaires du service demeure lui, bien plus préoccupant. Bien qu'en progression, le niveau d'avancement doit encore s'améliorer au SIMu.



Tout le monde a droit à l'UNSA Défense



▶ REO

Dans le cadre de la LPM, le SIMu a demandé 150 postes et n'en a obtenu que 25 dédiés à la SECPRO pour 2019. Durant la période 2019 à 2025, le service transformera 19 postes d'OE en postes PM pyrotechniciens au rythme de 2 à 3 par an. Le but est de maintenir le contrat opérationnel qui est de 507 pyrotechniciens projetables. Cette transformation se fera à volume constant car il est impossible d'augmenter la masse salariale du SIMu. Par ailleurs il est précisé que cette transformation se fera sur les postes actuellement vacants.

En 2024 et 2025, 36 postes seront créés (29 PM et 7 PC). Pour les PC on s'oriente plus vers des catégories A et B pour en faire des rédacteurs d'études de sécurité.

L'UNSA Défense a, une nouvelle fois, fait remarquer que la transformation de postes OE en poste de PM ne correspond pas au besoin actuel du terrain. Le renforcement, par manœuvre interne, du GMu Neubourg en est la preuve. Cette solution ne peut être viable que sur du court terme. L'augmentation du volume de PM ne résoudra que la problématique OPEX mais ne sera, en aucun cas, une source de diminution de la charge de travail sur le territoire national.

▶ Recrutements

En 2019, le SIMu continuera à recruter des personnels OE, selon le principe qu'un départ sera systématiquement remplacé. Le Général a, à nouveau précisé, que les anciens militaires CT1 et CT2 ne sont pas prioritaires et que les jurys d'essai locaux doivent veiller aux bons contrôles des dossiers. Il est rappelé que les organisations syndicales font partie intégrante des jurys et doivent, à ce titre, participer au processus de recrutement.

Il n'y aura plus de versement d'IDV pour les personnels du SIMu car nous ne pouvons pas nous permettre de supprimer d'autres postes.

Le rythme des embauches OE est satisfaisant mais comme le service doit rester à niveau constant, les remplacements réels ne se font qu'au retour des formations qualifiantes. L'UNSA Défense attire l'attention sur la perte des savoir-faire en raison de l'absence de tuilage entre les partants et les nouveaux embauchés.

▶ Formation

La formation des IEF risque d'évoluer, l'ENSTA a proposé d'accueillir des IEF en formation en créant des modules spécifiques à la pyrotechnie. Le SIMu s'est également rapproché du CEAE Cazaux pour former les personnels pyrotechniciens PM de l'Armée de terre et les OE sur les munitions spécifiques à l'Armée de l'Air.

▶ Mobilité OME des PC

La mobilité des OE dans les dépôts OME est réelle au niveau du SIMu, des postes existent et ils sont communiqués en temps et en heure aux établissements. Les postes recherchés sont de niveau Gr VI et Gr VII pyrotechnicien. Actuellement 1 poste OE est recherché en Polynésie, sur 4 candidats un seul correspond au profil demandé. Le renforcement temporaire en Guyane est en cours avec des mandats de 2 mois.

L'UNSA Défense regrette le manque de diffusion des différentes prospections au sein des établissements. L'information est souvent peu diffusée car les directeurs ne veulent pas perdre de personnel. Par ailleurs, il est demandé d'élargir le niveau des postes recherchés, en effet pourquoi restreindre la recherche au niveau des groupes VI et VII, alors que des volontaires existent au niveau supérieur.

Mesure du moral I2M et RPS

Le SIMu va mettre en place un indicateur de mesure du moral des personnels PM et PC. Cette mesure sera réalisée deux fois par an sur un panel de personnel du service. Les résultats seront communiqués au cabinet du ministre et aux hautes autorités. Ce sondage se fera en ligne, il est demandé que les personnels contactés participent à ce sondage. Un retour sera effectué lors des CTR.



Tout le monde a droit à l'UNSA Défense



Une procédure sur la gestion des RPS au niveau du SIMu a été rédigée, elle doit maintenant être déclinée au niveau de chaque EP pour une prise en compte globale.

Les personnels de l'EC ont été formés en novembre 2018 par la cellule THEMIS sur la gestion des cas de RPS.

L'UNSA Défense espère qu'une déclinaison rapide de cette procédure sera réalisée au niveau des établissements afin d'avoir un état des lieux réel au sein du service. L'UNSA défense demande que cette procédure soit présentée aux nouveaux membres des 4 CHSCT établissements.

CONCLUSION

Ce dernier CTR au titre de l'année 2018 s'est déroulé dans un climat de confiance avec un dialogue constructif. En conclusion de séance, le Général a remercié l'ensemble des élus pour la qualité des échanges et admis que cette instance lui permet d'avoir un retour réel du terrain.

On peut cependant regretter que ce comité reste une simple chambre d'enregistrements avec la présentation de points d'avancement et de bilans sans réelle consultation des représentants des personnels.

L'UNSA Défense dénonce la poursuite de la militarisation de postes civils afin d'atteindre le seuil projetable. Cette volonté ne fera qu'amplifier le manque de personnels dans les dépôts métropole alors que la charge de travail est en constante augmentation.

L'UNSA Défense continuera, comme elle l'a fait avec constance ces dernières années, de défendre la place et les perspectives des personnels civils dans la transformation annoncée du SIMu.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Catherine GUILLAUME

Jacques MARTINS

Wilfried TALLONE

Etienne VAILLANT



Tout le monde a droit à l'UNSA Défense

