



Comité Social d'Administration de Réseau C.S.A. - R.

Service de Santé des Armées – SSA

Paris, le 10 mai 2023

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, nous siégeons aujourd'hui essentiellement pour la mise en place du nouveau CSA-R SSA ainsi que de la nouvelle FS SSA composés des nouveaux élus.

Pour la première fois depuis fort longtemps, l'ensemble des organisations syndicales est uni contre la réforme des retraites. Tous les agents éprouvent un ras le bol à la suite de la baisse de leur pouvoir d'achat.

Comme à son habitude, l'UNSA Défense va vous porter ses revendications ainsi que les remontées de terrain.

Monsieur le directeur central, l'UNSA Défense a très souvent défendu et expliqué que le personnel civil a toute sa place au sein du SSA. Sans eux, pas de continuité d'activité en métropole ni de soutien. Cela est d'autant plus criant, lors des départs en Opex.

A ce jour, il y a 14 760 personnels au SSA dont 6 473 paramédicaux. Le bilan social 2021 révélait plus de 10 000 personnels civils et 7 500 personnels militaires au SSA. Il serait mal venu qu'une discrimination supplémentaire soit faite entre un personnel civil et un personnel militaire hors HIA.

L'UNSA Défense souhaite vous alerter à nouveau sur les problématiques d'attractivité au sein du SSA :

- La régularisation des éléments variables des personnels médicaux n'est toujours pas close,
- La gestion et le paiement des éléments variables sont un problème commun à tous les CMG et ce mauvais suivi des dossiers est un frein au recrutement.
- Pensez-vous normal que vos aides-soignants n'aient toujours pas été destinataires de leur reclassement lors de leur passage en cat B au 1^{er} janvier 2022 ? Comment voulez-vous qu'ils suivent leur carrière ? Il en est de même pour les TPC passés cat. A au 1^{er} octobre 2022.





- La MTI est vécue comme discriminatoire par les agents hors HIA. L'UNSA Défense revendique la mise en place immédiate des 49 points et pour tous. L'UNSA Défense considère que la MTI doit être versée en fonction du métier tenu et non pas en fonction du statut.
- Pour l'UNSA Défense, il est inadmissible que la prime statutaire des paramédicaux soit gelée depuis la crise sanitaire. Nous revendiquons une revalorisation de cette prime à minima pour les nouveaux arrivants ainsi que pour les titulaires qui sont en deçà de 13%.

L'UNSA Défense constate des recrutements 4139-2 en direct sans laisser le temps à un fonctionnaire ou à un ouvrier de l'Etat de passer un entretien. Or, la réglementation est claire à ce sujet : le recrutement d'un 4139-2 se fait 3 mois après la publication de la fiche de poste à la BIEP.

Par ailleurs, nous constatons une augmentation du recrutement d'anciens militaires dans les différents corps des paramédicaux alors que la moyenne d'âge est d'environ 50 ans. Elle ne risque pas de rajeunir les équipes et d'améliorer les conditions de travail. Il en est de même pour les administratifs techniques et logistiques.

Dans chaque déclaration liminaire, l'UNSA Défense revendique la revalorisation du statut des infirmiers défense. Il est grand temps qu'un travail de fond soit mené avec les organisations syndicales.

L'UNSA Défense souhaite revenir sur la formation du personnel civil.

Un état des lieux avait été fait il y a quelques années lors d'un groupe de travail. Une nouvelle organisation a été mise en place avec la création de la DFRI. Cependant, vous aviez vous-même constaté une perte de compétence au sein des établissements.

L'UNSA Défense constate, à ce jour, que les agents ne suivent pas plus de formation voire encore moins qu'avant. Quelle décision avez-vous prise ?

Cette perte de compétence, nous vous l'avions déjà exprimée depuis plusieurs mois au cours de cette instance et des bilatérales, car cela concerne également le domaine RH. Domaine qui est en tension tant au niveau effectif, qu'au niveau de la charge de travail.

Nous espérons donc que le logiciel « source demat » viendra assouplir l'organisation du travail.

Par ailleurs, il est incompréhensible pour l'UNSA Défense que l'on fasse travailler les agents paramédicaux WE, fériés et nuits sans être rémunérés. Nous portons ce sujet depuis bien trop longtemps. Des avancées sont en cours certes. Néanmoins, la communication orale ayant du mal à passer avec les RH et/ou les directeurs/directrices de soins, nous vous demandons de faire un écrit (et de nous mettre dans la boucle) afin d'acter la réglementation en attendant que les choses se mettent en place avec le CMG SGL.

N'oublions pas que le rôle des élus au CSA-R SSA et FS est d'être votre relais auprès des agents mais pour ce faire, une communication qualitative doit être instaurée.





L'UNSA Défense souhaite également mettre l'accent sur la confusion qui est faite parfois entre la QVT (qualité de vie au travail) et les RPS (risques psycho-sociaux).

Il s'agit bien là de 2 domaines différents.

Les orientations en matière de prévention des RPS et du traitement des troubles psychosociaux est une directive de l'ancienne ministre des Armées rédigée en octobre 2022 et donc toujours d'actualité.

La QVT n'a aucun cadrage et concerne le bien-être au travail. Il n'y a donc pas de plan d'actions de prévention à mettre en place. Cependant, en menant une politique de QVT, cela améliore les conditions de travail.

Nous avons demandé à plusieurs reprises la présence de l'inspecteur du travail afin qu'il nous présente ses missions et son plan d'actions au sein du SSA en particulier dans le domaine des HDVS (harcèlement, discriminations et violences sexistes ou sexuelles). Le ministère des Armées en a fait une priorité : le rôle du SSA est primordial au sein du MIN ARM et l'UNSA Défense pense qu'il doit être à la hauteur.

Par conséquent, l'UNSA Défense exige qu'une présentation soit faite à la première FS SSA.

Par ailleurs, il nous semble opportun au sein de cette instance ; d'échanger autour de la refonte de l'ensemble des règlements intérieurs (notamment des HIA) afin de faire appliquer la réglementation autour du télétravail et des horaires. La mise à jour du memento « organisation du travail et gestion du temps » du personnel civil du SSA devra également être présentée. Il est grand temps de faire appliquer le travail en 12 heures au sein du SSA.

De même, l'UNSA Défense a été interpellée à plusieurs reprises à propos d'un management inapproprié. Le sujet a déjà été dénoncé par l'UNSA Défense. Des rappels à l'ordre doivent être faits et des formations sont à mettre en place. Cela concerne également les commissaires du SCA (service du commissariat des armées).

Pour conclure, l'UNSA Défense espère que malgré l'absence de dialogue social dans le but de faire reculer l'exécutif concernant la réforme des retraites, nous conserverons et amplifierons la communication que nous avons au sein des instances du SSA ainsi qu'avec la DGRH.

Force de proposition l'UNSA Défense souhaiterait la mise en place de divers groupes de travail : parcours professionnels des personnels civils, les interactions DIRISI /DSIN, la QVT au SSA.

Nous espérons également que le remplacement de la conseillère politique RH et dialogue social se fera avant le 1^{er} août, la fiche de poste n'étant toujours pas parue sur MOBILIA.

C'est en travaillant ensemble et en partageant l'information que nous arriverons à faire du SSA un service encore plus reconnu.

Monsieur le Président et Directeur central, Mesdames, Messieurs, l'UNSA Défense vous remercie de votre attention.

