Cfdt:
DÉFENSE
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Déclaration liminaire
CTR SIMU du 30 janvier 2019.

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Ce dernier CTR comptant pour l'année 2018 est l'occasion pour la CFDT de faire le bilan des 4 années écoulées.

Si l'on ne peut que se satisfaire du nombre de postes sauvés comparé aux prévisions de 2014, le nombre de personnels sur le départ est source d'inquiétude. Le nombre de recrutement est-il à la hauteur des départs ? Aucune communication ne nous est faite sur les départs prévisionnels, cela donnerait de bons éléments de comparaison.

Le personnel est toujours aussi sollicité, la promesse d'années moins difficiles est restée lettre morte. Les fermetures d'établissement hier, les transferts de munitions permettant les travaux à venir font que le personnel reste sous pression. Cela est inquiétant car celle-ci est source d'erreur et en Pyrotechnie, les erreurs peuvent avoir des conséquences dramatiques. La CFDT aimerait que tout soit mis en œuvre pour ne pas accroitre cette charge de travail, notamment en diminuant le nombre de demandes urgentes émanant de l'EC.

Les recrutements de fonctionnaires en 2019 ont-ils pour but de pallier les retards accumulés dans la rédaction des EST ?

Si l'activité est toujours aussi forte, le personnel ne peut se voir récompensé que par l'intermédiaire de l'avancement, seul moyen également de gagner du pouvoir d'achat, vu qu'aucune mesure en faveur des fonctionnaires et des ouvriers d'état n'est actée pour 2019. Si l'on prend les chiffres bruts que vous nous communiquez, on s'aperçoit que l'avancement pour les fonctionnaires est de 5%. Sommes-nous dans la moyenne par rapport aux autres chaines d'emploi ? Concernant les ouvriers d'état, serait-il possible de connaitre lors des prochains CTR le nombre de conditionnants dans les différents établissements ?

Depuis 4 ans, s'il y a eu une réelle volonté de prise en compte et de recensement des RPS au sein du Simu, le résultat n'est pas à la hauteur de l'action initiale. Aucun bilan ne nous a été communiqué ; Y en a-t-il d'ailleurs eu au sein des établissements ? Aujourd'hui, une nouvelle tentative de consultation a lieu. La CFDT espère qu'elle sera menée à son terme.

Enfin, La CFDT souhaite que lors des prochains CTR, le respect des dates pour la transmission des documents de travail soit effectif.

Nous vous remercions de votre attention.

Le quorum étant atteint malgré les absences de nombreux membres dues aux intempéries, ce CTR s'est réuni sous la présidence du Général Olivier.

SIMu en « mouvement stabilisé »

CTR

SIMu

Le 30 janvier 2019

En préambule, le Général nous a annoncé que désormais 95% des postes à l'échelon central sont réalisés en gestion.

L'échelon Central, que l'on savait sous pression depuis des années, devrait donc trouver un peu de sérénité.

Il a ensuite détaillé les enjeux que devrait relever le SIMu en 2019 :

- Notification du marché d'information SI@mu (le déploiement se fera toujours en 2021/2022) ;
- Contrat MCO pour les missiles MICA/ MAGIC à passer avant la fin de l'année (le contrat actuel SIMMAD se terminant en décembre, il y a une grosse pression pour prouver les capacités du SIMu à passer des marchés importants) ;
- Marché pour le déploiement de containeur KC20 climatisés en OPEX et en Outre-Mer ayant pour but de maitriser la conservation des munitions ;
- Equipement de capteurs sur les munitions complexes permettant de suivre leur vie réelle et mieux maitriser leur cycle de vie ;
- Un audit par une société extérieure aura lieu au cours du 1er semestre afin d' analyser les flux de munitions, le but final étant de mieux maitriser les activités logistiques ;
- L'enjeu permanent est la maitrise de l'infrastructure. Le SIMu doit démontrer que la pérennité des différents dépôts est nécessaire et qu'ils ont tous leur raison d'être. Pour le général, les acteurs de terrains savent que les dépôts sont en surcharge mais lui doit pouvoir le prouver pour que les autorités ne soient plus enclins à penser la fermeture.

INFRASTRUCTURE

Globalement, les projets sur l'ensemble du SIMu ne sont pas remis en cause. La priorité reste la modernisation de Miramas qui est le gros chantier à venir. Les munitions vont être en grande partie transférées vers les différents dépôts, Brienne et Le Roselier prenant la plus grande partie à leur charge.
Le budget des travaux sur Miramas ayant explosé, passant de 75 à 103 millions d'euros et le SIMu ne pouvant se permettre d'augmenter l'enveloppe à ce niveau, des choix devront être fait sans remettre en cause le projet.

La ***CFDT*** a demandé le devenir des personnels pendant cette transformation. S'il est acté qu'une partie d'entre eux pourrait renforcer Fontvieille à l'issue des transferts, qu'il y aura toujours une continuité de services pour assurer une activité à minima, l'idée est de conserver à Miramas l'ensemble des personnels et de leur assurer un travail pendant la durée des travaux qui, aujourd'hui, est programmé sur une durée de 6 ans.

*Pour la **CFDT**, le manque d'anticipation relative à l'employabilité des personnels peut être préjudiciable autant pour les employés que pour les établissements.*

ETUDES DE SÉCURITÉ

En 2018, seules 25% des études à réaliser ont été approuvées. Si le renfort de 4 personnels est positif, il est évident qu'il n'est pas suffisant au regard du plan de charge annuel. Le recours à la sous-traitance est toujours d'actualité ; Un retex est attendu sur les 8 études lancées. Pour les organisations syndicales, il faudra lors de ce retex prendre en compte le temps passé par les personnels du SIMu pour aider ou corriger le travail effectué.

CTR SIMu

Le général nous a indiqué que la loi de programmation militaire 2019-2025 permettrait le recrutement de 7 personnels pour la rédaction des études (4 en 2024 – 3 en 2025). Pour la ***CFDT,*** ce renfort tardif ne permettra pas de résorber le retard accumulé au cours des années.

Ne serait-il pas judicieux de proposer des missions de courtes durées, à l'instar de celles proposées pour les renforts OM, aux personnels des dépôts, notamment à Miramas ?

REO

Les mesures de suppressions de postes sont derrière nous, le SIMu est plus dans une dynamique de stabilité avec un REO proche de celui effectif à la création du SIMu en 2011. Si les postes vacants ont servi de variable d'ajustement par le passé pour permettre la déflation d'effectif, désormais, le SIMu s'attache à les honorer ; Ceux-ci sont au nombre de 35.
Les besoins du SIMu pour la projection extérieure étant désormais de 507 personnels militaires, il est prévu la transformation de 19 postes d'ouvriers d'état en postes sous- officier pour atteindre cet objectif, au fur et à mesure des départs naturels. Enfin, pour assurer la sécurité de l'ensemble des dépôts, il est prévu le recrutement de 18 personnels civils catégorie C. Ce chiffre prend en compte la situation particulière des agents avec leur cycle de travail différent de celui des ouvriers d'état gardien veilleurs, le recrutement de gardien n'étant plus possible sous statut ouvrier.

AVANCEMENT

La ***CFDT*** constate au travers des planches proposées que l'avancement des fonctionnaires parait insuffisant par rapport au nombre de conditionnant. Pour le Colonel Lancia, si l'on peut toujours juger qu'on peut faire mieux, les résultats sont plutôt bons et le SIMu n'est pas défavorisé par rapport aux autres chaines d'emploi plus importantes. Les nouvelles directives de la DRH-MD imposent aux établissements de ne classer que 2 à 3 agents par an. Les autres sont ajournés.

Pour les ouvriers d'état, les CAO (commissions avancement ouvrier) qui se déroulaient au sein des bases de défense sont désormais gérés en tant que CAPSO (commission d'avancement personnels à statut ouvrier) au niveau des CMG et par groupe de chaines d'emploi.

*La **CFDT** espère que le fonctionnement - à l'identique des commissions d'avancement pour les fonctionnaires- pour les ouvriers n'aura pas de conséquences négatives. Nous devrions avoir rapidement la réponse.*

MORAL DES TROUPES

A l'instar de nombreux autres services du Ministère des Armées, le SIMU va effectuer un sondage auprès d'une partie de ses personnels au cours du 1er trimestre 2019.

*La **CFDT** ne peut que se réjouir du fait que les personnels vont pouvoir s'exprimer et invite les sondés à répondre à ce questionnaire.*

Pour autant, nous avons alerté le colonel sur le risque de voir les établissements se servir de ce sondage pour ne pas mettre en place de cellules RPS.
Le colonel Lancia nous a confirmé que les deux étaient complémentaires et que des cellules pluridisciplinaires allaient être mises en place au sein de tous les établissements, conformément à la note diffusée en octobre 2018.

*La **CFDT** ne peut qu'espérer que cette note sera, cette fois, suivie d'effet.*

Le sentiment au sortir de cette instance de concertation est que la Direction du SIMu est l'écoute des problématiques rencontrées au sein de ses établissements, que le dialogue social est réel et que Direction et Organisations syndicales sont d'accord pour trouver des solutions et travailler ensemble pour le bien de tous. Le prochain CTR se déroulera en juin et nous vous invitons à transmettre vos remarques ou questions aux élus pour prise en compte.

La CFDT était représentée par Stéphane Quinquis (Brest) et Serge Guillotel (Coëtquidan).