



COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIAL DU SERVICE INTERARMÉES MUNITIONS : LA CHASSE AUX OE

LE GENERAL DE DIVISION AERIENNE GOURDAIN, NOUVEAU DIRECTEUR DU SIMU, A PRESIDE SON PREMIER COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIAL (CSAS). CE CSAS, ORGANISE HORS DE VERSAILLES AU GROUPEMENT MUNITIONS (GMU) DE SEDZERE, MARQUE DONC LE DEBUT DE SA PRISE DE FONCTION. DANS SON INTERVENTION, LE DIRECTEUR S'EST DIT RAVI DU HASARD DU CALENDRIER QUI LUI PERMET DE RENCONTRER LES REPRESENTANTS DES PERSONNELS CIVILS RAPIDEMENT APRES SA PRISE DE COMMANDEMENT, INTERVENUE LUNDI 8 JUIN. LORS DE CETTE PREMIERE RENCONTRE, LA CFDT A PRESENTE SES REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS CONCERNANT DES SUJETS ESSENTIELS TELS QUE L'AVANCEMENT ET LA VALORISATION DES PERSONNELS CIVILS.

SERVICE INTERARMÉES DES MUNITIONS

POINT SI@MU

Pas de grande nouveauté pour ce système d'information. Une nouvelle version 1.6.1 concernant le module munitions complexes, est en cours de recette mais ne correspond pas exactement aux besoins des unités.

L'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage et d'Accompagnement (AMOA) de la société Deloitte se poursuit dans les Établissements Principaux (EP) pour résoudre les blocages. L'équipe s'est renforcée avec 2 personnels qui seront pleinement opérationnels d'ici quelques mois.

En parallèle, une version 1.7.0 est en cours de développement. Elle permettra la mise en place de verrous applicatifs pour éviter les erreurs d'utilisation. Des formations de primo formateurs supplémentaires (SIMu et unités) sont prévues en octobre et novembre 2026 pour accompagner ces évolutions.

La **CFDT** se pose la question de la nécessité de maintenir un stock de gestion et un stock de dépôt dans le Système d'Information Logistique (SIL), car cette double gestion est source d'erreur et d'écarts.

SITUATION DES EFFECTIFS

L'EMA (État-Major des Armées) a imposé la modification de 34 postes d'Ouvriers de l'État (OE) en postes de fonctionnaires de catégories B et C dans la CARTEC (Cartographie des Emplois Civils), l'ancien REO. Pour le moment, les OE concernés restent

en poste et la modification se fera à leur départ (retraite, mutation, etc...).

Des postes OE en pyrotechnie seraient concernés ! Cette mesure provoque mathématiquement un sureffectif d'OE et un sous-effectif de fonctionnaire.

La **CFDT** dénonce cette décision purement comptable car elle fragilisera, à terme, la situation des agents concernés. Cette injonction de l'EMA n'a jamais été présentée ni discutée avec les OS. Nous dénonçons cette façon de faire.

AVANCEMENT DES OE

Le nombre de conditionnant chez les OE a légèrement augmenté entre 2025 et 2026 et le ratio d'avancement est resté le même.

En revanche pour les Chefs d'équipes (CE), ce ratio a diminué entre les 2 années, car le nombre de conditionnant a augmenté mais pas le nombre de droits obtenus. La **CFDT** a fait part de son mécontentement et a demandé un effort sur les primo nominations.

En réponse, la direction nous a informé que les 10 postes demandés pour 2027 auraient été accordés par la DRH-MD. C'est une bonne nouvelle et la **CFDT** s'en félicite.

Pour les Techniciens à Statut Ouvrier (TSO), 2026 est une année blanche : les Centres Ministériels de Gestion (CMG) n'ont pas eu tous les droits espérés et aucun n'a été accordé au SIMu. La **CFDT** a rappelé

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIAL DU SERVICE INTERARMEES MUNITIONS : LA CHASSE AUX OE

SERVICE INTERARMÉES DES MUNITIONS

l'importance de cette population dans le cadre de la montée en puissance des Maintien en Condition Opérationnelle (MCO) au sein du SIMu.

Comment motiver ces personnels qui n'avancent pas ? Aucune réponse n'a été apportée par la RH et la **CFDT** le déplore.

La responsable Ressources Humaines du personnel civil (RHPC) de la DSIMu a confirmé que l'absence de poste cette année était dû à une Direction des Ressources Humaines-Ministère des Armées (DRH-MD) qui aurait été trop généreuse les années précédentes.

A contrario nous n'avons pas eu d'explications claires sur le fait que les priorités une (P1) des EP n'aient pas été satisfaites. Il semblerait que les P1 des EP ne sont pas celles de l'ATE-ACE (Autorité Territoriale d'emploi-Autorité Centrale d'Emploi). Sans explications concrètes, ni critères objectifs justifiant ces choix, la **CFDT** est dubitative quant à l'impartialité de ceux-ci.

Pour la DSIMu, la gestion des avancements des Personnels à Statut Ouvrier (PSO) par un CMG unique est une bonne chose, même si elle reconnaît que l'exercice sera plus complexe pour la répartition entre les établissements.

La **CFDT** a demandé la mise en place d'une réunion informelle au niveau central pour la répartition des avancements de groupe et d'échelons au choix afin de garantir une équité de traitement entre les différents EP.

Cette demande a été prise en compte.

Une question sur une harmonisation des essais était à l'ordre du jour. La **CFDT** est complètement opposée à cette harmonisation, car il y a des spécificités et des organisations de travail particulières au sein de chaque EP.

La DSIMu considère également que les essais doivent rester à la main de chaque établissement car ils sont les plus à même de proposer des essais adaptés.

La **CFDT** a demandé si le SIMu s'était rapproché du Service de l'Énergie Opérationnelle (SEO) pour avoir un retour d'expérience (Rétex) sur la dernière mandature puisqu'ils ont été dans le même cas de regroupement de la gestion de tous leurs éta-

blissements sous un CMG unique. La direction n'y ayant pas pensé avant, notre suggestion a donc été prise en compte.

AVANCEMENT DES FONCTIONNAIRES

La **CFDT** souligne qu'il n'y a pas eu d'avancement de changement de corps de C en B dans la filière technique : la réponse apportée par la responsable RHPC n'est pas satisfaisante.

Même si les $\frac{3}{4}$ des conditionnants sont des gardiens veilleurs pour lesquels aucune spécialité d'accueil n'existe dans le corps des TSEF, la **CFDT** revendique de civilianiser certains postes militaires (Prodef, service général...) non honorés, afin de valoriser les personnels et leur offrir de véritables perspectives professionnelles.

RECRUTEMENT 2026

Le plan de recrutement initial de 55 postes a été porté à 59. Le recrutement est toujours en cours quel que soit le statut.

A noter : le nombre de candidats pour les embauches d'OE diminue d'année en année. Malgré les efforts de communication, cette tendance se généralise et touche tout le SIMu mais n'impacte pas, pour le moment, le pourvoi des postes.

CHANTIER DE L'ADMINISTRATION DE PROXIMITE DU PERSONNEL CIVIL (ADPPC) ET CMG UNIQUE

La création récente du CSRH SIMu (Centre de Soutien RH SIMu) armé de 3 nouveaux agents, qui se substitue aux BPC des GSBdD, devient l'intermédiaire entre le CMG unique de Metz et les services RH des EP.

Le transfert des dossiers sera assuré à compter du 1^{er} juillet. À la suite d'une rencontre entre le CMG et le CSRH le 3 juin dernier les premiers contacts semblent rassurants. Les EVR (Éléments Variables de Rémunération) seront pris en compte par le CMG unique dès la rémunération du mois d'août.

La **CFDT** a rappelé qu'actuellement la part employeur de 7 € pour la prévoyance n'est toujours pas versée aux personnels gérés par le CMG de Toulon et que ce dossier sera à suivre avec attention.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

63 agents du SIMu ont été sélectionnés pour participer aux élections blanches qui

COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION SPECIAL DU SERVICE INTERARMEES MUNITIONS : LA CHASSE AUX OE

ont eu lieu du 5 au 10 juin. Il faut patienter un peu avant d'avoir un retour sur leur déroulement.

FORMATION/ POINT SUR LA COMMISSION SPECIALE DE FORMATION (CSF)

L'instruction sur les Formateur Interne Occasionnel (FIO) de 2023 est de nouveau en cours de réécriture.

Les agents pourront toujours suivre les formations proposées par les CMG de proximité afin de limiter les contraintes liées aux déplacements. A la demande de la **CFDT**, un courrier va être fait afin que les agents de Cazaux et Sedzère puissent suivre les formations du catalogue du CMG de Bordeaux et non plus les formations du catalogue du CMG de Rennes.

QUESTIONS DIVERSES

La **CFDT** a souligné l'incohérence de la nouvelle directive de mise en œuvre des explosifs parue en février 2026. Dans ce document on retrouve, entre autres, la liste des qualifications que doit détenir le personnel du SIMu, civil comme militaire, pour la mise en œuvre des explosifs. L'obligation de détenir la qualification « Destruction et sabo-

tage » interroge. En effet, les EP n'ont pas de personnels qualifiés et le nombre de places pour ce type de formation sont très restreintes. De plus, ce champ de compétences n'entre pas dans les missions du SIMu : quel intérêt de le faire apparaître dans la directive ? La demande va être étudiée par la DSIMu.

La **CFDT** a également demandé un point sur la revalorisation des indemnités de travaux dangereux. Celles-ci devaient faire l'objet d'une étude qui n'a toujours pas abouti et elle va être relancée, même si cela relève plus du périmètre ministériel.

La **CFDT** a dénoncé encore une fois le sujet de la Prise en Charge Directe (PCD) et de l'application de la directive de la DSIMu. La Direction n'a pas prévu de modification de la directive et la politique interne reste propre à chaque établissement.

La **CFDT** ne se satisfait pas de cette réponse qui, dans certaines situations, poussent les agents à ne plus se déplacer et peut créer des distorsions de traitements des missions entre les différents établissements.

Le nouveau directeur du SIMu a privilégié l'écoute des débats plutôt que l'échange. Compte tenu de sa prise de fonction récente, on peut le comprendre, mais il n'a pas apporté de réponses directes aux sujets abordés dans les déclarations liminaires des Organisations Syndicales.

La CFDT espère toutefois que cette écoute a été profitable et que de réels échanges pourront avoir lieu lors du prochain CSA-S programmé au mois de novembre.

La CFDT Défense restera, comme toujours, vigilante et n'hésitera pas à relancer la direction du SIMu afin d'obtenir des réponses concrètes aux problématiques exposées.

Paris, le 17 juin 2026