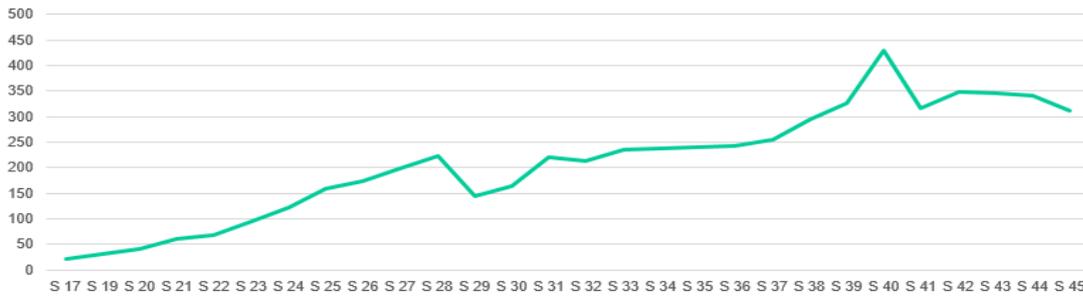


CSA-S SIMu du 27 novembre 2024

La séance a débuté par les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, puis repris et échangés par le Directeur du SIMu.

- **Introduction du directeur du SIMu** : Le directeur a fait le point de l'avancée sur différents sujets :
- **Frais de mission** : le logiciel du SCA est passé à la V2, une solution technique a été trouvée pour passer les traitements de dossier sous les 40 jours et bientôt sous les 30 jours. Actuellement, le délai est d'environ 45 jours...
- **Prise en charge directe (PCD)** : Le CIMOb traite plus de 4 000 dossiers par jours. Le Général a clarifié la politique de remboursement de frais de mission : **pas d'obligation de PCD** mais vigilance sur les dépenses.
- **SI@Mu** : Le Général a fait le choix de stabiliser et de corriger les défauts du logiciel d'ici à l'été 2025. Le système avance mais n'est pas parfait. C'est une aventure qui commence en faisant mal !!! **RH** : Côté du statut OE, le recrutement est correct. Il y a un rebasage à faire avec la DRH-MD. Le souhait d'un CMG unique en 2025 est en bonne voie mais il est trop tôt pour en connaître les contours. Le Général devrait avoir son « cadeau de Noël » (voire de départ) ...
Quid de la représentation pour les grandes instances comme la CAPSO...
- **Agents de sécurité** : Une différence du temps de travail est remarquée entre les dépôts, un point sur le temps de travail va être fait afin de sortir une note pour une uniformisation si cela est possible suivant les contraintes et les spécificités.
- **Ukraine** : Pour 2025, il y aura moins de munitions à livrer sur l'Ukraine. Pour les années 2025-2027, des exercices de grandes envergures dans les pays Baltes seront effectués afin de faire un signalement stratégique : « montrer les muscles de la France ».
- **Trêve au moyen orient** : La France va jouer un rôle supplémentaire au Liban avec notamment une fourniture de munitions.
- **Désignation secrétaire** : C'est au tour de FO.

Evolution du nombre de blocages au regard des livraisons de versions



300 blocages pour 130 000 opérations, le Général annonce une « décrue » des blocages avant son départ « à l'été 2025 ».

Mise en place du module "Munitions complexes" début 2025.

Lors de ses futures visites aux EPMu Bretagne et Provence, le Général demande à voir les problèmes évoqués en direct.

➤ **Point des effectifs au 31/12/2024 :**

Il y a une amélioration par rapport à l'année 2023.

Le nombre de postes vacants diminue (-94 en 2024 contre -112 en 2023).

Les sous-effectifs sont dans le corps des sous-officiers et l'amélioration est importante sur les postes d'OE Pyro. La défection de certains personnels est, selon le Général, un problème générationnel.

Il est actuellement impossible de faire un tuilage entre anciens et nouveaux puisque le SIMu n'en a pas le droit (Bercy).

Une école d'apprentissage pour le personnel civil serait en étude sur le site de Satory, à l'image des anciens centres de formations techniques (EFT-CFT). Ce serait une très bonne nouvelle.

➤ **Bilan NBI 2024 :**

Une enveloppe complémentaire de 150 points a été demandée mais elle fut refusée par la DRH-MD. Une enveloppe accordée de 790 points pour une demande de 915 points (46% pour 2024 contre 49% de poste en 2023).

➤ **Bilan CIA :**

Décentralisation au niveau des chef d'établissement. Le Général a laissé la main aux directeurs.

Le Retex CIA :

La nouvelle politique est une bonne initiative car elle permet au chef d'établissement une plus grande latitude pour gérer l'attribution de cette prime. Elle permet également une meilleure visibilité du montant attribué aux agents.

Points positifs :

- La procédure donne satisfaction sur le fond et sur la mise en œuvre.
- Ce nouveau format est plus intéressant car il permet de différencier davantage les agents.
- Le bon déroulement et bonne organisation de la campagne CIA 2024 a été remarquée.
- Plus de liberté d'action du chef d'établissement, des Cds et des chefs de services.
- La gestion de l'enveloppe selon les contingences et l'appréciation des situations locales, une meilleure répartition des montants grâce à l'élargissement des tranches.
- Une plus grande marge de manœuvre à partir du montant de référence qui permet de mieux récompenser les plus méritants.
- La fongibilité descendante est appréciée.
- La mise en place d'une commission de validation au sein de chaque établissement.

➤ **PSC :**

Au 1^{er} janvier 2025, les mutuelles seront Harmonie Mutuelle pour le personnel civil et UNEO pour le personnel militaire.

Sur le socle de base obligatoire, 50% de cotisation d'équilibre est pris en charge par le ministère. Et 5€ pour les options 1 et 2.

Harmonie Mutuelle a du retard sur la prise de contact avec les agents.

Elle met à disposition une attestation à présenter au RH du ministère pour le remboursement mensuel des 5€ pour les options 1 et 2.

➤ **Retex ADPC :**

5 employeurs : DIRISI, SID, SSA, SCA, SIMu (DSIMu et EPMu MED)

Correspondant à 14% des personnel embasés, élargissement en 2025 pour l'EMAAE, l'EMAT et l'EMM.

La décision pour le déploiement se fera au printemps 2025

Retour : expérimentation bien perçue par les agents.

Points positifs :

- Connaissance par l'employeur de l'état d'avancement du dossier ;
- Moins d'intermédiaires pour une meilleure prise en charge du dossier ;
- Délais de traitement raccourcis pour la plupart des dossiers ;
- Le bureau formation a une vision de bout en bout pour un meilleur pilotage.

L'expérimentation est basée sur de bonnes relations entre le SIMu et les CMG qui sont bienveillants et à l'écoute.

Une nouvelle expérimentation sur le site de l'EPMu MED est en cours sur la mise en ligne d'un logiciel afin que les agents puissent trouver des informations administratives sur leur carrière et le suivi de leurs différentes demandes RH.

Mise œuvre 1^{er} décembre 2025.

➤ **Bilan de recrutement 2024 :**

Plan de recrutement 2024 initial à 59 postes a été diminué à 51 suite aux mesures de régulation de juillet 2024.

Préservation des recrutements OE (6 reportés au 1^{er} janvier 2025). Pas d'impact sur le départ en FQ. Réalisation à 94%.

➤ **Bilan de recrutement 2025 :**

Le plan de recrutement 2025 est conséquent cette année (57).

Avec un recrutement important d'OE (32 PYRO dont 7 reports de 2024),

Une augmentation du recrutement d'agent sous contrat (ASC) est confirmée en 2025.

➤ **Formation CSF :**

Pour les livrets de suivi de compétences, 34 livrets ouverts sont en cours, 5 sont clôturés.

Il y a une amélioration du point de vue du CFD avec une augmentation des effectifs sur les cours pyro.

➤ **FIO :**

Nouvelle instruction relative au FIO : l'EMA élabore une instruction ministérielle (IM) listant les organismes relevant de son périmètre (dont le SIMu) et les activités de formation accessoires exercées dérogeant au dispositif général de l'IM de décembre 2023 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2025.

➤ Questions diverses :

1 Où en est la convention avec les cercles et IGESA pour la PCD ?

Convention en cours d'échange entre IGESA (CFD de Bourges) et SIMu (tarif, modalités de CSF et de refacturation...). Une convention est également en cours avec le cercle de la BdD de Toulon. Par ailleurs une convention est déjà applicable avec l'hôtellerie des EMB.

2, Peut-il être fait une communication plus précise vers les agents concernant les directives de la DSIMu sur la PCD (les gestionnaires locaux se sont fait les intermédiaires des différentes communications mais sont pris à partie sur le sujet) ?

La mise en place de la PCD peut faire l'objet de contraintes techniques qui ne sont pas du ressort du SIMu. Un recensement de ces contraintes est en cours. À partir de ces éléments, une politique FD sera écrite et ventilée au sein du SIMu en début d'année 2025.

La prise en charge PCD évite l'avance de frais et permet de ne pas avoir de retard sur les remboursements des frais de mission.

Mais **le Général insiste sur le fait qu'il revient au choix de l'agent de la choisir ou pas !**

3, Qu'en sera-t-il pour les formations dispensées dans des établissements hors MINARM sans possibilité de se restaurer dans un établissement conventionné PCD ?

Le repas « privé » ou la nuitée « privée » s'appliquent dès lors que la PCD ou que la convention ne sont pas possibles.

4, Par ailleurs, les retards de paiement engendrés par le changement de logiciel FD en ligne et ceux annoncés par le CIMOB n'incitent pas les agents à suivre des formations.

Il est possible de demander une avance (75% du montant prévisionnel de la dépense) qui permet de couvrir une partie conséquente des frais engagés. La mise en place des conventions (notamment sur la garnison de Bourges) a pour vocation de supprimer les frais à engager par les administrés.

5, SI@Mu :

Pourriez-vous nous présenter le rapport d'audit qui a eu lieu au 3^{ème} trimestre dans tous les établissements du SIMu ?

Le compte rendu de l'audit n'est pas encore finalisé, mais la conclusion provisoire serait qu'il n'y a que 1,5% de blocage sur toutes les opérations réalisées.

Espérons qu'il soit autorisé d'avoir 1,5% de perte de munition dans les dépôts...

6, Renforts MCD en Nouvelle-Calédonie (désistements, nominations, etc.) :

•Le sujet a été abordé par l'ensemble des organisations syndicales afin d'expliquer au Général pourquoi certains renforts prévus,

•Changement de règles de remboursement à 15 jours du départ ;

•Manque de clarté sur les droits des agents (hébergement privée ou sur base, repas sur base ou privé, voiture de location etc..) ;

•Le manque d'attractivité financière au vu du coût de la vie sur place.

se sont désistés avant le départ :

Le Général a bien compris le problème et à l'avenir, lors de recherche de renfort MCD, le message sera bien défini et borné afin que l'agent volontaire sache dans quoi il s'engage.

La délégation CGT était composée de MM. MAESTRI Marc, NICOL Régis, PEDEN Florian, LAURENT Alexandre.



FNTÉ - CGT - Fédération Nationale des Travailleurs de l'État
263 rue de Paris - Case 541 - 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 89 00 - trav-etat@cgt.fr



CSA-S SIMu du 27 novembre 2024

Mesdames, Messieurs,

Comme vous le savez, la **CGT** maintient sa première place au MinArm pour présenter et défendre les personnels dans les diverses commissions d'avancement. Cependant, depuis plusieurs années, les conditions d'avancement sont toujours plus restrictives, les réorganisations de ces instances et les moyens qui s'amenuisent pour les faire fonctionner, nous inquiètent !

En effet, avec les réformes successives sur le statut d'ouvrier, validées par le ministre des armées et ses prédécesseurs, nos salaires ont été affaiblis par le gel des bordereaux de salaire trimestriels dans un premier temps et leur indexation sur le point d'indice des fonctionnaires dans un second temps. Ces reculs, le ministère les estime compensés par la création de groupes sommitaux. Or, ces avancements sont uniquement la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise par les personnels tout au long de leur carrière.

Un effort considérable, un budget confortable de 50 milliards, un taux de chômage stabilisé, une baisse forte de l'inflation selon le DHR-MD nous pouvons nous estimer heureux de la position particulière du ministère. Pour le DRH-MD, la situation au regard des effectifs est satisfaisante, il souligne la remontée en puissance des emplois militaires. Pour le personnel civil, moins de départs en détachement de fonctionnaires, un ralentissement de démissions des ICT, un meilleur rendement des concours qui permettrait une éclaircie pour les corps techniques, là encore estimons nous heureux car dans les autres ministères « l'heure » est à la baisse des effectifs.

Pour 2025, malgré une hausse de 292 ETP nous constatons qu'elle est concentrée sur les catégories A et B. Alors que les ETP des catégories C (- 110) et des ouvriers d'Etat (-657), comme les années précédentes sont à la baisse, conséquence démographique selon le DRH-MD qui cependant assure que les recrutements sont maintenus.

Sur les mesures salariales en souffrance pour 2024, l'administration affirme une ambition de déblocage des mesures « coincées » au guichet unique. Notamment pour les ouvriers d'état : la prime de recrutement, changements de groupe au choix et à l'essai en plus des droits normaux. La création de l'indemnité spécifique DRM est également bloquée. La **CGT** s'interroge sur la mise en œuvre dès 2024.

La **CGT** alerte et s'interroge également à nouveau sur les effectifs de la DRH-MD qui semblent rencontrer toujours autant de difficultés, impactant inévitablement le fonctionnement optimal des diverses commissions d'avancement des personnels civils. L'été 2024 a été marqué par une mobilisation intense de nos ressources, tant humaines que financières, en raison des Jeux Olympiques de Paris. Parallèlement, les élections législatives, censées apporter une clarification de l'orientation politique du pays, ont finalement eu l'effet inverse, plongeant notre situation politique dans une confusion encore plus grande.

Alors que nous devrions aborder sereinement le nouveau budget de l'État, certains continuent de pratiquer le "fonctionnaire bashing" en associant faussement la dette publique aux agents de la Fonction Publique.

Dans ce contexte, il est impératif de rappeler une réalité incontournable et implacable : dans notre système économique actuel, la dette est non seulement inévitable mais aussi normale, dès lors que les emprunts se font sur les marchés financiers, lesquels ne sont évidemment pas gratuits et génèrent des intérêts et donc l'accumulation de dette et surtout, il n'y a rien de nouveau...

La **CGT** s'inquiète des mesures proposées par le ministre de la Fonction publique pour lutter contre l'absentéisme dans le secteur public, telles que l'augmentation des jours de carence et la réduction des remboursements d'arrêts maladie. Il est clair que ces mesures pénalisent les agents sans traiter les causes profondes du problème.

Pour la **CGT**, la hausse de l'absentéisme découle principalement des conditions de travail et de la surcharge de tâches à réaliser dans un environnement réglementaire toujours plus complexe qui exacerbe le manque associé de ressources humaines. Au lieu de réformer en profondeur les conditions de travail pour améliorer la santé au travail, ce plan choisit la facilité en imposant des sanctions financières aux agents publics.

La **CGT** estime qu'une telle approche risque de fragiliser les agents et de nuire à l'attractivité des métiers publics.

Les fonctionnaires sont une nouvelle fois pointés du doigt comme un coût à réduire. Cette stigmatisation va alimenter le sentiment d'injustice et de précarité au sein de la fonction publique.

Alignement injustifié du privé, alors que les agents publics travaillent au service de tous, souvent dans des contextes exigeants et sous-financés, leur protection sociale ne devrait pas être nivelée par le bas pour répondre à des logiques budgétaires. D'autant plus, qu'il est difficile de comparer public/privé, les droits ne sont pas les mêmes, comme les primes des salaires du privé qui entrent dans le calcul de la retraite. De plus, la prise en charge de la carence par les mutuelles est interdite pour les agents publics contrairement à ce qui peut se pratiquer dans le privé.

À l'heure actuelle, le budget semble être l'objet d'un énième 49.3 de l'ère Macron, le gouvernement est placé sur un siège éjectable par une motion de censure en passe d'être votée par nombre de députés d'opposition, la France s'apprête à rejouer le gouvernement grec ou belge avec une vacance de pouvoir faute d'accord entre les différents partis... Donc, le ciel de notre avenir est très très loin de s'éclaircir...

Les élections américaines jettent un froid sur l'avenir de l'aide à l'Ukraine. Elles mettent le doute sur les politiques d'appui jusque-là établies entre les états européens et les alliés de l'OTAN. Le futur président ne cache pas son intention de redistribuer les cartes au sein de cette organisation... Il ne cache pas ses amitiés avec Poutine, même au travers de ses futurs ministres !

Quand au SIMu, il faut admettre que notre logiciel est loin d'être opérationnel : bugs à répétition, patches de réparation causant autant de dégâts que le problème résolu, mise à jour écrasant certaines données et lignes de comptabilité... Que penser de cette opération ? L'audit de [SI@Mu](#) ne semble pas avoir donné les résultats escomptés !

La nécessité de livrer l'Ukraine pousse à renforcer certains établissements avec des personnels civils d'autres dépôts. Il n'était question jusqu'à présent de ne prélever qu'une ressource militaire (préparation opérationnelle, ENU) ... Cela engendre une perte de ressource en personnel dans les dépôts déjà impactés par le manque de moyen humain. Faut-il revoir certains recrutements et/ou certains REO ?

Nous n'hésiterons pas à intervenir en séance lorsque nous l'estimerons nécessaire, merci de votre attention.

