



Comité Technique de Réseau SIMu

Compte-rendu

Service Interarmées des Munitions

18 juin 2020

Le directeur du SIMu, assisté par la DRH, a présidé une réunion du Comité Technique de Réseau SIMu le 18 juin. Cette réunion, s'est déroulée dans un contexte particulier, trois élus étaient présents et trois autres étaient en visioconférence, le décalage de date, annoncé avec une semaine de délai, a contribué à l'absence d'une partie de nos représentants. Cette réunion a permis de faire le point sur les sujets relatifs à la pandémie de COVID 19 et les sujets RH et d'organisation du service.

L'UNSA Défense était représentée par Catherine Guillaume.

COVID 19

Le directeur a indiqué que 48 personnels civils sont toujours préservés à domicile (8 % de l'effectif).

En application des directives de la DRH-MD, 163 PC sont concernés par un retrait de jours de congé ou de RTT. Il semble y avoir quelques difficultés de communication sur ce dernier point, notamment à l'EP PME.

L'UNSA Défense fait savoir que la notification de retrait n'est faite qu'aux personnes concernées et que l'EP-PME a déjà communiqué les règles appliquées pour l'établissement par note de service.

Suite au CTR exceptionnel du 6 mai, le PRPA a finalement été communiqué aux élus. Depuis cette transmission, il a été adapté afin d'accélérer la remontée en puissance, avec 100 % des effectifs à compter du 29 juin.

Au cours de ce CTR, les élus ont également appris avec surprise l'attribution d'une prime COVID à 2 % des effectifs du SIMu, soit une trentaine de personne. Le Directeur a indiqué que cette prime, versée sur le salaire de juillet, est attribuée aux personnels militaires et civils, de « l'ingénieur au gardien veilleur ».

Pour L'UNSA Défense, l'attribution d'une telle prime à d'autres organismes du MinArm que le SSA ou les unités fortement impliquées dans l'opération Résilience interroge et laisse perplexe. Le SIMU n'a pas vu son activité fortement impactée par la pandémie...

Il semble que peu de personnel de terrain soit bénéficiaire de cette prime puisqu'elle est attribuée essentiellement aux chefs de bordées et à la chaîne prévention, sans implication des chaînes RH locales et centrale. Le choix d'une trentaine de personne s'avère difficile et délicat, ne peut laisser que de l'amertume et des questionnements.





Projet SI@Mu

Le projet suit son cours sans retard significatif. La mise en service du SIL est prévue à l'été 2022.

Réorganisation du SIMu

La division Munitions de l'EMA sera créée le 1^e juillet. Elle comportera 10 postes, dont 4 postes issus de l'EC SIMu (mutation du directeur, de 3 officiers et d'une ICDD).

Cette création va entraîner une énième réorganisation de l'Echelon Central, avec notamment la création d'un poste de COLDAJ (Colonel Adjoint) qui assurera le management de l'EC et les fonctions de CFA. Une sous-direction performance et ressources sera créée regroupant la SDPPRS actuelle, la DMF et la DRH. Les sous-directions conduite et ingénierie restent en place.

En parallèle, des travaux d'harmonisation et de répartition sont menés sur le REO 2021 :

- Les structures des GMu seront harmonisées (à fonction identique, dénomination et description identique !);
- Un centre de formation délégué des pyrotechniciens sera créé à Brienne (réalisation des formations MMO / DMO et des formations relatives à la gestion technique des munitions);
- Les modules projetables seront supprimés, cela permettra de renforcer certains dépôts notamment en DEFSEC.

Pour l'UNSA Défense, cette réorganisation est inquiétante. Certains services sont impactés de manière importante par les départs à l'EMA (la DMR perdant son chef de division et son chef du bureau sécurité pyrotechnique). Les fonctions de directeur du SIMu et de chef de la DIV Mun sont-elles cumulables ? Même le CGA en doute.

Si la suppression des modules projetables, réclamée depuis des années par l'UNSA Défense, est une bonne chose, l'harmonisation, à marche forcée, des GMu et SMu pose question. Chaque établissement a ses spécificités propres et a donc adapté son organisation au fil du temps. Une harmonisation a été déjà menée, avec la mise en place des BMOI : a-t-elle démontré une plus grande efficacité ? Il est à espérer qu'il ne s'agit pas de recaser l'encadrement des modules projetables de manière arbitraire en augmentant les strates hiérarchiques comme cela semble malheureusement la direction prise ... Enfin l'UNSA DEFENSE note l'absence totale de concertation avec les représentants des personnels ; CQFD.

RESSOURCES HUMAINES

- Bilan prévisionnel des effectifs PM et PC après PAM 2020

Au 31/12/2020, il y aura 40 postes de PC et 38 postes de PM vacants. Neuf jeunes sous-officiers (armée de terre) sortant d'école rejoindront le SIMu en juillet prochain, d'autres sorties auront lieu en novembre 2020 et février 2021.

46 recrutements d'OE pyro sont programmés en 2020.





- **IFSE – Clause de revoyure**

85 % des adjoints administratifs ont vu leur IFSE revalorisée. En 2020, c'est le tour des ATMD, 85 % également et des attachés, 100 %. Pour être éligible à la clause de revoyure, il est nécessaire d'être au même poste depuis le 01/12/2015.

En 2021, les TSEF et les ICD rentreront dans le dispositif.

- **CIA**

Les travaux n'avaient pas été validés par le Directeur lors de la tenue du CTR.

On peut donc légitimement douter d'un versement sur le salaire de septembre.

- **NBI 2020**

Le SIMu a mené une campagne de révision des NBI, 57 % des catégories A et B touchent une NBI. Les tableaux présentés se résument à des statistiques cependant la DRH du Simu a indiqué en séance qu'il était possible que certains bénéficiaires ne touchent plus la NBI à l'avenir.

L'UNSA Défense regrette encore une fois le manque de transparence sur ce dossier. Il est à espérer les RH informeront les personnes pouvant être dans cette situation avant qu'elles le découvrent sur leurs bulletins de salaire...

- **Prime de rendement**

Les règles d'attributions ont évolué dans certains établissements (EP PME notamment), sans aucune communisation préalable. Une note est en cours de préparation à l'EC afin de rappeler les règles de répartition aux directeurs d'EP et demander le respect d'un taux moyen de 16 % par site.

L'UNSA Défense regrette, une nouvelle fois, le manque d'implication de l'EC-SIMu dans ce dossier. Il est facile de laisser des mesures « historiques » perdurer sur certains sites sans exiger la mise en place de notification individuelle et de règles communes à l'ensemble du SIMu.

- **Formation**

La validation de la formation groupe 7 nouvelle formule est toujours en attente. Une formation pour les nouveaux ICD pyro devrait être mise en place par le CFD en 2021.

CONCLUSION

Ce CTR s'est déroulé dans un climat de confiance, avec une réelle volonté de dialogue de la part du SIMU. Mais l'UNSA ne peut que regretter l'absence de consultation sur les projets de réorganisation, qui faciliterait pourtant beaucoup de choses : les transformations et réorganisations perpétuelles ne permettent pas une stabilisation du fonctionnement et ne rassurent pas les personnels quant à la pérennité du service.

De plus, les personnels, comme leurs représentants, peuvent être co-acteurs des réformes qui ne peuvent pas être uniquement « verticales ». A force de ne jamais demander l'avis des personnels et de leurs représentants, il ne faudra pas s'étonner si un jour il n'y a plus adhésion de ces derniers....





Concernant la prime COVID, l'UNSA Défense aurait souhaité qu'au niveau ministériel elle bénéficie avant tout aux personnels en première ligne notamment du Service de Santé des Armées, la prime décidée par le gouvernement avait cet objectif de reconnaissance. Il semble qu'au SIMu, cet esprit solidaire et de reconnaissance, souhaité notamment par le Président de la République, ait été dévoyé en transformant cette prime de reconnaissance en prime de « résilience » distribuée principalement aux chefs de bordées pourtant parfois en télétravail quand des opérateurs étaient présents en permanence, face au danger potentiel et ce pour assurer la continuité du service public.

L'implication des agents du SIMu ne semble pas avoir la même valeur selon le grade, c'est une singularité managériale au Ministère des Armées. En effet, les premiers retours des autres chaînes d'emploi indiquent que les directeurs ont eu à cœur de récompenser l'implication d'agents notamment d'exécution ou de l'encadrement intermédiaire. Nous souhaitons dans le domaine la plus grande transparence des directeur d'EP, décideurs de la répartition de ces primes.

Pour l'UNSA Défense, plus qu'une question financière, il s'agit ici d'une question d'éthique dans un contexte de crise sanitaire.

Ce CTR était le dernier de la DRH du Simu depuis sa création en 2011, qui quittera l'institution à l'automne. L'UNSA Défense la remercie chaleureusement pour l'écoute et les échanges de qualité tout au long de ces années. La DRH du Simu aura été au cœur de toutes les transformations et de par ses grandes qualités professionnelles et humaines aura fait avancer nombre de dossiers notamment auprès de la DRH/MD : recrutements, avancements, requalification des ouvriers contractuels en ouvriers d'Etat etc ; le tout dans un climat toujours transparent et cordial. Nous lui souhaitons bon vent et réussite dans ses futurs projets !

La remplacer sera très difficile, nous souhaitons donc bonne chance à son successeur

Le prochain rendez-vous est fixé le 25 novembre 2020.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Catherine GUILLAUME

Jacques MARTINS

Willfried TALLONE

Etienne VAILLANT

