



# Comité social d'administration de réseau Service de Santé des Armées - SSA CR UNSA

Paris, le 14 décembre 2023

## Ordre du jour :

1. Déclarations liminaires
2. Intervention du directeur central
3. Adoption du procès-verbal de la FSR SSA du 10 mai 2023 et du règlement intérieur
4. Présentation de la feuille de route du Service de Santé des Armées
5. Présentation du modèle RH de la DCSSA
6. Actualités des transformations
7. Expérimentation d'internalisation de la RH de proximité de la médecine des forces
8. Présentation de la politique d'emploi du personnel civil
9. Bilan de la formation au sein du SSA
10. Bilan sur la mise en œuvre du télétravail
11. Données RH
12. Questions diverses

Ce deuxième CSA-R SSA de l'année était présidé par le directeur central du SSA et animé par l'adjoint civil au sous-directeur Etudes et Politique des Ressources Humaines et conseiller personnel civil.

### **1. Déclarations liminaires**

Ouverture de l'instance par la lecture des déclarations liminaires.

### **2. Intervention du directeur central:**

Le Directeur Central (DC) est conscient qu'il y a beaucoup de questions sur la mise en route de la nouvelle équipe. Le SSA vit actuellement une situation difficile. Il a une volonté de construire un bel avenir en prenant un virage évolutif des services.

La Loi Programmation Militaire (LPM) envoie un message positif en accordant un budget conséquent (+50%) en vue de financer de nouveaux équipements pour le soutien opérationnel mais aussi pour les équipements du quotidien. Ce crédit est pour compenser la vétusté des hôpitaux.





Concernant l'infrastructure, le nouvel Hôpital d'Instruction des Armées (HIA) Laveran (1ère pierre prévue en 2027 et mise en service vers 2030) est signe de positivisme et d'un bel avenir pour le SSA. Il sera plus grand et accueillera 1400 personnels car il devra répondre aux besoins des Armées.

Ce nouvel HIA n'est pas totalement budgétisé dans la LPM (280 M€) mais une partie sera financée par des partenaires : sans doute le ministère de la santé et l'OTAN.

50% des besoins exprimés par le SSA pour l'infrastructure ont été satisfaits dans la LPM.

Un nouveau data center va voir le jour et également un nouveau logiciel informatique tout comme un réassort de matériel.

La LPM, c'est aussi les RH avec la promesse de l'augmentation des effectifs du SSA : 450 nouveaux postes ouverts pour le Personnel Civil.

### **L'UNSA Défense s'interroge sur la répartition de ces postes.**

En ce qui concerne les **JO/JOP 2024**: l'objectif est de soutenir les forces armées dans les villes accueillant les épreuves (+25 000 personnels sur Paris). Le dispositif sanitaire est bien armé et le DC attend les plans de continuité d'activité de l'ensemble des établissements du SSA et plus particulièrement des deux HIA franciliens (Percy et Bégin).

**Le DC se dit favorable à la demande de l'UNSA Défense quant à la présence de l'inspecteur du travail lors du prochain CSAR SSA thématique.**

### **3. Adoption des procès-verbaux du CSA SSA du 10 mai 2023 et du règlement intérieur:**

Les points modifiés du RI et pour lesquels l'UNSA Défense a émis un avis favorable :

- Procès-verbal à rendre sous 1 mois,
- Convocation assortie d'un délai de 1 mois, 15 jours en cas d'urgence,
- Les suppléants peuvent prendre part aux débats (mais pas au vote),
- Intégrer l'audio/vidéo en cas de besoin (surtout si réunion courte).

### **4. Tableau de suivi**

Suite à la sortie de l'arrêté du 28 juin 2023, les paramédicaux des CMA perçoivent 20 points de la Majoration de Traitement Indiciaire (MTI) dont le versement a débuté en décembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Suite à la parution de l'arrêté du 11 décembre 2023, ces mêmes agents bénéficieront de 29 points supplémentaires de MTI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

L'UNSA Défense continue de revendiquer la même MTI pour les agents hors HIA.





A la demande de l'UNSA Défense, les mémentos de mise à jour d'organisation du travail et gestion du temps SSA seront revus suite aux modifications de l'accord-cadre.

Cycle de travail de 12 h : aucune conclusion donnée, suite à l'expérimentation à l'HIAL, par le GT composé du **D**irecteur des **S**oins de la centrale et de la **D**irection des **H**ôpitaux des **A**rmées et des **R**essources **H**umaines. La conclusion sera donnée en mars 2024 lors d'une réunion thématique.

## **5. Feuille de route**

Les grandes lignes de la feuille de route sont :

- la faculté à s'adapter
- proposer une offre de santé globale
- faire un rapprochement entre la médecine des forces et les HIA
- avoir une interface numérique entre les deux
- favoriser les parcours croisés (RH)
- savoir répondre à un afflux massif de blessés

Un kit de communication sur la feuille de route du DC-SSA sera déployé.

**L'UNSA Défense n'a rien appris de nouveau mis à part le fait que le SSA doit devenir autonome et stopper les partenariats avec les hôpitaux publics**

## **6. Actualités de transformations**

Mise en œuvre d'une **capacité hospitalière différenciée** :

- Les hôpitaux nationaux : Percy, Bégin, Laveran et St Anne,
- Les hôpitaux régionaux et/ou de proximité : Legouest et Clermont-Tonnerre
- Les hôpitaux spécialisés (rééducation médico-psychologique) : Desgenettes et Robert Piqué

Les hôpitaux de Lyon et Bordeaux sont des structures à contribution modeste et le **S**ervice de **S**anté des **A**rmées n'a pas vocation à être le sauveur de la santé publique dans les déserts médicaux.

L'objectif est de devenir des pôles spécifiques dans la rééducation et la psychiatrie. Le ministre décidera de la faisabilité du projet.

En ce qui concerne la restructuration des agents à Desgenettes, les équipes sont très mobilisées. Il y a quelques personnels dont l'étude des dossiers prend du temps mais dans l'ensemble, les résultats sont satisfaisants.

Pour la **formation** : création d'une académie de santé des armées. Héritière de la Direction de la Formation, de la Recherche et de l'Innovation (DFRI), elle sera le creuset des valeurs et de la mémoire du SSA.

**L'UNSA Défense constate qu'il y aura encore une transformation à subir pour les agents.**





Le **ravitaillement médical** va monter en puissance. Une deuxième chaîne de production de la pharmacie centrale des armées (PCA) permettra de renforcer les stocks en contre-mesures médicales.

Concernant la **fonction RH**, le Département d'Accompagnement et de Gestion des Ressources Humaines (DAGRH) va déménager du Fort Neuf de Vincennes à la BA 705 à Tours en juin 2024. Le personnel militaire partira au PAM et ce sera au compte-goutte pour le personnel civil. L'inauguration devrait se faire début septembre 2024.

Pour la **fonction numérique** : la priorité du DC-SSA est la sécurisation des systèmes d'où l'importance d'avoir un deuxième data center et d'en monter un troisième à terme.

Le DCSSA souhaite aller chercher des financements notamment à l'OTAN, pour des dossiers assez complexes. De ce fait, une inspectrice générale des finances vient d'être recrutée.

**Enfin, le Directeur Central souhaite que ses équipes gardent une réalité de terrain donc les chefs de division se déplaceront régulièrement sur les sites afin de rencontrer le personnel.**

### **7. Expérimentation d'internalisation de la RH de proximité de la médecine des forces.**

Le ministre lance un plan de transformation RH dont l'agent se trouve au centre. Il aspire à utiliser de nouveaux outils afin de simplifier les organisations.

De 2024 à 2027, la fonction RH sera revue. Un centre de soutien unique pour le personnel civil de la médecine des forces va être créé (CSRH PC MDF). Ce centre sera localisé à Tours et 1 administrant gèrera 100 administrés.

Ce projet, fortement soutenu par la DRH-MD et l'EMA, devrait permettre de mutualiser les outils de gestion du personnel civil pour toutes les armées. La direction centrale du SSA a demandé et obtenu 5 postes au SCA. Quant aux agents, ils seront prévenus en amont de la mise en place de cette gestion et l'UNSA Défense y veillera. **Par ailleurs, l'UNSA Défense remarque que beaucoup de CMA font partie de l'arrêté de transformation.**

### **8. Présentation de la politique d'emploi du personnel RH**

Elle débutera dès 2024. Un effort sera fait sur l'attractivité et la fidélisation du personnel.

Le SSA, c'est environ 14 500 personnes employées avec une gestion mixte civile et militaire et des statuts particuliers. La feuille de route demande un personnel formé, entraîné, engagé et fier de servir.

L'obligation du changement de modèle RH est liée aux difficultés de recruter des personnels. Afin de se démarquer, une action a été portée sur le parcours professionnel des praticiens et des MITHA. C'est pourquoi, le système de rémunération indemnitaire va être modifié en entrant délibérément





dans la Loi de Programmation de Rémunération des Militaires (LPRM). Le DC souhaite remilitariser le SSA, et gagner ainsi en crédibilité.

Ce premier acte sera ensuite décliné pour le personnel civil mais l'UNSA Défense a souligné que pour rendre attractif le SSA, il fallait permettre au PC d'accéder à des postes d'IADE ou IBODE. Or actuellement, aucun ICSGS n'a de promotion vers ces postes. Le DCSSA n'est pas contre mais ce ne peut pas être 100% de l'effectif car ce sont des postes projetables en opérations.

Par ailleurs, l'UNSA Défense déplore que l'accent soit mis sur le personnel militaire et rien pour le personnel civil. Pourtant, sans civil, le militaire ne part pas en opex !!! Il n'y a donc aucune reconnaissance de l'engagement des agents civils ni de la valeur du service public qui pourtant permettent de consolider le socle de compétences indispensables aux Armées.

### **9. Bilans des formations et du télétravail**

► **Formations** : il y a eu légèrement moins de formations dispensées en 2023 qu'en 2022 sans doute du fait d'un rattrapage suite à COVID-19 en 2022.

**L'UNSA Défense constate une maigre présentation.**

► **Télétravail** : cette modalité de travail a pris son essor pendant la période COVID-19 et la directive ministérielle est appliquée au SSA. Seuls 10% des agents civils télétravaillent mais cela tient au caractère télétravaillable des activités (pas possible quand on fait de l'accueil du public) et la moyenne est de 2 jours de télétravail par semaine. Le retour est globalement positif pour les bénéficiaires comme pour les encadrants.

### **10. Conclusion**

L'UNSA Défense sera attentive à une diffusion adaptée de l'information, notamment sur le sujet des JO, du devenir des HIA, de la reconstruction de l'HIA Laveran, du ratio PM / PC suite à la parution de la LPM, ...

L'UNSA Défense est toujours soucieuse d'un accompagnement et d'un soutien de qualité des agents civils du SSA. L'UNSA Défense restera toujours mobilisée face à l'injustice et à la discrimination induites volontairement entre personnels militaires et civils.

**Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus au CSA-R SSA :**

#### **Titulaires**

Nadège BEZARD – Toulon

Nawel BENNIDER – CTSA, Clamart

Nicolas BECK – DAPSA, Orléans

#### **Suppléants**

Catherine BERTRAND – HIA Legouest, Metz

Philippe AGUIRRE – HIA Ste Anne, Toulon

Graziella PENOT – IRBA, Brétigny sur Orge

