

Service Interarmées des Munitions - SIMu

Comité Social d'Administration Spécialisé

C.S.A. - S.

le 03 décembre 2025

COMPTE RENDU

Le directeur adjoint du SIMu, assisté par la DORH, a présidé la réunion du Comité Social d'Administration Spécial du SIMu le 03 décembre. Cette réunion s'est déroulée à Versailles. Elle a permis de faire le point sur les sujets impactant, à court et moyen termes, l'organisation du service. Ce CSA-S a été précédé d'une réunion de la FS (formation spécialisée) centrale.

L'UNSA Défense était représentée par Etienne VAILLANT (EPMu Champagne-Lorraine), Jean-Claude DARD (EPMU Centre-Aquitaine), Catherine GUILLAUME (EPMU Bretagne), Wildried TALLONE (EPMu Méditerranée).

DÉCLARATION LIMINAIRE

Retrouvez la DL lue en séance et diffusée le 3 décembre avec le lien internet suivant :

<https://www.unsa-defense.org/simu-declaration-liminaire-du-csa-special-du-03-decembre-2025/unsavous-informe/>

REUNION DE LA FS DU CSA-S

Cette réunion annuelle a vu la présentation des indicateurs habituels en SST relatifs aux accidents de travail, à l'emploi des CMR dans les établissements et au suivi des risques psycho-sociaux. Il est à noter que pour les accidents de travail, le SIMu se trouve dans la moyenne ministérielle. Il est en revanche bon élève pour les accidents de trajets.

Les données transmises sur l'utilisation des CMR dans les différents établissements sont un peu trop brutes et ne permettent pas de disposer d'une photographie précise de l'exposition des agents. Il en est de même pour les risques psycho-sociaux.





L'UNSA Défense a demandé en séance qu'une analyse un peu plus poussée soit réalisée sur l'utilisation des CMR, avec par exemple une exploitation des Fiches individuelles d'Exposition (FIE) retraçant le volume annuel des expositions des agents. De même, pour les RPS, une communication des comptes rendus de réunions des équipes pluridisciplinaires seraient un plus.

Un projet de convention relative à la SST dans le cadre de la mise à disposition des personnels pour des renforts ponctuels a été ensuite présenté. Ce document n'a fait l'objet d'aucune remarque de la part des organisations syndicales, qui ont émis un avis favorable. Cette convention permet de cadrer les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des personnels volontaires amenés à réaliser des missions de renfort en dehors de leur EP d'appartenance.

SI@MU

En cette fin d'année, l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMOA) qui accompagne le SIMu dans le développement du SIL, à mener une campagne de résorption des anomalies dans différents EP et auprès de certains grands commandements (EMM et CFOT) notamment. Ces actions permettent de lever un certain nombre de blocages, cependant certains d'entre eux nécessitent la rédaction d'un script par CAP GEMINI, ce qui engendre des délais de résolutions très longs.

L'AMOA devrait être renforcée prochainement, par deux nouvelles personnes. Ces postes seront financés sur UO SIMu.

Une nouvelle version avec des correctifs et des évolutions sera déployée en mars. Une première version incluant la maintenance des munitions complexes devrait être déployée avant l'été.

La DSIMu a rappelé l'importance de remonter les anomalies et les dysfonctionnements constatés via les référents SI@Mu des établissements.

L'UNSA Défense suit toujours de très près le dossier SI@Mu, au vu des difficultés quotidiennes et de la lassitude engendrée dans les différents établissements. Il est à noter que la DSIMu ainsi que l'AMOA sont fortement mobilisées pour rechercher des avancées tout en maîtrisant les coûts auprès de CAP GEMINI.

RESSOURCES HUMAINES

Alors que certains postes de civils, en particulier d'ouvriers de l'Etat, étaient jusqu'à présent militarisés, le colonel a émis le souhait de maintenir un ratio personnel militaire/personnel civil identique même en cas d'augmentation des effectifs dans les années à venir. Cet équilibre PM / PC permettra de poursuivre les activités des dépôts en cas d'engagement majeur, les militaires étant alors projetés.

L'UNSA Défense se félicite de cette prise de conscience, après tant d'années à tirer la sonnette d'alarme sur la déflation d'effectif, la suppression de postes civils au profit de postes militaires et les risques engendrés par ces mesures.



Le plan de recrutement 2026 sera similaire à celui de l'année précédente. Cependant, le nombre de postes d'ouvrier de l'Etat est plus faible de 14 droits, au profit de postes de catégories A et B ouverts au concours. Vous trouverez le détail dans le tableau ci-dessous ;

		PDR 2026 - Droits demandés																	
FE	LOCALISATION	FONCTIONNAIRES											OUVRIERS ETAT		AGENTS SOUS CONTRAT			TOTAL SITE	
		Concours Cat A		Concours Cat B		Concours Cat C	L.4139-2 Cat A		L.4139-2 Cat B		L.4139-2 Cat C		OE PYRO	Non PYRO	ASC NIV I	ASC NIV II	ASC NIV III		
		AAE	ICD	SA	TSEF	AA	AAE	ICD	SA	TSEF	AA	ATMD							
D-SIMu EPMu BRETAGNE	VERSAILLES (78)		1		2						2					1	4		10
	BREST (29)										1			2	1				4
	COETQUIDAN (56)																		0
EPMu CENTRE-AQUITAINE	SAVIGNY (18)									2		1	1		1	1			6
	SEDZERE (64)										2								2
EPMu CHAMPAGNE-LORRAINE	BRIENNE (10)									1	1	3	3	1				1	10
	LE ROZELIER (55)											1	2						3
	NEURBOURG (67)										2	1	1						4
EPMu MEDITERRANEE	TOULON (83)		2							2			4	1			1		10
EPMu PROVENCE	MIRAMAS (13)				1					1			3						5
	CANJUEURS (83)											1							1
S/TOTAL		0	3	0	3	0	0	0	0	6	8	7	16	3		2	6	1	55
TOTAL		3		3		0	0		6		15		19			9			55

Alors que la situation des effectifs devient critique face aux enjeux actuels de défense, l'administration ne semble pas réagir. Aucun levier de fidélisation ou d'attractivité n'est mis en place, alors que les personnels civils représentent près de 55% des effectifs du SIMu. Malgré des budgets de défense au plus haut, aucune mesure concrète n'est prise pour ces personnels.

Les enveloppes NBI et CIA restent stables, et même ces deux modestes leviers ne sont pas activés. Dans ce contexte, la fuite de nos pyrotechniciens vers les entreprises de défense se poursuit. Ces dernières, conscientes des enjeux RH actuels, ont su mieux anticiper cette problématique. À ce jour, la seule mesure prise pour limiter ces départs est l'instauration d'un lien au service de deux ans pour les OE à partir de juin 2025. Cette solution ne fera que reporter le problème sans le résoudre durablement.

Ainsi le plan de recrutement actuel s'avère finalement suffisant, dans la mesure où l'attractivité de l'offre n'est pas au rendez-vous et que le nombre de candidats reste limité.

Dans le cadre de la ré-internalisation de la fonction Administration Du Personnel – Personnel Civil (ADP-PC), la nouvelle configuration au sein du SIMu se dessine. C'est une opportunité pour améliorer la performance de la fonction RH PC visant une meilleure qualité de service rendue aux agents, et donc de fidélisation.

Alors qu'aujourd'hui chaque Etablissement Principal passe par son GSC de rattachement avant d'accéder à son CMG zonal, tous les EP auront demain un centre unique de soutien, le Centre de Soutien Ressource Humaine du SIMu (CSRH SIMu) qui sera l'interlocuteur des CMG et du CMG unique à terme. Les cellules RH des EP se verront chacune renforcer à minima par un agent de catégorie C, en priorité provenant des cellules RH actuellement en place au sein des GSC et appelées à disparaître. Le futur CSRH SIMu basé à la DSIMu intégrera le bureau PC actuel de la DORH, le bureau formation et sera également renforcé par des agents catégorie C de la même manière que les EP.





L'UNSA Défense est consciente du changement qui s'amorce pour les agents de la fonction RH et des efforts qu'il va falloir fournir, aussi bien dans les établissements qu'au niveau central, et veillera à une transition la plus fluide possible afin d'obtenir les effets escomptés d'harmonisation, de simplification et de cohérence que les agents sont en droit d'attendre.

CARTOGRAPHIE 2027

Il a bien été confirmé que le rattachement à un CMG unique (en l'occurrence celui de Metz) est acté, mais celui-ci n'est toujours pas validé. La cartographie des instances de concertation n'est également pas définie à cet instant. Même si l'orientation tend vers une Commission d'Avancement des Personnels à Statut Ouvrier rattachée au CMG choisi, l'employeur SIMu reste dans le brouillard du fait d'une communication particulièrement faible de la DRH-MD et ne peut anticiper la nouvelle organisation à venir. Il est espéré un rattachement au nouveau CMG à l'été 2026, c'est-à-dire avant les élections professionnelles de décembre de la même année.

SERVICE NATIONAL VOLONTAIRE

Suite aux annonces du président de la République concernant la mise en œuvre d'un service national volontaire à vocation militaire dès 2026, des travaux sont en cours pour définir les besoins et les possibilités d'accueil de ces volontaires. Les premières copies identifient 33 postes sur 11 sites, soit 3 volontaires par site de niveau militaire du rang. Les domaines d'emplois peuvent varier. Agent administratif, agent pyrotechnicien et agent logisticien sont mis en avant. La cible de 80% de volontaires dans la tranche d'âge 18-19 ans et 20% de 20 ans et plus, est présentée.

L'UNSA Défense restera vigilante sur l'encadrement de ces jeunes, le personnel civil étant déjà particulièrement chargé de ses tâches habituelles et de différentes tâches annexes déjà quasi-imposées.

CONCLUSION

Lors de ce CSA-S, le dialogue a été franc et constructif. Les échanges ont porté sur les thèmes habituels (formation, RH, déploiement SI@Mu). Le directeur adjoint du SIMu a fait preuve d'une véritable écoute et a répondu sans langue de bois aux interrogations de l'UNSA DEFENSE. Malheureusement, le contexte budgétaire actuel figeant certaines de nos revendications, des dossiers restent en suspens, comme la revalorisation des indemnités de travaux dangereux ou des indemnités d'astreintes.

Afin de faire vivre ces échanges et d'être au plus près de vos préoccupations, nous vous invitons à nous les faire remonter.





Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter vos élus du CSA S SIMu :



Jean-Claude DARD



Etienne VAILLANT



Jacques MARTINS
Emilie BARRIOL



Catherine GUILLAUME



Wilfried TALLONE

