



Comité Technique Spécialisé SIMu

Compte-rendu

Service Interarmées des Munitions

17 novembre 2021

Le général OLIVIER, directeur du SIMu, assisté par le commandant BISCHOFF, nouveau DORH, a présidé une réunion du Comité Technique de Spécial du SIMu le 17 novembre. Cette réunion s'est déroulée uniquement en présence des représentants titulaires et en visioconférence pour les suppléants. Cette réunion a permis de faire le point sur les sujets relatifs aux évolutions à venir, à la pandémie de COVID 19, au télétravail et aux problématiques RH.

L'UNSA Défense était représentée par Catherine GUILLAUME, Jacques MARTINS (en présentiel) et Etienne VAILLANT (en visioconférence)

DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous souhaitons commencer ce CTS avec une pensée particulière pour notre collègue Clément JEHAN, décédé récemment, et pour sa famille.

L'UNSA Défense regrette une nouvelle fois, le manque de stabilité et de cohérence dans l'organisation du service.

En effet, les EP Méditerranée et Provence ont été fusionnés en 2018 pour créer un établissement hors normes regroupant près de la moitié des effectifs et des dépôts de munitions du SIMu. Il est maintenant question d'opérer un scission en recréant un EP regroupant Miramas, Fontvieille et Canjuers, à compter du 01 janvier 2023.

A l'époque l'UNSA Défense s'était questionnée sur l'intérêt de regrouper ces deux établissements. Cependant, après quatre années, cette marche arrière est difficilement compréhensible.

Quelles seront les conditions de cette création ? Il n'est pas imaginable qu'elle puisse être réalisée à REO quantitatif et qualitatif égal. Comment faire fonctionner un EP sans échelon de direction (gestion-finances, RH, environnement, prévention, ISP, qualité ; etc.) ? Au vu du plan de recrutement 2022, L'UNSA Défense constate qu'il n'est pas prévu de recruter des cadres pour armer ces postes et s'inquiète d'ores et déjà de cette situation.





D'autre part, après les GMu génériques mis en place en 2021, ce sont les échelons de direction des quatre EP qui seront refondus selon un même modèle, début 2022. On peut s'interroger sur la pertinence de l'organisation proposée, ne cadrant pas avec la cartographie des processus du SIMu et les besoins des établissements.

Cette réorganisation annoncée au mois de juillet dernier semble avoir été menée sans réelle concertation avec les directeurs d'EP, qui sont pourtant les premiers concernés.

L'UNSA Défense espère que cette dernière réorganisation (après la direction du SIMu, la division munitions et les GMu) laissera place à une stabilité pérenne nécessaire au bon fonctionnement du service et au bien-être des personnels fortement sollicités depuis 10 ans.

Depuis juin dernier et l'arrêt du télétravail COVID, les personnels souhaitant bénéficier du télétravail doivent déposer des demandes conformément à la réglementation. L'UNSA Défense constate une grande disparité de traitement de ces demandes selon les établissements et les personnels concernés. Certains EP accordent du télétravail mais la direction du SIMu semble mener une politique de refus systématique pour les personnels de Versailles et des échelons déconcentrés.

Pourquoi une telle situation alors que certains personnels demandeurs ont démontré toute leur capacité à travailler efficacement à distance pendant les périodes de confinement ?

L'UNSA Défense regrette qu'au vu des difficultés de recrutement du service, le SIMu reste sur un refus dogmatique du télétravail. En effet, avec l'évolution du monde du travail, la possibilité de télétravailler devient un véritable critère d'attractivité.

Enfin, l'UNSA Défense déplore que seuls les titulaires soient conviés en présentiel à ce CTS. Les autres ADS ont pris les dispositions nécessaires pour organiser les CTR et CTS en présentiel avec l'ensemble des membres. N'est-il pas possible d'avoir recours à une salle plus grande, en délocalisant à Balard par exemple. ?

Nous vous remercions de votre attention

CREATION D'UN NOUVEL ETABLISSEMENT

En début de séance, le directeur a annoncé, que suite à l'accord de l'EMA, un nouvel établissement principal serait créé à compter du 01 janvier 2023. Cet établissement, dont l'échelon de direction sera situé à Miramas, regroupera les GMu de Miramas, Fontvieille et Canjuers.

Le directeur a justifié cette création, par une prise de conscience des difficultés actuelles de l'Etablissement Principal Provence-Méditerranée. Il a expliqué qu'il était actuellement impossible au directeur de l'EPMu PME de gérer sereinement et efficacement son établissement au vu des enjeux actuels en matière d'environnement et de sécurité défense. Pour lui, le directeur de l'EPMu PME subit une pression insoutenable, avec une





concentration des responsabilités en tant qu'exploitant de 6 dépôts munitions (6 sites SEVESO seuil haut et 6 PIV).

Face aux interrogations de l'UNSA Défense, le directeur a évoqué une stabilisation de la structure du SIMu à 5 établissements regroupant chacun 2 ou 3 dépôts de munitions et un effectif d'environ 200 personnes.

En complément, la DSIMu a demandé à l'EMA d'étudier la réouverture du dépôt munitions de Billard (fermé en 2015).

L'UNSA Défense avait déjà émis d'énormes doutes sur la dissolution de l'EPMu Provence et sur le fonctionnement de l'EPMu PME lors de sa création. Au vu de cette annonce, nous ne pouvons que déplorer d'avoir eu raison et recréer un établissement, cinq ans après sa dissolution, ressemble plus à un aveu d'échec qu'à une prise de conscience.

L'UNSA Défense a demandé que les moyens humains nécessaires au fonctionnement de l'échelon de direction du futur établissement soient mis en place dès 2022 . Il a été rappelé au directeur que dans l'état actuel des effectifs, cette création était déjà vouée à l'échec.

COVID 19 - TÉLÉTRAVAIL

Le directeur a rappelé que l'épidémie était loin d'être terminée et qu'il fallait maintenir les gestes barrières au sein du SIMu.

Malgré la présentation de cas concrets pour les différentes organisations syndicales, le directeur a maintenu que toutes les demandes de télétravail étaient analysées de manière individuelle, et que les accords et les refus formulés étaient motivés.

A la question de l'UNSA Défense, sur le refus systématique des demandes émis par le personnel de la direction (Versailles et échelons déconcentrés), le directeur a expliqué que le traitement des demandes relevait des prérogatives du CFA (Commandant de la Formation Administrative) et qu'il n'intervenait pas dans ces décisions.

L'UNSA Défense ne comprend pas que des règles différentes soient appliquées en fonction du positionnement des agents (EP, DSIMu, échelons déconcentrés). Comment expliquer, si ce n'est pas une position dogmatique, que des personnels de la direction ne bénéficient pas d'un accord alors que leurs collègues des établissements en bénéficient ? Pour l'UNSA Défense, les critères d'accord doivent être identiques au sein du SIMu. Il convient d'appliquer les directives de la DRH-MD et que la direction du SIMu établisse une cartographie des postes télétravaillables à l'instar de ce qui a été fait dans certains EP.





RESSOURCES HUMAINES

Pour mettre en œuvre sa politique RH, le SIMu a identifié 8 ITEMS, déclinés en 27 priorités. Ces priorités feront l'objet de directives de gestion. 3 directives concernant les ouvriers d'état : avancement, harmonisation des essais et des recrutements seront rédigées en 2022.

L'UNSA défense est favorable à cette harmonisation, qui permettra aux ouvriers d'état d'avoir un cursus de carrière identique au sein du SIMu et a demandé à participer aux éventuels groupes de travail.

En 2021, 25 personnes ont été recrutées par le SIMu. 3 postes n'ayant pas été honorés, des recrutements d'ASC sont en cours.

Le futur plan de recrutement 2022 a également été présenté en séance, il sera plus conséquent qu'en 2021 avec le recrutement de 47 personnels civils notamment 6 ICD (pyro et env), 17 ouvriers d'état et 15 catégorie C.

L'UNSA Défense a réitéré sa demande de création de postes par anticipation pour armer l'échelon de direction du 5^e EPMu. La DIVMun Toulon-Tourris devrait être dissoute lors de la création du futur EPMu. L'UNSA Défense suivra cette manœuvre avec attention puisqu'elle devrait générer la mise en place d'un PAR.

La réorganisation du SIMu se poursuit avec le déploiement des échelons de directions génériques en 2022. Le directeur a déclaré que le modèle défini pourra être adapté sur proposition des directeurs d'EP. Le cinquième établissement aura bien ce profil de direction.

L'UNSA Défense restera, comme d'habitude, vigilante sur ces restructurations. L'UNSA Défense regrette qu'aucun organigramme réel des différents établissements n'ait été présenté en séance. En effet, comment juger du travail à effectuer et avoir une analyse juste, si aucun constat initial n'est présenté avec les postes potentiellement impactés ? La mise en place, si elle doit s'appliquer sur le modèle défini, de cet organigramme dans le 5^e établissement semble difficile car Miramas ne dispose actuellement que d'un seul ICDD qui a vocation à occuper le poste d'adjoint du futur établissement.

Il y a un différentiel de 26 PC et de 22 PM entre les REO et le REA. La marge frictionnelle, préservée en 2020, a été supprimée en 2021. Pour le SIMu, ces pertes de postes ont été partiellement compensées avec le maintien de 2 postes au titre de la marge de gestion autorisée et de 9 postes au titre de l'actualisation annuelle de la loi de programmation annuelle.

L'UNSA Défense a demandé sur la localisation et la nature des postes supprimés.

La formation groupe 7 nouvelle formule est toujours en attente de validation par le CTM. Compte-tenu du contexte actuel, ce n'est pas une priorité.





SIMU 2025

La montée en puissance de la Supply-Chain s'accompagnera de la création d'une Division Logistique au sein de la Sous-Direction Conduite de la DSIMu. La société SOPRA STERIA, dont le contrat de terme fin 2021, mènera des actions ponctuelles de soutien au déploiement, au sein des différents dépôts au cours de l'année 2022. Ces interventions seront prises en charge financièrement par la DSIMu.

La version 1 du SIL SI@Mu sera mise en service fin 2022. Cette version allégée sera complétée dans le courant 2023. La formation de formateurs relais dans les établissements est également prévue dans le courant de l'année 2022.

L'UNSA Défense s'inquiète de l'évolution et des retards pris par les travaux des SIL. Espérons que le SIMu sera au rendez-vous fin 2022 comme cela nous est annoncé depuis de nombreuses années.

Les actions permettant d'assurer une meilleure maîtrise de l'environnement munitions, sont toujours en cours (datalogger, capteurs HUMS, mise en place d'assécheurs) Les premiers conteneurs ventilés ou climatisés seront approvisionnés en 2022. Il reste à organiser l'ensemble du soutien pour ces nouveaux équipements (manœuvre logistique, MCO...).

CIA – CLAUSE DE REVOYURE

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) a été versé sur la paie du mois d'octobre des fonctionnaires de catégories A, B et C. Aucun agent n'a perçu le montant minoré et 40 % des personnels ont perçu le montant majoré.

Le SIMu a fait le choix de ne verser que 2 montants de CIA (montant de référence et montant majoré). L'UNSA Défense a questionné le directeur sur la possibilité de lisser le CIA afin que plus d'agents bénéficient d'un montant supérieur à celui de référence (cette méthode est par exemple utilisée à la DGA).

La clause de revoiyure (revalorisation de l'IFSE si l'agent est sur son poste depuis plus de 4 ans) sera appliquée cette année au corps des SA (8 personnels), des TSEF (12 personnels) et des ICD (26 personnels). L'augmentation de l'IFSE sera effective à compter de la paie de novembre. Il n'y aura pas de notification particulière.

EVOLUTIONS DES POSTES GARDIENS VEILLEURS

Le directeur, suite à une analyse menée par la DSIMu, estime qu'il est impossible d'avoir des disparités d'emploi et d'utilisations des gardiens veilleurs. Sur deux sites du SIMu, les gardiens veilleurs sont armés et cela se passe très bien. Dans un souci de cohérence et pour faire face, à la situation actuelle (risque d'attentats, évolution de la télésurveillance...) le directeur a décidé que les emplois des gardiens veilleurs devaient évoluer. Pour cela, une consultation a été menée et les chiffres présentés en séance. Le directeur a souligné que ces évolutions pourraient amener un changement de RIFSEEP dans le futur avec un passage en groupe 1.





Au vu des retours de la consultation, l'UNSA Défense a demandé qu'un effort de communication et d'explication soit réalisé auprès des intéressés. En effet cette consultation a été menée de diverses façons selon les établissements et il apparaît par exemple que le site de Miramas n'a effectué que très peu de retour (4 sur 14 gardiens veilleurs).

L'UNSA Défense a expliqué qu'aucune communication n'a été faite sur ce site et que les agents s'étaient retrouvés seuls en face d'un questionnaire Excel difficilement compréhensible. Après notre intervention, une matinée d'information est prévue.

CONCLUSION

Ce CTS s'est déroulé dans un climat de confiance, avec une vraie volonté de dialogue de la part du directeur et du nouveau DORH. Il a cependant été marqué par un énorme retour aux sources pour le SIMu.

Après les dissolutions de ces dernières années, le SIMu rentre dans une nouvelle période de création. Malgré les efforts du directeur pour nous faire croire que les temps ont changé, l'UNSA défense regrette une nouvelle fois le manque total de cohérence et de stabilité du service.

Si la renaissance du dépôt de Billard se confirme, l'UNSA Défense maintient que cela ne pourra se faire à effectif constant et qu'il faudra recruter.

L'UNSA Défense continuera de vous informer et de porter vos revendications auprès du directeur, sans langue de bois, comme nous l'avons toujours fait.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Catherine GUILLAUME

Jacques MARTINS

Etienne VAILLANT

Wilfried TALLONE

