



## Compte-rendu du CTR SIMU 18 novembre 2020

Le second CTR de l'année 2020 s'est donc une nouvelle fois tenu sous la forme d'une conférence téléphonique.

Dans ses propos liminaires, la délégation CGT\* a tout d'abord tenu à interpellier le directeur du SIMU (et l'ensemble des autres organisations syndicales) sur le non-respect des consignes émanant de DRH-MD concernant le télétravail. Nous l'avons également interrogé sur la participation des agents aux formations au CFD de Bourges, sur la non-présentation de candidats à la formation qualifiante groupe VII à l'EP Centre-Aquitaine, sous prétexte que les agents concernés n'avaient pas suffisamment d'ancienneté, alors que l'instruction 154 qui régit les ouvriers de l'état est pourtant claire : il faut 1 an pour pouvoir candidater ! Nous avons aussi rappelé nos revendications sur l'attribution des échelons au choix aux plus petites catégories, ainsi que sur la tenue de 2 CAPSO afin de ne pas engendrer de différence de traitement entre recrues civiles et anciens militaires (une première CAPSO pouvant être dédiée aux primo-nominations et sorties de cours).

### **Introduction du directeur du SIMU :**

Une division munitions a été créée au sein de l'Etat-Major des Armées (EMA), tandis que le SIMu va perdre son statut de SCN (Service à Compétence Nationale) et que le présent CTR va muter en Comité Technique Spécial (CTS).

Un rapport du Contrôleur Général des Armées (CGA) a été présenté en septembre à la Ministre des Armées, dont émanent des recommandations, validées par l'EMA, qui conduiront à une nouvelle transformation du SIMu.

Concernant la mise en route du projet « SIMu 2025 », le directeur a évoqué quelques changements. À l'avenir certains marchés seront directement passés par la DGA ou la DMA et non plus par le SIMu comme c'est actuellement le cas. Le directeur nous a également fait part de sa volonté d'obtenir un budget infra propre au SIMu auprès de l'EMA afin que le SIMu gère lui-même ses priorités. Enfin, il demande une année sur deux, un rapport sur le moral ainsi que les RPS et a donné comme consigne aux chefs d'établissements de proposer des axes d'améliorations.

### **COVID 19 et télétravail :**

A l'échelon central, principal lieu de déploiement du télétravail pour la direction du SIMu, le directeur nous a certifié que chaque poste avait été étudié afin de désengorger les bureaux ayant plusieurs personnels et que les agents se sont vu proposer le télétravail, ainsi que pour le personnel prenant les transports en communs.

En ce qui concerne les EP c'est aux directeurs d'établissement de traiter les demandes. Il a affirmé qu'il n'était pas contre les demandes de télétravail hors contexte COVID et qu'il referait un point avec les directeurs d'EP.

Néanmoins, devant l'insistance de l'ensemble de ses interlocuteurs, un rappel de la réglementation sera fait aux différents directeurs d'établissements.

### **Projet SI@Mu:**

Malgré un retard lié à la situation sanitaire, qui devrait se traduire par un déploiement repoussé de quelques mois en 2022, le développement se passe bien.

### **Avancement 2020 :**

Le peu d'avancements fonctionnaires en 2020 dûs à la faible population au sein du SIMu, devrait être bien supérieur en 2021 suite à l'appui des CMG. Il a été rappelé que les organisations syndicales devaient directement solliciter l'échelon central pour la mise en avant de dossiers particuliers.

Du côté des ouvriers de l'état, le taux moyen de 14% est globalement respecté.

### **CIA 2020 :**

41% des fonctionnaires ont reçu un montant majoré en 2020, contre 35% en 2019. D'autre part, la politique n'a pas changé depuis l'an passé afin de limiter l'écart entre le taux de référence et le taux majoré.

### **Recrutement 2020 :**

40 postes sur 47 sont honorés, ce chiffre évoluera à 44/45 avec la mobilité interne.

### **Recrutement prévisionnel 2021 :**

24 postes sont prévus : 2 catégories A à l'échelon central (1 concours + 1 4139-2), 5 catégories B (1 à Savigny (concours), 2 à l'échelon central (4139-2), 1 à Cazaux (4139-2) et 1 à Solenzara (4139-2)), 6 catégories C en 4139-2 (3 à Sedzère, 1 au Rozelier, 1 à Neubourg et 1 à Toulon), 9 ouvriers de l'état pyrotechniciens (6 à Toulon, 2 à Brienne, 1 à Sedzère et 1 à Neubourg), 1 ouvrier de l'état mécanicien (à Neubourg) et 1 ASC à l'échelon central.

### **REO 2021 :**

Mise en œuvre de la marge frictionnelle = 22 postes dont 21 civils (2 catégories A, 1 catégorie B, 10 catégories C et 8 ouvriers de l'état)

Marge de gestion autorisée = 4 postes, soit 18 postes à « restituer ».

Contrairement à ce qui a été évoqué lors du précédent CTR en juin, les postes redonnés grâce aux postes vacants et aux départs en retraite 2021 ne seront pas suffisants !

Le directeur a demandé aux chefs d'établissement de faire des propositions sur des postes occupés. Cela va toucher toutes les catégories.

**La délégation CGT a demandé d'avoir une diffusion des postes occupés et vacants qui vont être supprimés par les établissements afin de veiller à ce que les personnels touchés obtiennent les indemnités de restructuration (PAR).**

### **Formations/Missions :**

Le directeur a été clair sur le sujet : les formations, stages et missions sont autorisés en appliquant les gestes barrières.

### **Point de situation CSF :**

La prochaine CSF se tiendra en décembre, tandis que la formation qualifiante OE Pyro VII sera présentée au CTM du premier semestre 2021.

### **Bilan :**

**Si nous n'avons pas pu obtenir de réponses à l'ensemble de nos requêtes, nous resterons attentifs aux prochains envois de l'administration centrale. En effet, de trop nombreux dossiers restent en suspens, comme notamment la situation des gardiens-veilleurs.**

\* La délégation CGT était composée de M Nicol Régis et M Jehan Clément