



Comité Social d'Administration Spécialisé

C.S.A. - S.

Service Interarmées des Munitions - SIMu

le 19 juin 2024

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Mon Général, Commandant, Mesdames, Messieurs,

Depuis le début de l'année 2024, nous observons une augmentation constante de la charge de travail au sein des différents établissements du SIMu, notamment pour la mise à disposition de munitions au profit d'un pays tiers. On peut citer l'opération de dissociation des éléments pyrotechniques pour obus de 155 mm qui impacte tous les établissements en charge de travail ou en déplacement d'effectifs.

Dans ce cadre, de nombreuses dérogations aux règles de sécurité notamment pyrotechniques vont être validées pour l'EPMu CLE (transformation de magasins en ateliers, augmentation du nombre de personnels autorisés en magasin et en atelier, modification des rythmes de travail hebdomadaire...).

L'UNSA Défense s'inquiète de cette situation. En effet, celle-ci ne rentre pas dans le cadre des hypothèses d'engagement majeur mais engendre déjà des dérogations importantes aux règles de sécurité. Cette opération justifie-t-elle la mise en place de telles dérogations ? Dans le cas d'un conflit majeur impactant la France, sommes-nous prêts à mettre en place des dérogations aux règles de sécurité engageant l'intégrité de sites SEVESO Seuil Haut ?

A l'heure actuelle, ce sont les militaires de l'ENU qui sont appelés en renfort. Des personnels civils d'autres établissements seront-ils sollicités ? Si c'est le cas, quel rythme de travail sera appliqué ? Si cette situation se présente, l'UNSA Défense demande qu'une réunion de la FS adossée au CSA-S soit tenue.

Si@Mu a été déployé le 22 avril dernier. Les retours des opérateurs sont globalement positifs même si les opérations sont plus chronophages que sur GTSM II. Une nouvelle version rentre en phase de test prochainement et devrait être déployée au mois de juillet. Celle-ci permettra de régler un certain nombre de dysfonctionnements récurrents et d'apporter des améliorations. L'UNSA Défense regrette que la correction de certains bugs entraîne la réapparition de dysfonctionnements déjà réglés, cela reflète l'instabilité du logiciel.

Une nouvelle version du logiciel sera déployée en fin d'année. Malgré l'excellent travail réalisé par les équipes de développement et de test, il subsistera certainement des imperfections. Le financement des futures évolutions et de la maintenance est-il garanti, à quelle hauteur et sur combien d'années ?

D'autre part, la gestion des timbrages des magasins lors de mélanges de munitions de divisions de dangers est très imparfaite. Les règles de cumul utilisées ne sont pas pertinentes et obligent les opérateurs à outrepasser manuellement les timbrages. Les établissements mettent donc en place des outils





complémentaires hors SIL afin de s'assurer que les timbrages des différentes installations respectent les EST, générant ainsi une brèche de sécurité. L'UNSA Défense demande qu'une évolution permettant de gérer le mélange des divisions de danger soit programmée rapidement.

Au travers des diverses inspections (IPE et CGA/IIC), la gestion de la coactivité sur les dépôts est une fragilité fréquemment identifiée.

L'UNSA Défense s'interroge sur la finalisation du développement de SCOP et son déploiement. En effet, le logiciel semble abouti pour la partie gestion de la coactivité.

Depuis le dernier CSA-S, le nombre de postes vacants (PM et PC) a légèrement augmenté, avec 123 postes au 31 mai 2024. L'UNSA Défense souhaiterait avoir un RETEX sur les mesures d'attractivité et de fidélisation mises en place. Sont-elles réellement efficaces ?

De même, pourquoi certains directeurs d'établissements refusent d'ouvrir des postes d'HCC alors, qu'au vu des taux de promotion, ils en ont la possibilité, les avancements étant un levier fort de fidélisation.

Les préoccupations premières de l'UNSA Défense restent les conditions de travail des personnels du SIMu. Cependant, nous n'oublions pas le contexte international et national actuel générateur de beaucoup d'inquiétudes. Ces dernières peuvent être atténuées en assurant une qualité de vie et un bien-être au travail qui passent notamment par un dialogue social franc et honnête.

Nous vous remercions de votre attention

