



Comité Social d'Administration Spécialisé SIMu Compte-rendu

Service Interarmées des Munitions

22 novembre 2023

Le général Eric LAVAL, directeur du SIMu, assisté par les représentants de la DORH, a présidé la seconde réunion du Comité Social d'Administration Spécialisé du SIMu le 22 novembre. Cette réunion s'est déroulée à Versailles, au camp des Matelots. Elle a permis de faire le point sur les sujets relatifs aux problématiques RH et à l'organisation du service.

L'UNSA Défense était représentée par Etienne Vaillant (EPMu Champagne-Lorraine), Jean-Claude DARD (EPMU Centre-Aquitaine) Jacques Martins (EPMu Provence) Catherine Guillaume (EPMU Bretagne).

DÉCLARATION LIMINAIRE

En cette fin d'année 2023, face à une situation mondiale anxiogène et à une augmentation constante du coût de la vie, mal compensée par les mesurées mises en place par le gouvernement, notre CSA-S ne pourra répondre à toutes ces sources d'inquiétudes. Toutefois, il est de votre ressort, général, de prendre en compte le bien-être au travail de vos agents.

Depuis plusieurs années, l'UNSA Défense alerte sur la diminution d'effectifs des personnels civils et militaires, avec à ce jour 112 postes non honorés au REO, soit près de 8 % de l'effectif total du SIMu. La charge opérationnelle des dépôts reste élevée, les demandes de renforts en métropole et Outre-Mer sont également impactantes et la moyenne d'âge des personnels (ouvriers et cadres) engendra une volée de départs dans les prochaines années.

Dans ce contexte RH tendu, comment ce manque d'effectifs sera-t-il comblé alors que les concours dans certaines spécialités sont infructueux, les offres d'emploi pour les postes d'ouvriers de l'Etat ne trouvent pas preneurs, que les armées peinent à recruter et que les écoles offrent peu de place en formation initiale et complémentaire.

Parler d'attractivité et de fidélisation est une chose, mais le SIMu va-t-il vraiment s'en donner les moyens et quels seront-ils ?





La rémunération est, un des éléments importants qui contribue à la reconnaissance des agents. Comment expliquer les disparités d'attribution des NBI entre les différents établissements alors que les niveaux d'expertises sont équivalents et que les organigrammes des échelons de direction et des GMu ont été harmonisés ?

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. L'UNSA Défense souhaite également savoir si les discussions menées dans le cadre des avancements fonctionnaires aboutiront à de bonnes nouvelles pour les agents ?

L'UNSA Défense tient à souligner que de plus en plus d'agents, fonctionnaires ou ouvriers, envisagent de quitter le SIMu voire le ministère des Armées car, d'années en années, les conditions de travail se dégradent et les perspectives d'avancement s'éloignent. De plus, pour des responsabilités et des charges de travail équivalentes, des disparités existent au sein de la direction centrale et des établissements.

Cette déclaration liminaire traite essentiellement des problèmes RH. Mais le déploiement de SI@Mu en mars prochain, le manque chronique de financement pour l'entretien des infrastructures et le renouvellement des moyens logistiques sont également des sujets de préoccupation pour l'UNSA Défense. Nous les aborderons en séance.

DEFENSE-SECURITE DES SITES DU SIMU

Le directeur a tenu à débiter ce CSA-S, en parlant de la problématique DEFSEC. Le RETEX sur ce sujet montre que le service n'est pas au rendez-vous des attendus de la DPID. Un travail est entrepris afin de travailler les réponses à apporter aux menaces les plus probables. Il s'est voulu rassurant sur les risques actuellement encourus par les sites ; la sécurité s'étant bien renforcée ces dernières années grâce aux travaux d'infrastructure et du CADVIS ainsi que les renforts « Cuirasse ». Plusieurs expérimentations sont actuellement en cours, notamment un essai de drone au GMu de Sedzère.

Le SIMu envisage également l'ouverture de postes de réservistes dédiés à la défense-sécurité sur les emprises isolées sur lesquelles le SIMu est OIV, sous la forme de « cellules / sections » composées d'une dizaine de militaires qui interviendraient au besoin en appui ou remplacements ponctuels des renforts actuellement mis à disposition par les Armées. Les premiers recrutements sont prévus sur le site de Brienne-Le-Château.

L'UNSA Défense a fait remarquer au général que la création de ces « cellules » pourrait permettre aux armées, à terme, de désengager les renforts actuels et qu'avec une dizaine de personnes, il n'est pas possible de gérer une situation dégradée sur un ou plusieurs sites sur le long terme. Il ne faut pas que le SIMu se retrouve avec des charges supplémentaires qui ne sont pas du cœur de métier.





PROGRAMME SI@MU

Le directeur a confirmé le déploiement du SIL SI@Mu le 1^{er} mars 2024, en s'autorisant le droit d'un report de dernière minute en cas de risque grave pour le SIMu. Ce scénario est de plus en plus improbable car le SIL SI@Mu répond déjà à la plupart des attentes du service et des forces, des scénarios de contournement existent et le module maintenance de munitions classiques sera fonctionnel.

La Vérification d'Aptitude au Bon Fonctionnement se déroulera au cours des semaines 48 et 49, les établissements et les armées seront au cœur de ces tests. Le module relatif à la maintenance de munitions complexes serait ajouté au mieux en juin 2024.

Les primo-formations se déroulent conformément au planning établi. Le directeur encourage les agents du SIMu, à tester le SIL sur la base actuellement en ligne.

L'UNSA Défense suit avec intérêt l'avancée des travaux sur ce SIL et est également assez optimiste pour un déploiement effectif le 1^{er} mars. Toutefois, cet optimisme peut être modéré suite au dernier retour des tests réalisés par l'Armée de Terre qui ont révélé des problématiques de transfert d'allocations que nous croyions résolus. Concernant les primo-formations internes, l'UNSA Défense a alerté le directeur sur la charge de travail de certains dépôts qui ne favorisent pas la formation interne.

ATTRACTIVITE ET RESSOURCES HUMAINES

Les problématiques de l'attractivité du service et de la fidélisation du personnel sont de plus en plus flagrantes dans l'ensemble des établissements. Le général reconnaît que le service peine à attirer de nouveaux candidats et envisage plusieurs possibilités :

- Le recours à des apprentis est la piste la plus étudiée actuellement. Le directeur estime que si un jeune fait son apprentissage au sein du SIMu, il y a de fortes chances que ce dernier souhaite y rester.

L'UNSA Défense n'est pas convaincue par ces éléments. En effet, si le SIMu peut effectivement accueillir des apprentis, cela ne pourrait se faire dans de bonnes conditions que dans les activités transverses telles que l'environnement, la sécurité pyrotechnique, la qualité, les RH, les finances.... Il serait difficile d'avoir des apprentis dans le cœur de métier pyrotechnique et c'est actuellement là que nous avons des faiblesses de recrutement.

- Le directeur envisage, à notre grande surprise, de créer une sorte de réserve « industrielle ». Le réserviste industriel pourra venir du secteur privé, du secteur public (DGA...) et même du SIMu. Il serait déployé, en cas de besoin, sur les sites qui subiraient une augmentation temporaire d'activité ou auraient des besoins ponctuels (désobusages par exemple). Ce contrat, équivalent à la réserve opérationnelle, offrirait une souplesse d'emploi qui n'existe pas actuellement.

Cette annonce n'a pas du tout convaincu l'UNSA Défense et semble très difficile à mettre en œuvre. Comment faire intervenir des personnels extérieurs sur nos sites (gestion des formations et des habilitations





pyrotechniques notamment) et comment intégrer nos personnels alors que nos sites connaissent déjà des manques de personnels.

- Le directeur souhaite toujours que la gestion de l'ensemble du personnel civil du SIMu soit assurée par un seul CMG. Ces travaux sont toujours en cours. Le SIMu est également pilote dans le cadre de l'expérimentation d'une ré-internalisation de la gestion des personnels civils. Deux sites participeront à cette expérimentation qui débutera en janvier 2024.

L'UNSA Défense a demandé qu'un retour d'expérience soit fait au prochain CSA-S de juin 2024. Il est rassurant de voir que l'administration se rend enfin compte des difficultés qu'engendrent une gestion RH décentralisée des personnels et que l'on revienne à des fonctionnements ayant fait preuve de leur efficacité.

- La DORH nous a informé que les gardiens veilleurs vont se voir attribuer le RIFSEEP de groupe 1 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023, et ce, sans conditions particulières (port d'armes notamment).

L'UNSA Défense s'est réjouie de cette bonne nouvelle.

RECRUTEMENT 2024

Le SIMu présente un plan ambitieux de recrutement pour 2024 avec 7 agents de catégorie B, 13 agents de catégorie C, 28 ouvriers de l'Etat et 10 ASC, soit 58 personnels civils en recrutement externe, contre 44 en 2023.

L'UNSA Défense s'interroge sur l'augmentation des recrutements en ASC. Le directeur explique que ce mode d'embauche est mis en place pour pallier les difficultés de recrutement de fonctionnaires. L'UNSA Défense interpelle également le directeur sur la capacité du CFD à absorber ces embauches d'ouvriers de l'Etat, 26 étant dans la profession de pyrotechnicien. Le directeur répond que le CFD peut s'adapter et faire des sessions de 13 agents, et éventuellement plus. L'UNSA Défense demande que cette augmentation ne se fasse pas au détriment de la qualité de la formation.

AMBITIONS SIMU 2030

Le directeur a évoqué les ambitions 2030 du SIMu. Ces ambitions sont :

- Gestion de la sécurité pyrotechnique du dépôt de Brienne le Château selon les normes OTAN en lieu et place du code du travail (décret de 2013) ;
- Création d'un jumeau numérique de la SUPPLY CHAIN dans le cadre du projet résilience que mène actuellement le SIMu ;
- La réouverture du dépôt de Billard qui semble être à nouveau étudiée.

L'UNSA Défense s'étonne de ces 3 annonces car elles sont très compliquées à mettre en œuvre. Encore une fois le directeur est revenu sur son idée de réserve opérationnelle civile et à l'évidence ce projet va bien être lancé. Nous resterons attentifs à ces 3 annonces.





FORMATION SPECIALISEE RATTACHEE AU CSA-S

La première réunion de la FS rattachée au CSA-S s'est tenue le 23 novembre. La politique SST du SIMu a notamment été votée par les représentants du personnel.

Cette réunion a été l'occasion de revenir sur cette notion de réserve pour les personnels civils. Selon la direction, ce dispositif, permettant de s'affranchir de certaines règles (code du travail en particulier), sera la solution pour gérer une situation sécuritaire dégradée où les militaires seraient mobilisés en masse sur le terrain.

Comme évoqué ci-dessus, l'UNSA Défense reste dubitatif sur ce dispositif qui semble être à l'étude au niveau de la DRH-MD dans le cadre des projets relatifs à la résilience et la haute intensité. Affaire à suivre...

CONCLUSION

Ce CSA-S a permis des échanges de bonne qualité avec le directeur du SIMu. Cependant, réunion après réunion, les thématiques et les informations abordées restent les mêmes, sans réelle prise en compte des problématiques de terrain.

Nous vous invitons à vous saisir de vos problématiques et à nous les faire remonter afin de pouvoir contribuer à faire que le CSA-S SIMu devienne un vrai lieu de concertation et de dialogue.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Etienne VAILLANT

Jean-Claude DARD

Jacques MARTINS

Catherine GUILLAUME

Wilfried TALLONE

