



# Comité Technique de Réseau SIMu

## Compte-rendu

### Service Interarmées des Munitions

18 novembre 2020

Le directeur du SIMu assisté par la DORH a présidé une réunion du Comité Technique de Réseau SIMu le 18 novembre. Compte-tenu du contexte sanitaire, cette réunion s'est déroulée en audioconférence. 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, Jacques Martins, Wilfried Tallone et Etienne Vaillant.

#### DÉCLARATION LIMINAIRE

L'année 2020 est une année bien particulière, puisque nous vivons depuis le jeudi 29 octobre, une deuxième période de confinement. Les directives gouvernementales, déclinées par la ministre de la fonction publique et la DRH-MD sont claires, les fonctions télétravaillables doivent l'être 5 jours sur 5.

Cependant, on ne peut que constater que ces directives sont loin d'être appliquées au SIMu, avec actuellement 40 personnes en télétravail soit 3 % de l'effectif du service, essentiellement à l'EC...

Lors du premier confinement, le télétravail et le travail à domicile ont été largement déployés au sein du service pour les fonctions qui le permettent (finances, RH, qualité, soutien en service des munitions, maîtrise des risques, etc.).

La deuxième vague était prévisible, pourquoi le SIMu n'a-t-il pas anticipé et demandé plus de matériel permettant de mettre en place le télétravail (ordinateurs SMOBI et clés TOKEN) ? Pourquoi à l'heure actuelle, toutes les demandes de télétravail déposées par les agents sont-elles mises en attente ?

Pour l'UNSA DEFENSE il faudrait, au contraire, mettre à profit cette période pour amorcer le mouvement. Le latent procès d'intention selon lequel le télétravail serait du travail devant la télé est assez difficile à comprendre et à supporter, de surcroît dans le contexte sanitaire actuel, loin d'être maîtrisé.

L'UNSA Défense demande donc que les différents établissements mettent en place le télétravail conformément aux directives ministérielles avec les équipements existants et que soient demandés des équipements permettant une montée en puissance.





L'UNSA Défense s'inquiète de voir qu'en dix ans d'existence, le SIMu connaîtra sa troisième restructuration majeure en 2021.

La suppression des sections projetables va toucher essentiellement l'EP Provence-Méditerranée, et en particulier le GMu Miramas, qui va ainsi perdre, sur trois années, un tiers de ses effectifs. Comment expliquer cela, alors que la charge de travail restera inchangée, avec une gestion localisée sur deux dépôts pendant la phase de travaux.

Le manque de communication, associé à une certaine précipitation et à une absence de présentation aux représentants du personnel, sur la création des GMu génériques aura, quoi qu'on en dise, un impact négatif sur le moral des personnels et sur la qualité du service rendu.

Peut-on se permettre de modifier une organisation aux missions diverses et aux compétences multiples, suite à un simple travail de six mois, mené à la hâte, sans concertation et le tout avant un départ en OPEX ; tout cela pour constituer une pâle copie du fonctionnement des Groupements Munitions issus de l'Armée de Terre ce qui n'est pas très engageant en matière d'interarmisation.

Nous nous faisons donc ici l'écho de personnels civils inquiets et parfois en quête de sens quant aux changements d'organisation à répétition sans que le gain en efficacité soit visible.

## COVID 19

Le directeur fait état de quelques cas ou suspicions de COVID dans les établissements. Mais le SIMu semble relativement préservé.

11 personnels (9 PC et 2 PM) sont actuellement préservés à domicile (en télétravail ou pas selon les cas). A l'heure du CTR, 40 personnes sur l'ensemble du service, en fait essentiellement à l'EC SIMu, sont en télétravail, soit 3 % de l'effectif du SIMu.

*Comme évoqué dans la déclaration liminaire, l'UNSA Défense a fait part de son incompréhension quant au non-respect des directives gouvernementales sur le télétravail. La vision que « le télétravail ne favorise pas le travail » est largement partagée au sein du commandement du SIMu.*

*On peut également regretter que les demandes de télétravail régulier, hors COVID, déposées par les agents soient mises en attente, sous prétexte que le contexte n'est pas opportun...*

*Concernant le télétravail, il s'agit d'un véritable problème culturel au sein du SIMu et plus généralement du Min Arm. Dans le même esprit, lors de ce deuxième confinement, le PCA du SIMU est resté au niveau 4. Le système de travail en bordée n'a donc pas été appliqué, le ministère privilégiant la résorption de la « dette organique ».*

## Projet SI@Mu

Le projet suit son cours avec un léger retard du fait du deuxième confinement.





## Réorganisation du SIMu

---

La division Munitions a été mise en place, elle est actuellement armée par 8 personnels.

Dans le cadre de la réforme OCM (Organisation Centrale du Ministère), un décret sera bientôt examiné en CTM afin de modifier l'organisation des services de soutien. Le SIMU perdrait son statut de service à compétence nationale et deviendrait un organisme interarmées, subordonné au CEMA et positionné au même niveau que le SEO (Service de l'Énergie Opérationnelle, futur nom du SEA) dans le code de la défense.

En conséquence, le CTR SIMu deviendrait un CTS (Comité Technique Spécialisé), sans changement d'organisation ou de prérogatives jusqu'aux prochaines élections professionnelles de 2022.

L'année 2021 verra la mise en place de plusieurs réorganisations majeures :

- Suppression effective des sections projetables ;
- Mise en place des GMu génériques ;
- Sincérisation des REO, avec pour corollaire des suppressions de postes, conséquence de la disparition de la marge frictionnelle.

*Pour l'UNSA Défense, il est très difficile d'y voir clair dans cet enchaînement de réorganisations successives. Sur le papier, la suppression des sections projetables est une bonne idée (l'UNSA l'a d'ailleurs demandé depuis de nombreuses années), mais elle s'accompagnera d'importants mouvements de personnel.*

*Concernant les GMu génériques, la recommandation du CGA, dans son rapport de l'été 2020, porte sur une harmonisation de l'organisation pour les fonctions transverses (pilotage, contrôle interne, sécurité pyrotechnique et environnement, sécurité incendie, prévention, gestion des projets d'infrastructure, MCO des équipements). Il y est par ailleurs écrit noir sur blanc qu'un dépôt de camp comme celui de Canjuers ne saurait être organisé de la même façon que la Pyrotechnie de Saint-Nicolas, tant les missions sont éloignées. C'est pourtant le principe totalement inverse qui est en cours de mise en place, avec le retour des groupements munitions au format armée de terre...*

*Lors du CTR de novembre 2019, le général avait indiqué que la DRH-MD demandait la suppression de la marge frictionnelle des REO, mais que cela n'aurait aucune conséquence puisqu'il s'agissait, pour le SIMu, de postes vacants.*

*L'UNSA Défense est donc surprise d'apprendre, un an après, qu'il y aura bien des suppressions de postes effectivement occupés (avec mise à jour de l'arrêté relatif aux restructurations et application du dispositif du PAR). 22 postes sont concernés (10 pour Provence-Méditerranée, 5 pour Champagne-Lorraine, 5 pour Bretagne et 2 pour l'EC SIMu), sans que l'on sache, à l'heure actuelle, le nombre de postes occupés.*

## RESSOURCES HUMAINES

---

### - Plan de recrutement

Le plan de recrutement 2020 a été réalisé quasiment entièrement, avec quelques difficultés de recrutement en 4139 et pour les sous-officiers de l'armée de l'air (situation récurrente).

Pour 2021, il y aura 24 recrutements de personnels civils dont 9 ouvriers d'état pyrotechniciens.





- **CIA**

Les CIA ont été versés sur les salaires d'octobre. Comme l'année passée, le SIMu a fait le (bon) choix de relever le montant de référence pour tous. En moyenne, tous corps confondus, 41 % de l'effectif a bénéficié d'un CIA majoré.

## CONCLUSION

---

Ce CTR s'est déroulé dans des conditions techniques difficiles, qui ne favorisent pas les échanges.

Même si la direction semble montrer une volonté de dialogue, dans les faits, il n'y a aucune concertation avec les représentants des personnels sur les projets majeurs et structurants de réorganisation. Associer les personnels et les représentants des personnels permettrait pourtant de faciliter la compréhension de ces incessantes réorganisations et de favoriser l'adhésion des personnels.

***Vous avez des questions, merci de les transmettre à :***

Catherine GUILLAUME

Jacques MARTINS

Willfried TALLONE

Etienne VAILLANT

