



# SERVICE DE SANTE DES ARMEES

## Compte Rendu du Comité social d'administration de réseau SSA

Lyon, le 19 juin 2024

### DECLARATIONS LIMINAIRES (DL)

La DL UNSA lue en séance et diffusée le 19 juin aborde de nombreux points tels que la médecine de prévention, la gestion du travail au sein des hôpitaux, le statut des Infirmiers en Pratique Avancée (IPA), la prime de service des paramédicaux, la civilisation des postes non projetables, les parcours professionnels et la reconnaissance de la composante ravitaillement.

### INTERVENTION DU DIRECTEUR CENTRAL (DC)

En réponse aux déclarations liminaires, le Directeur Central du SSA indique qu'un renforcement de la communication relative à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) est prévu pour mi-juillet. A ce jour, les informations ont principalement été données par les organisations syndicales, dont l'UNSA particulièrement.

**Les propositions faites par l'UNSA Défense ont été entendues.**

**Concernant la médecine de prévention**, le Directeur Central nous informe qu'un recrutement de 200 Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE) est prévu ainsi que des médecins. En raison du nombre de places disponibles dans les centres de formations, la DCSSA est en négociation avec les facultés. La mise en place de ces recrutements prendra du temps car ce n'était pas la priorité du SSA. Il faut également prendre en compte la rareté des médecins de prévention.

**Le Directeur Central espère que la mise en place de Chorus DT** permettra une fluidité dans le traitement des dossiers et que cela permettra de simplifier les procédures FD@ligne

**Le Directeur Central revient également sur le sujet de la Mixité/Egalité.** Il précise que le référencement n'est pas assez visible et qu'il y a un manque de communication dans les établissements. Le plan d'action ministériel dédié est suivi de très près. De manière générale, le SSA a un taux de féminisation de 63%. Les objectifs ne sont donc pas les mêmes que les autres Armées Directions et Services (ADS). Il est mis en exergue la nécessité d'éducation et de la prévention contre le harcèlement et le sexisme dans les établissements.

Sur la problématique récurrente rencontrée avec le CMG/SGL, il nous est expliqué que la situation RH est difficile avec 40% de turn-over quasiment tous les deux ans. Cela implique une formation à dispenser sans cesse.

Deux créations de postes pour le SSA ont été réalisées. L'intérêt est partagé par la Direction Centrale sur la qualité du service rendu.

**L'UNSA Défense est satisfaite d'apprendre que la transposition des textes pour les IPA est en cours. Le sujet sera donc suivi de près.**





Déroulé de l'ordre du jour :

## **1. ACTUALITE SUR L'ORGANISATION DES JO DE PARIS**

Très peu d'agents seront impactés par les JOP (moins de 70 personnes). Chacun recevra fin juin un courrier personnalisé qui l'informerá de son « statut » vis-à-vis des JOP. Le montant des primes variera entre 500, 1000 et 1500 € en fonction du statut tenu lors des JOP.

**L'UNSA Défense souligne que ce courrier arrive trop tardivement ainsi que la note de la DRH-MD qui rappelle les leviers à utiliser pour limiter l'impact des JOP.**

## **2. POINT DE SITUATION SUR LES TRANSFORMATIONS**

### **- DGRH**

33 agents sont concernés par le déménagement sur le site de Tours. Très peu d'agents civils ont choisi de quitter la région parisienne. La majorité d'entre eux a été reclassée au SSA ou dans le MINARM. Il reste la situation de 2 agents à résoudre. L'installation à Tours se fera à partir du 1 juillet. La fermeture du site du SSA à Vincennes aura lieu le 26 août.

### **- L'Hôpital Spécialisé des Armées (HSA) DESGENETTES :**

Il y a 70% de mobilités et 30% de départs (retraites et IDV et 1 ou 2 ruptures conventionnelles). Il reste une dizaine de mutations en attente.

- **Un premier bilan est tiré pour les 3 offres de soins de l'HSA :**

- Un service psy ambulatoire dynamique avec une vingtaine de patients par jour. Le Directeur Central rend hommage à l'équipe soignante qui a su développer cette activité en lien avec les cliniques de la région lyonnaise.
- Un service de MPR dont le démarrage est plus difficile en raison du manque de médecins.
- Un centre de consultation dont les activités répondent à un vrai besoin et fonctionnent très bien.

Points en suspens : Actuellement, les agents de l'HSA Desgenettes ne perçoivent plus la prime ASA. Elle a été transférée au SCA. La DHA propose de reprendre le montant de la prime à sa charge et d'effectuer soit une régularisation sur le salaire de l'agent soit de lui fournir des tickets restaurant à hauteur de la prime non perçue. La mise en place de ce dispositif est prévue au 1 juillet.

**L'UNSA Défense sera vigilante sur les suites décidées.**

- **L'Organe Liquidateur Temporaire (OLT)**

Il a été mis en place pour une durée d'un an (du 01/01 au 31/12/2024). L'OLT est une équipe de 17 personnes composée de spécialistes du domaine et des derniers agents restructurés qui n'ont pas encore de poste. Il s'agit d'un travail titanesque pour une petite équipe.

**L'UNSA Défense souligne le dévouement de ces agents et la cheffe de l'OLT les félicite également.**





### **3. POLITIQUE DE FORMATION DU PERSONNEL CIVIL 2023/2024**

La politique de formation répond aux 4 objectifs suivants :

- Accueillir, intégrer, fidéliser
- Renforcer le développement des compétences
- Répondre aux enjeux interministériels
- Moderniser l'appareil de formation

Afin d'assurer la formation continue des personnels civils (30% des effectifs), un bureau a été créé à l'ACAadémie de SANTé des armées (ACASAN). Il prend en charge les formations techniques santé ou atypiques non prises en charge par le Centre de Formation Défense de Bourges.

L'ACASAN a été inaugurée le 9 mai 2024 et aura pour finalité l'accroissement des connaissances et savoir-faire, la formation, la recherche et l'innovation et l'expertise. Elle rassemble les établissements de formation et les établissements scientifiques en santé (IRBA, CESPAS et SPRA).

L'ACASAN finance des formations diplômantes (master, D.U.). La formation est liée au métier plutôt qu'au statut ainsi il n'y a pas de différence entre le personnel militaire et le personnel civil, hormis la préparation opérationnelle.

**L'UNSA Défense est enfin satisfaite !!!**

L'ACASAN a manifesté son intérêt pour des formations génériques en gestion et administration.

**L'UNSA Défense demande qu'un catalogue soit mis en ligne rapidement.**

### **4. POLITIQUE D'EMPLOI DU PERSONNEL CONTRACTUEL**

Le Directeur Central insiste sur la place des contractuels qui concourent pleinement aux missions prioritaires du SSA. Une note « politique d'emploi » est en cours de rédaction. Elle permettra de clarifier le recrutement des contractuels. Il est à déplorer la lourdeur administrative car il faut compter 3 mois entre l'accord verbal et la prise de poste.

**Par ailleurs, un rappel sur les modalités est fait :**

- **En cas d'agents en CLD** : le poste est considéré comme vacant et il est donc possible de recruter des contractuels ;
- **En cas d'agents en CLM** : l'administration doit attendre 6 mois avant de publier le poste.

### **5. TEMPS DE TRAVAIL EXERCE AU SEIN DES HIA (TRAVAIL EN 12H)**

L'objectif est triple :

- Répondre à une organisation de travail en temps de crise,
- Garantir la continuité et la qualité des soins,
- Protéger les conditions de travail et la santé des soignants.

Le travail en 12H est appliqué dans la Fonction Publique Hospitalière depuis plus d'une décennie. C'est un motif d'attractivité. Toutefois, la demande n'est pas homogène sur le territoire pour le SSA.

**Les inconvénients sont le risque sur la santé du personnel, une dégradation des conditions de travail et un désintérêt du collectif.**





Une réflexion est en cours afin de permettre sans imposer les 12h. Cela concernerait les services critiques et serait prioritairement mis en place pendant des périodes de travail intenses et définies. Il s'agira d'une application en local avec une mise à jour du règlement intérieur. La validation définitive devra se faire en présentant le texte au CSA Ministériel puis validé localement par la Formation Spécialisée de chaque établissement.

**L'UNSA Défense saura défendre les intérêts des agents tout en faisant respecter leur vie privée et en prenant soin de leur santé.**

Il est étudié également la mise en place d'un logiciel de gestion du temps de travail et des activités. L'idée est d'utiliser une application pour avoir son planning sur le téléphone.

**L'UNSA Défense alerte : Peut-on vraiment faire une coupure avec le travail ? Les plannings peuvent-ils être modifiés lorsque l'agent n'est plus sur le site ?**

## **6. CHANTIER MINISTERIEL : EXPERIMENTATION D'INTERNALISATION DE LA RH DE PROXIMITE DE LA MEDECINE DES FORCES**

L'objectif est l'amélioration de la qualité du service rendu. Un centre de soutien RH composé de 5 agents est créé. Il gère les dossiers des 500 agents de la Direction de la Médecine des Forces implantés dans la zone sud-ouest et ouest.

Il est constaté un meilleur pilotage avec des retours positifs. La perspective est donc favorable.

## **7. ACTUALITES DES RESSOURCES HUMAINES CIVILES,**

### **- La catégorie active**

Les échanges constructifs entre le Service des Retraites de l'Etat (SRE) et la DRH-MD permettent de clarifier les conditions de départ en catégorie active spécifique aux paramédicaux, la traçabilité des périodes de service actif, les modalités de radiation des cadres ou de prolongation ainsi que la majoration du 1/10<sup>ème</sup>.

Une expérimentation est en cours à l'hôpital Begin. Il s'agit de recenser les agents éligibles à la catégorie active, entre 60 et 67 ans dans un premier temps. Le recensement des personnels a été demandé au CMG de SGL. L'expérimentation permettra donc de connaître les délais de traitement des dossiers.

### **- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Tous les fonctionnaires (hors paramédicaux) affectés au SSA peuvent en bénéficier dès lors que leur manière de servir est jugée satisfaisante. Le paiement interviendra sur la paie de juillet.

### **- Dispositif L4139-2**

Un recrutement spécifique a été ouvert à 5 militaires du rang titulaires du diplôme d'état d'aide-soignant vers le corps des catégories B des aides-soignants.





## CONCLUSION

L'UNSA Défense constate des efforts constants menés pour améliorer l'attractivité du SSA ainsi que les conditions de vie et de travail des agents.

Néanmoins, l'UNSA Défense reste soucieuse d'un accompagnement et d'un soutien de qualité aux agents du SSA.

Par ailleurs, l'UNSA Défense reste mobilisée face à l'injustice et à la discrimination entre les personnels militaires et civils.

---

**Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CSA :**

---

### Titulaires

Nadège BEZARD – HIA Laveran

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

COMITÉ SOCIAL  
D'ADMINISTRATION

▶ **SSA**



S'informer avec  
l'UNSA Défense

