

« UN DERNIER CSA AU PAS DE COURSE »

DANS SON INTRODUCTION LE GENERAL A COMMENCE A NOUS APPRENDRE QU'IL DEVAIT ETRE LIBERE A 14H. LE SENTIMENT DE LA CFDT EST D'AVOIR ASSISTE A UN CSA PLUS SUCCINCT QUE DE COUTUME, AVEC DE NOMBREUX SUJETS SURVOLES.

SI@MU

La recette de la version 1.4.0 est en cours avec une mise en place fin juin-début juillet. Cette version permettra de répondre à un grand nombre de bugs et ne devrait pas engendrer de nouvelles régressions.

Les chiffres avancés de 200 dossiers gênants sur plus de 227 000 objets traités ne relatent pas l'importance des blocages. La **CFDT** considère que ce n'est pas une question de quantité. La nature des anomalies peut avoir des conséquences aussi importantes que la perte de caisses de munitions.

Les résultats de l'audit d'Octobre ont été transmis aux EP en décembre.

Les opérations de recollement ayant eu lieu dans certains établissements sont de l'initiative des directeurs et en aucun cas ordonné par la D SIMu.

SI@MU va mieux mais ne va pas bien. Avec 20 millions d'euros déjà engagés sans compter les futurs frais pour la maintenance et les évolutions (environ un million d'euros par an), la **CFDT** trouve que la facture commence à être salée pour un SIL aussi peu abouti.

La **CFDT** restera attentive sur la mise en place du module Munitions complexes à l'été.

RH

En globalité, le nombre de postes vacants, personnel civil et militaire, continue à diminuer (- 57 prévu fin 2025 contre - 94 fin 2024). Ce chiffre est néanmoins à prendre avec précaution puisqu'il y a eu un rebasage en 2024 et des postes vacants ont été supprimés.

L'actuelle LPM (Loi de Programmation Militaire) prévoit des augmentations de postes tous les ans jusqu'en 2030.

Pour le Directeur, le taux d'armement est correct puisque la situation ne s'empire pas.

Concernant le personnel civil, le déficit se résorbe et le sous-effectif en catégorie B perdure avec 13 postes vacants qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux de l'année 2024. Les ouvriers pyrotechniciens sont également déficitaires avec 6 postes vacants.

Les établissements de Brienne et Savigny sont les plus impactés par ces déficits.

PLAN DE RECRUTEMENT 2025

Le plan de recrutement validé par la DRH-MD est de 54 postes sur les 57 demandés.

Le plan est réalisé à 31 % à ce jour avec une prévision d'embauche de 25 ouvriers pyro au 1^{er} septembre et au 1^{er} décembre.

A noter qu'il n'y aura pas de recrutement de fonctionnaires sur concours cette année.

Pour la **CFDT**, ce plan de recrutement est cohérent par rapport aux départs prévisionnels de l'année mais insuffisant en regard du nombre de postes vacants.

AVANCEMENT

Concernant le personnel à statut ouvrier, un effort sur les HCA et HCB a été fait.

Pour les chefs d'équipe, les besoins exprimés pour la primo nomination des CE ne sont pas les besoins réels.

La **CFDT** estime que, pour fidéliser, un effort plus important devrait être fait pour les groupes VII non pyro, et demande qu'une attention particulière soit portée pour les HCB issu du HG.

D'autre part la **CFDT** a demandé à avoir l'ancienneté moyenne pour chaque groupe.

SERVICE INTERARMÉES DES MUNITIONS





« UN DERNIER CSA AU PAS DE COURSE »

Pour le personnel fonctionnaire, encore trop peu de changements de corps pour la filière technique : 1 promu pour 108 conditionnants chez les TSEF 3, c'est dérisoire pour la **CFDT**.

Tous les avancements catégories A et B, à une exception près, s'inscrivent dans une trajectoire d'avancement longue :

C'est en partie expliqué par le recrutement en 4139-2 avec la prise en compte de l'ancienneté de services en tant que militaire.

CMG UNIQUE

La seule information certaine est que l'heureux élu est le CMG de Metz mais aucune date n'est définie.

Nous n'avons aucune visibilité sur les conséquences directes pour les agents.

Nous pouvons espérer que cette gestion permettra d'obtenir plus de droits à l'avancement pour le personnel à statut ouvrier avec moins de rompus à gérer, et de facto moins de droits perdus.

SERVICE INTERARMÉES DES MUNITIONS



La **CFDT** avait abordé les sujets de l'attractivité et la fidélisation et n'a eu aucune réponse à ses interrogations légitimes. Quant à la recréation d'une école de formation technique pour les ouvriers d'état sur le plateau de Satory, confiée à un général de réserve, l'idée paraît peu crédible.

Sur le sujet de l'amiante à Toulon, le Général se désengage de toute prise de décision en laissant la responsabilité à la direction locale de poursuivre les négociations. Pour lui le traitement de dossiers individuels ne nécessite pas de directives centrales complémentaires. La **CFDT** sera particulièrement attentive à la conduite de ces négociations au niveau local.

Le chantier sur l'application des recommandations de l'AASTP1 aux établissements du SIMU fait l'objet d'un GT à la FS ministérielle et avance très lentement.

Le dossier sur la demande de revalorisation des indemnités pour travaux dangereux pour les activités pyrotechniques est au stade embryonnaire.

Concernant la suppression des régies USID à Brienne et le Rozelier, deux solutions sont envisageables : côté SID la mise en place d'un marché de maintenance multi-technique (avec intervention à moins de 3h) et la mise en place d'une équipe interne « spécialisée » côté EP.

Le Général Laval a conclu sa mandature en mettant en avant un dialogue apaisé et constructif avec les représentants du personnel. La **CFDT** espère que son successeur poursuivra en ce sens.

La **CFDT** Défense était représentée par Elisabeth Linas (Brest), Jérôme Flores (Miramas), Julien Costa (Toulon) et Pierre Vallet (D SIMU).

Le prochain CSA se déroulera en novembre 2025 : n'hésitez pas à solliciter vos représentants pour toute question relative à vos établissements en particulier et au SIMU en général.

Paris, le 2 juin 2025