



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau Service Interarmées des Munitions (CTR-SIMu)

Le 6 mai 2015, de 9h à 17h, à Versailles, camps des matelots, s'est tenu le premier comité technique de réseau exclusif au Service Interarmées des Munitions (SIMu), sous la présidence du Général de Division LOVAERE, Directeur du SIMu. Les membres FO élus à ce CTR sont : Gilles SCIANDRA, Richard ZBOZIEN (T) et Jimmy ESCUDERO, Yves LUX (S).

En déclaration liminaire Force Ouvrière a rappelé le contexte général de destruction d'emplois qu'est la RGPP et l'attention toute particulière que FO continue de porter à la place des personnels civils, devenus la variable d'ajustement de notre ministère, tout autant qu'au SIMu.

Après quelques demandes d'amendements, principalement relatives aux délais de fonctionnement, le règlement intérieur est adopté.

Rappel du contexte "SIMu 2019" :

Le Directeur rappelle que seul le SIMu, et le SEA, ont pu afficher la manœuvre (fermeture d'établissements et suppression de postes) sur cinq ans (2015-2019). Si cela est avantageux pour l'information des personnels, pour le commandement, cela reste un inconvénient de tout dévoiler car il n'y aura pas de retour en arrière possible. Typiquement, Fontvieille fermera bien en 2019, la direction du domaine public aura en charge la dépollution du site, et la préfecture des Bouches du Rhône commence à visiter le site...

Les chiffres des effectifs sont à périmètre, charges et missions constantes, si une nouvelle charge de travail est attribuée au SIMu, elle ne sera prise en compte qu'avec le transfert de poste.

En ce qui concerne la classification en organisme militaire à vocation opérationnelle (OMVO) du SIMu, qui ainsi demeure sous la coupe directe du CEMA, et la moindre part accordée au dialogue social dans ce contexte, le général y voit une protection vis-à-vis d'industriels, ou même d'autres services étatiques qui auraient des velléités à s'accaparer les missions SIMu. La

fermeture de Billard est effective. Dépôt vidé, personnels reclassés (1 seul cas reste à traiter). En parallèle depuis janvier 2015, mise en place de plusieurs groupes de travail pour aboutir à l'objectif SIMu 2019.

✓ Mise en place d'un comité directeur restreint « SIMu 2019 » pour étudier la fusion d'établissements principaux (EP), en passant de 7 à 4. Pour cela, la normalisation des REO sur l'ensemble du SIMu est nécessaire. Un outil comme "REM", détaillé plus bas, facilitera ce travail. Un autre mandat de ce comité est d'étudier le regroupement des socles militaires projetables en deux sites, un en zone nord-est et l'autre au Sud-Est, afin d'atténuer les conséquences des absences de ces personnels, militaires, sur les missions à effectuer en métropole.

✓ Mise en place et réunion du groupe de travail manœuvre logistique. 22 600 tonnes de munitions réparties dans 6 000 conteneurs sont à déplacer. Des efforts importants porteront aussi sur l'élimination des munitions. Dans cette optique, le SIMu trouve un intérêt à faciliter la reprise éventuelle du site de Salbris, détaillé plus bas, par un industriel français qui y implanterait une filière d'élimination française. Ceci est important, car *administrativement* une munition à éliminer est un déchet, et un déchet ne peut être exporté ! Le budget d'élimination c'est 62

millions d'euros pour 20 000 tonnes, pour commencer, puis 90 millions d'euros, voire 100 millions d'euros à l'avenir... Mise en place du groupe de travail visite maintenance. Refonte de la MUN2422, « manuel de maintenance pour les visites sommaires », dont l'objectif principal est d'augmenter le pas des visites, voire les supprimer, pour réduire la charge de travail. Pour ce faire on écarte l'aspect contrôle de la performance si la munition le permet (pour les cartouches d'infanterie par exemple). Seul l'aspect sécurité stockage et emploi sont considérés.

En évoquant l'aspect maintenance, les représentants d'établissements se plaignent de devoir intervenir sur des munitions qu'ils ne connaissent pas. Exemple : munitions de l'armée de l'air livrées sur des sites *historiques* de l'armée de terre. Le Général estime que les outils et les documents sont pourtant disponibles au SIMu, et qu'il n'y a qu'à s'adresser à la bonne personne. Mais il reconnaît que ces situations sont à éclaircir. Pour cet exemple, une formation interne par des aviateurs travaillant dans un établissement à proximité est à étudier.

Effectifs :

Depuis les douloureux événements de janvier, la loi de programmation militaire évolue. Une première annonce de diminution de la déflation de 7 500 personnes a permis au SIMu de retrouver cinq postes d'ouvriers d'État, immédiatement mis en place sur Brienne-Le-Château, puisqu'il y avait, là, moyen de satisfaire les desiderata des personnels de Connantray. Ce jour, nouvelle annonce qu'un effectif de 11 000 personnels viendra compenser des départs pour assurer la mission « sentinelle » qui va s'installer dans le temps. Même si le SIMu n'est, pour l'instant, pas le service le plus impliqué dans « sentinelle », il a pu exprimer ses besoins. Cela aboutirait à maintenir au SIMu 27 postes (confirmation attendue au conseil des ministres du 20 mai 2015) :

- 2 catégories A
- 3 catégories B
- 22 personnels militaires (2 off, 5 sous-off et 15 hommes du rang).

Constatons encore une fois la part belle donnée aux personnels militaires, mais pour le SIMu, il était difficile de justifier cet effort sur le personnel civil car l'opération « sentinelle »

concerne principalement les militaires. De fait, cette réduction de la déflation renforce le socle de projection du SIMu.

Relevons cependant que quelques civils pourront profiter des nouveaux postes outre-mer récemment « permanentisés ». L'attention est alors attirée pour les chefs d'établissement que les premiers mutés partiront avec leur poste au détriment de leur établissement d'origine...

Situation :

En ce qui concerne les IDV, le Général rappelle qu'elles dépendent aussi du métier, raison pour laquelle certaines n'aboutissent pas.

Chaque établissement principal (EP) a établi son plan d'effectifs jusqu'à 2019.

Les fusions d'EP vont engendrer 4 suppressions de postes civils. Ceux-ci devraient être connus le 16 juin après le retour des expressions de besoin des EP et analyse de l'échelon central (EC).

Situation de Salbris :

Dans la manière de faire, il n'y a pas eu de *foire aux emplois* mais on a demandé à chaque restructuré ses desiderata, et, à peut-être une exception près, tous ont été satisfaits.

FO relève un nombre important d'indécis (20 %), peut-être dû au fait que certains attendent de connaître l'avenir du site et une reprise éventuelle par un industriel en élimination.

Nous avons évoqué plus haut l'intérêt du SIMu à ce sujet, et, sans dépasser le stade de la prospection, il semblerait que MBDA, peut être associé à Nexter, étudie effectivement la reprise du site. Mais dans cette affaire le SIMu ne sera que *facilitateur*, car intéressé par la présence de structure d'élimination dans un cadre industriel français.

Malgré ce contexte incertain, le Général insiste sur l'importance de connaître les intentions des personnels restructurés le plus tôt possible. Il n'est pas question de forcer à un choix, mais il y va d'un intérêt commun et mutuel, pour les autres personnels restructurés, d'avoir une vision des postes qui se rendront disponibles.

A noter que beaucoup de postes sont ouverts à Romorantin, à 20 km de Salbris, mais qu'aucun candidat n'est déclaré.

18 ouvriers d'état pyrotechnicien (OE pyro) ont choisi de rester dans le SIMu cela a une **conséquence directe sur le recrutement des**

ouvriers d'État. Depuis fin 2012, l'évolution du recrutement prévoyait l'embauche d'une centaine OE pyro sur la période allant jusqu'en 2019.

15 ouvriers de l'Etat (OE) sont embauchés en 2015 pour suivre la formation de pyrotechnicien. Mais compte tenu des OE pyro reclassés dans les établissements pérennes, il n'y aura qu'une ou deux embauches d'OE sur les 20 initialement prévues en 2016. Ensuite, année après année, les embauches seront remises en question en fonction de l'évolution des reclassements. Dans ce contexte **l'embauche des ouvriers d'État devient une variable d'ajustement.**

Malheureusement FO craint que les postes non utilisés par le SIMu soient définitivement perdus. Car l'enveloppe globale de 100 OE pyro autorisés au SIMu, sur la période allant jusqu'à en 2019, est dans le "bleu de Matignon", il est donc peu probable que les modifications de métier puissent être effectuées, cela aurait alors permis l'embauche d'OE dans d'autres professions.

Le BEM de Salbris ne déménagera pas avant 2017. Probablement vers la DGA TT à Bourges. Le Général prévient qu'il faudra affirmer une volonté forte *d'expertise utilisateur* afin de ne pas se retrouver dilué dans les autres métiers d'expert qui graviteront proche de ce nouveau lieu d'implantation.

Dossier des CT1 → GR VII :

Fruit d'une forte revendication FO depuis des années, la montagne accouche d'une souris. Pour apporter une solution, la DRH MD s'est fondée sur un profil commun de carrière des personnels concernés, CT1 obtenu avant 2007, et à préparer un projet de directive ministérielle. Celle-ci permettra une évolution à l'instar des ouvriers anciens aux conditions suivantes :

- CT1 acquis avant 2007 et depuis 20 ans
- âge requis 50 ans
- être au GR VI 8eme échelon

37 ouvriers, dont 18 dès 2015, pourraient être concernés. Pour FORCE OUVRIERE c'est une victoire à la Pyrrhus. Ce n'est pas ce que nous avons demandé (15 ans et sans limite d'âge). La DRH MD argue qu'il est difficile de faire évoluer la fiche de professionnalisation en assouplissant le passage car cela va à l'encontre de la volonté des employeurs qui demandent de plus en plus de formations qualifiantes pour évoluer. FO rappelle toutefois que cette situation alambiquée

n'intervient aujourd'hui que pour pallier des erreurs historiques de gestion sur ces personnels.

Pour cela, et après avoir tenté de faire évoluer la proposition de la DRH MD, FO s'est abstenue au vote, toutes les autres organisations ont voté pour.

Risque psychosociaux RPS : même si FO relève que les plans de mise en place de la RGPP sont les premières causes artificielles de RPS, des cas existent aussi sur des établissements pérennes. FO veillera à ce que les moyens ad hoc soient mis en place rapidement pour corriger ces situations.

Les agents sous contrat :

L'offre de CDI pour ces agents est effective depuis fin avril ! La valorisation est toujours à l'étude grâce à l'appui des personnels, et du général, vis à vis de la DRH MD, mais rien n'est acquis pour l'instant.

Concernant le reclassement des agents sous contrat en ouvriers d'état le message, soufflé par FO au dernier CTR, est passé vers la DRH MD : à savoir, que si pour des raisons évoquées précédemment il n'y a pas d'embauches d'ouvriers d'état on pourrait utiliser les postes pour reclasser les ASC en ouvriers d'État, puisqu'ils occupent déjà des places au REO

Les ATMD :

A contrario des Agents Sous Contrat, leur reclassement en Ouvriers de l'Etat n'est pas d'actualité aujourd'hui. Méfiance quand même, leurs statuts sont différents, même si le nombre et la situation nous semble très similaire.

Force Ouvrière restera vigilante sur ce sujet.

Commission Spécialisée de Formation (CSF) Munitions-Pyrotechnie :

Présentation des conclusions et mise en place de la première formation harmonisée avec pilotage bicéphale, par le Centre de Formation de la Défense à Bourges (CFD), soutenu par l'école Militaire de Bourges (EMB). Les premiers retours sont encourageants. Cette formation ne concerne que les nouveaux embauchés. Pour les *anciens*, ils continueront le cursus entamé, CFD pour les uns, EMB pour les autres.

Référentiel Emploi Métier (REM) :

C'est une base de données universelle *interministérielle*, une fiche emploi métiers à utiliser à partir des REO 2017. Le REM V1 est validé par la DRH-MD. Nous verrons ce que cela donne à l'usage, car nous n'avons pas pris connaissance précisément des fiches en séance.

Infrastructure :

Les travaux majeurs continueront : Travaux du nouveau dépôt de Miramas, travaux de Canjuers, atelier du Rozelier, poursuite du schéma directeur de Brest, modification de Cazaux à partir de 2020.

Même si sur la période 2016 - 2022, le budget infra perdra 3,7 millions d'euros par an pendant sept ans, soit 25 % en moins. Cela induira un décalage dans le temps des programmes qui restent d'actualités.

Système d'Information Logistique (SIL) :

En ce qui concerne le nouveau SIL, le financement sera en place à partir de 2016 pour le début des travaux, en espérant une mise en service en 2020. Force Ouvrière insiste sur la nécessité de remplacer au plus vite GTSM2 non adapté au SIMu 2015...

En conclusion :

Des échanges francs et cordiaux pour le dernier CTR du GDI OVAERE.

Et si le discours tend à considérer les personnels civils comme les premiers opérationnels de la chaîne de mise à disposition des munitions aux forces, les chiffres, et les attributions, ne le reflètent pas assez.

Sur l'aspect organisation, on a le sentiment que le SIMu dans l'élan de sa création, son développement, s'est arrêté au milieu du gué... Nous sommes allés trop loin ou pas assez, dans les réformes organisationnelles.

Sur le fond nous pouvons aussi regretter que malgré une vocation interarmées le SIMu a surtout abouti à une dilution des pyrotechnies *Marine* et dépôts *Air* dans une organisation de *l'Armée de Terre*... Gageons que le retour d'expérience acquis permettra de corriger le tir avec notre nouveau format. Et œuvrons pour que cela préserve un tant soit peu les personnels civils, variables affichées du SIMu.

Paris, le 6 Mai 2015