



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau

Service Interarmées des Munitions

(CTR-SIMu)

Le 25 mai 2016 à Versailles, s'est tenu le comité technique de réseau du Service Interarmées des Munitions, sous la présidence du Directeur, le Général Toubin. Dans la continuité d'un plan SIMu 2019, **Force ouvrière** a rappelé, dans sa déclaration, son attachement à la répartition PC/PM et que, qu'il s'agit, derrière ces chiffres, des personnels du SIMu dont nous parlerons.

A la suite des déclarations liminaires, le Directeur du SIMu débute par un rappel des données d'entrées de la réforme SIMu 2019 et des atténuations de déflation offertes par les déclarations du Président de la République. De la proposition du SIMu, qui ne remettait pas en cause les fermetures programmées (détaillées dans le CTR précédent), il en ressort, qu'à ce jour, la déflation initiale de 124 est réduite de 20 (exclusivement des personnels civils).

✚ Pour les Ressources Humaines (RH)

Ce chiffre est obtenu en conservant 30 postes de personnels civils et en transformant **74** postes qui disparaissaient avec les fermetures d'établissements de la manière suivante :

L'embauche de 30 personnels civils gardiens veilleurs et militaires dans le domaine Protection Défense (PRODEF).

- L'intégration de 44 militaires pyrotechniciens.

Sur les chiffres, le Général Toubin précise qu'il s'agit là de droits mais qu'il reste maintenant à faire de l'existant. Le REO 2017 sera disponible fin juin, il n'y aura pas de surprise, toutes les suppressions de postes le seront sur des postes vacants ou allant le devenir. Enfin, les planches de présentation indiquent que presque 70% des effectifs concernés sont fixés sur leur avenir à ce jour (mutation, départ, transfert).

Dans le domaine RH, tout l'EMA soutient les demandes d'embauche d'ouvriers d'état pyrotechniciens. Il n'y a pas de limitation. Les ATMD embauchés le seront dans des professions non pyrotechniques.

Les IDV sont finalement aussi accordées aux pyrotechniciens. Seuls les gardiens veilleurs restent exclus de ce dispositif spécifique. Enfin,

les ASC devraient être reclassés et libérer les embauches d'OE.

✚ Sur l'aspect fermeture d'établissement

La manœuvre ne change donc pas, sauf à nous annoncer des retards sur les fermetures de Fontvieille et probablement de Neubourg.

- Sur Fontvieille, les personnels à muter le seront avant de clore le PAR en 2019 (un personnel). Pour les autres et sous réserve que le PAR ne leur prévoit aucune compensation compte tenu de leur situation, ils resteraient sur le site, jusqu'au terme.
- Pour Neubourg, à la suite du courrier du gouverneur militaire local vers l'EMAT qui demandait le maintien du site, l'EMAT va officiellement solliciter un report de fermeture vers l'EMA de 2 ou 4 ans.

Le SIMu n'est pas contre mais demandera à prolonger d'autant les effectifs concernés. **Force Ouvrière** rappelle que la pyramide d'âges, sur ce site, fait que les 3/4 des ouvriers seront partis dans 4 ans... Le SIMu n'a pas poussé l'analyse aussi loin à ce jour. Ainsi, l'aspect PAR sera aussi à étudier si on déborde de 2019.

Actuellement, le transfert des stocks de Salbris est en cours. Le SIMu déplore la logistique mise en place par le CTTS (Centre des Transports et Transits de Surface) qui ne propose que des trains. Solutions peu adaptées aux établissements réceptionnaires. Des efforts seront nécessaires pour tenir les objectifs : vide fin 2017, fermeture mi 2018.

✚ Opérateur d'Importance Vitale (OIV)

Une réflexion est en cours à l'EMA sur la gouvernance des OIV pour revenir à une logique territoriale de défense de zone. Seuls des sites

complètement isolés seraient autonomes sur leur gestion de l'OIV.

Mise en conformité PRODEF

Sur l'expertise du DPID (Direction de la Protection des Installations, moyens et activités de Dissuasion), le cabinet du ministre a fait savoir son insatisfaction face à l'insuffisante remise à niveau du PRODEF au SIMu et ce malgré tous les chantiers engagés et au fait que le SIMu n'est pas maître de tout dans la vélocité des travaux. L'idée de donner plus de puissance au SIMu abouti à quatre scénarios en cours d'étude :

- 1- Renforcement du SIMu, cette option retient les faveurs de l'EMA. Le fait que les trois armées soutiennent cette option fera peut-être que les effectifs du SIMu seront à revoir à la hausse. Dans cette optique pour le cadrage 2020, 45 postes supplémentaires viendraient compléter les compétences en marchés et PRODEF ;
- 2- SIMu fusionne avec SEA ;
- 3- Retour en arrière : chaque armée reprend sa gestion munitions ;
- 4- Rattachement du SIMu à une Armée unique.

Questions diverses

- **Une ligne budgétaire** de 400k€ prévue est prévue pour externaliser les études de sécurité. sachant le peu d'intérêt d'une telle démarche déjà faite dans le passé, finalement chronophage pour recueillir, transmettre les documents et contrôler, reprendre les études, **les élus s'interrogent.**

Le Directeur tient à rassurer que ces prestations ne perdureront pas, c'est factuel par rapport au fort plan de charge dans le domaine, principalement pour les études des régiments, d'ailleurs, le besoin propre au SIMu restant traité et étudié par nos services en interne.

- **Les Commissions Locales de Restructuration** (CLR) relatives au SIMu se mettent en place. **Force Ouvrière** veillera particulièrement à valoriser l'humain par rapport aux planches chiffrées et s'assurera que les règles soient partout appliquées.

En conclusion : Ce n'est pas le climat de transparence mis en place par le SIMu qui parvient à atténuer le carcan de la déflation au MINDEF. Ainsi, pris par les règles de la DRH et les objectifs du ministère, la place des civils de la fonction soutien dans le domaine des munitions continue d'être mise à mal. Les CLR vont s'enchaîner. Tous les personnels du SIMu pourront compter sur Force Ouvrière pour les accompagner et faire valoir leurs droits.

La DRH/MD a rappelé au SIMu que les titulaires de CT1 inscrits en liste d'embauche sont prioritaires. Ainsi, sur les 10 prochaines embauches, 4 devraient être d'anciens militaires titulaires du CT1.

Cela pénalise le SIMu car on pioche dans les personnels déjà SIMu du socle projetable. Et en n'embauchant pas de candidat aussi jeune on obère le potentiel des effectifs pour dans 10 ans. Les services RH concernés vont rechercher à modifier ou contourner cette contrainte.

En matière d'embauche, l'EC SIMu RH rappellera les règles de sélection afin de limiter les écarts de jugements et de choix des candidats selon les EP.

- **Dans le domaine des apprentis**, **Force Ouvrière** fait valoir sa revendication d'embauche à l'issue de l'apprentissage. Cela pourrait être un plus pour inciter les directeurs d'EP réticents à cette démarche.

RH rappelle que seules les catégories C peuvent prétendre à un recrutement sans concours et un apprenti au MINDEF multiplie ses chances en cas de présentation.

Les catégories B ne peuvent être embauchées que par concours. Comme pour les catégories A, qui ont aussi l'option d'un statut contractuel.

- **RIFSEEP**, dans le cadre de l'établissement des groupes RH précise que les critères sont dissociés du REO, ils sont transparents. **Force Ouvrière** appelle tous les agents à prendre connaissance des instructions citées dans la présentation pour vérifier sa situation.
- **RPS**, la démarche RPS en est à son début, c'est surtout l'évolution, plus que les données brutes transmises, qui seront significatives.
- **Le décret amiante** n'a toujours pas de mise à jour qui prendrait en compte la création du SIMu. Ainsi certains personnels se retrouvent lésés dans l'attribution de leur droit en vue d'un CAA.

Alertée sur la situation très tendue de certains dépôts en Outre-Mer, **Force Ouvrière** en évoque le cas. Le directeur dit ne pas avoir d'information sur ce sujet et invite à saisir le CHSCT de l'EC, référent dans ce domaine.