

Service de Santé des Armées (SSA)

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

COMPTE RENDU

Paris, le 25 juin 2025

Ce CSA-R SSA 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.

L'ordre du jour était très dense et riche.

Le quorum est atteint.

Nadège BEZARD est désignée secrétaire de séance.

PV du CSA-R précédent approuvé à l'unanimité.

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

L'UNSA Défense était représentée par : Nadège BEZARD, Nicolas BECK, Nawel BENNIDER, Catherine BERTRAND-MULLER et Graziella PENOT.

Intervention du directeur central

Le DCSSA rappelle qu'il est employeur et que certains points relèvent de la DRHMD ou sont interministériels cependant il remercie les OS de lui faire part de certaines informations.

Tolérance zéro en ce qui concerne les discriminations, les violences sexistes et sexuelles... d'où la multiplication des enquêtes de commandements. Il y aura une gradation des sanctions mais il ne sera plus toléré certains comportements admis auparavant.

Des travaux sont en cours pour une meilleure organisation de la prévention.

Le DCSSA préfère mettre tout le monde autour de la table afin de trouver des solutions.

Le SSA est le plus gros producteur de données de tout le ministère. Il a 3 réseaux et énormément de systèmes d'information (SI). Une rénovation importante est en cours, en particulier pour le traitement numérique des données et notamment les données « patients ».

Les détachements entrants ne sont pas bloqués par le SSA, c'est une décision de SRHC. Le quota attribué au SSA était très contraint et tout a déjà été consommé. Ce sujet est en négociation constante, tout comme pour les autres employeurs.

Le DCSSA entend les problèmes d'attractivité des salaires, des recrutements, etc.... à la Pharmacie Centrale des Armées (PCA). Toutefois, l'ouverture de postes supplémentaires ne se justifie pas par un flux de départs plus important que la normale. Par ailleurs, les recrutements d'ouvriers de l'Etat ne sont pas autorisés car seules certaines professions des OE sont ouvertes au recrutement.

Le DCSSA remercie les OS pour la qualité de leurs interventions.



Actualités des transformations

Direction des approvisionnements en produits de santé

Une composante RAVMED modernisée au service du contrat opérationnel.

La feuille de route du RAVMED est composée de 6 axes :

- Renforcer les moyens opérationnels,
- Sécuriser les approvisionnements,
- Anticiper la disponibilité des ressources,
- Disposer de SI permettant la fluidité logistique et opérationnelle,
- Renforcer le vivier RH,
- Anticiper un cadre juridique et réglementaire adapté aux contraintes opérationnelles.

Il y a des enjeux nationaux et européens quant à la rénovation du RAVMED.

L'UNSA Défense fait intervenir un expert ouvrier chef d'équipe de la Pharmacie Centrale des Armées (PCA). Il explique les conditions de travail compliquées aux injectables et la pénibilité pour ces personnels (position debout prolongée, défense de parler, combinaison intégrale changée toutes les trois heures). La production impose les horaires de travail et ne peut être arrêtée en cours de route sous peine de pertes financières importantes. La responsabilité des agents est engagée d'où une charge mentale est élevée.

Pour l'UNSA Défense le défi est de pérenniser le personnel en particulier dans un bassin d'emplois où de nombreuses entreprises pharmaceutiques et cosmétiques sont présentes. La concurrence est réelle, c'est la raison pour laquelle l'UNSA Défense demande le reclassement des agents de catégorie C en B.

L'UNSA Défense reste vigilante et soutient les agents de la PCA ainsi que les personnels du Centre de Transfusion Sanguine des Armées (CTSA).

Offre de soins

Le ministère se prépare à l'Hypothèse d'Engagement Majeur (HEM) qui nécessite une réorganisation des services de santé.

Le rapprochement de la DHA et de la Direction de la Médecine des Forces (DMF) viserait à offrir une prise en charge plus globale, cohérente et décloisonnée. L'objectif serait d'assurer une cohérence capacitaire sur les systèmes d'information (SI) et les équipements. Cette unification est en cours de réflexion et la mise en œuvre pourrait intervenir en 2028 sous réserve des résultats de l'étude de faisabilité.

L'UNSA Défense demande une transparence totale, encourage une communication régulière et espère que cette unification ne sera pas synonyme de rationalisation intense des effectifs.

Direction des hôpitaux des armées : hôpital Robert Picqué

L'arrêt de transformation de l'HRIA Robert Picqué en Hôpital Spécialisé des Armées (HSA) sera publié le 1^{er} janvier 2026. L'offre de soins se concentrera sur la Médecine Physique et de Réadaptation (MPR) ainsi que la psychiatrie.

Il sera rattaché à l'HNIA Percy. Toutefois, les AMR seront gérées à Robert Picqué.

A terme, le BP de Percy prendra la gestion des dossiers administratifs des agents de Robert Picqué. Ils seront également rattachés au CMG de Saint Germain en Laye.





L'UNSA Défense veillera à ce que la complexité et la charge de travail n'engendrent pas de perturbations dans les services support et administratifs de l'HNIA Percy. L'UNSA Défense restera attentive au suivi des agents restructurés de l'HSA Robert Picqué.

Point restructuration (agents en attente de solution de reclassement)

Depuis 2017, 12 agents sont dans des situations suivies mais pour lesquels aucune solution n'a été trouvée. L'UNSA Défense souhaitait ce point de situation car cela dure depuis longtemps pour certains agents comme pour l'HNIA Laveran qui a été restructuré depuis 2017. Ce n'est pas parce que les gens continuent de travailler, ont une fiche de tâche, que tout va bien. La situation est acceptable.

Politique RH / PC

Actualisation de la politique d'emploi des contractuels

- Harmonisation des recrutements,
- Simplification des tableaux de candidatures,
- Intégration dans le dossier individuel des éléments relatifs à la PSC,
- Recours à la période d'essai et prolongation éventuelle.

Une note d'organisation décrira les modalités de mise en œuvre.

Politique d'emploi des personnes en situation de handicap

Le SSA s'engage à répondre collectivement aux objectifs fixés en matière de recrutement, de maintien en emploi et de compensation du handicap.

L'UNSA Défense estime que la réalité est préoccupante : trop de discriminations et trop d'injustices subsistent. La chaîne handicap au niveau DRH-MD repose essentiellement sur un référent régional surchargé. Il est temps d'agir. Il n'y a pas que l'accompagnement sur poste à faire. Le guide est complet et doit être décliné par employeur.

Parcours professionnels des personnels soignants civils

Dans le cadre du projet d'actualisation des fichiers métiers et de développement de la politique de formation, un plan d'action en trois phases a été élaboré.

Voici un résumé des principales étapes :

- Phase 1 : Actualisation des Fiches Métiers
- Phase 2 : Politique de Formation en deux temps : ACASAN → DAGRH
- Phase 3 : Réunion pour le Portage des Travaux et Validation des Documents

L'UNSA participe activement au plan d'action. Le but est de garantir que les fiches métiers et la politique de formation soient à jour et répondent aux besoins des agents.





Focus SSA sur l'enquête du SRHC concernant le personnel civil

L'enquête a mis en lumière un retour très inférieur à celui observé au niveau ministériel, ce qui limite la significativité des statistiques obtenues. Cette situation soulève des questions sur la représentativité des données collectées, nécessitant une réflexion approfondie pour améliorer la méthodologie et l'engagement des participants.

L'UNSA remarque, bien que l'enquête ait révélé des défis en termes de représentativité des données, elle a également mis en lumière des aspects positifs et des axes d'amélioration. Pour renforcer les résultats de futures enquêtes et répondre aux attentes des participants, plusieurs points nécessitent une attention particulière.

Actualités RH

Retour sur le séminaire des BP/CP

En juin 2025, un séminaire dédié aux Bureaux des Personnels Civils a été organisé avec pour objectif principal d'informer les chefs des bureaux et cellules du personnel, des actualités en matière de ressources humaines (RH). Cet événement a également servi de rappel des points clés concernant le traitement des dossiers administratifs, dans le but d'améliorer la qualité du service rendu il sera renouvelé pour les nouveaux arrivants. L'UNSA reconnaît que le séminaire est une opportunité précieuse pour renforcer les compétences des chefs de bureaux et cellules du personnel civil qui sont tous en souffrance et demandent des moyens matériels ainsi qu'une formation obligatoire à la prise de poste.

Suivi de l'expérimentation d'internalisation de la RH de proximité de la médecine des forces

La transformation de la gestion des ressources humaines (RH) de proximité pour le personnel civil répond aux attentes de l'ensemble des acteurs. Elle vise à améliorer et consolider les compétences, ainsi qu'à simplifier l'organisation pour une meilleure gestion, dans le but ultime de fidéliser les agents.

Cependant, plusieurs points nécessitent encore des améliorations :

- Les équipes RH sont actuellement sous tension.
- Des améliorations doivent être apportées aux systèmes informatiques.
- Un soutien de la part de la Direction des Ressources Humaines du Ministère des Armées (DRHMD) est en cours.
- De nouveaux droits SI (Systèmes d'Information) et une révision des processus sont en cours de mise en œuvre.
- Une montée en puissance en matière de formation est nécessaire.

L'objectif est de poursuivre la réflexion et d'étendre ces améliorations aux autres composantes. L'UNSA a déjà tiré la sonnette d'alarme concernant les difficultés rencontrées par les RH de proximité, tout comme le CMG de Saint Germain en Laye.

Temps de travail – Accord cadre

En mai dernier, le ministre des Armées a engagé des discussions avec les organisations syndicales concernant la reprise des travaux sur l'accord RTT. Ces discussions ont abouti à une décision de reprendre les négociations en septembre.





La mise en place du travail en 12 heures : la sous-direction des statuts et la direction des hôpitaux ont entamé des travaux préliminaires pour évaluer la faisabilité et les implications du travail en 12 heures. Ces travaux se poursuivront tout au long de l'été afin de préparer un dossier complet et détaillé. L'objectif principal est de présenter ce dossier au Guichet Unique en septembre, afin de formaliser les accords et les dérogations nécessaires. Chaque négociation se fera en CSA-R SSA.

L'UNSA est à l'écoute des agents souhaitant adopter un rythme de travail en 12 heures, mais reste prudente concernant la prévention des risques associés à ce type d'horaires.

Païement des heures de travail de nuit, dimanche, jour férié et week-end

À compter du 1er janvier 2024, deux indemnités nécessitent une actualisation pour les agents du Service de Santé des Armées (SSA) bénéficiaires.

1. Indemnité Forfaitaire pour Travail des Dimanches et Jours Fériés

L'indemnité forfaitaire pour le travail des dimanches et jours fériés verra son montant revalorisé. Cette indemnité passe de 48,89 euros à 60 euros avec une mise en œuvre en mai 2025.

2. Indemnisation Horaire du Travail de Nuit

L'indemnisation horaire du travail de nuit est destinée aux agents contractuels qui effectuent tout ou partie de leur service entre 20h et 6h. Le taux de cette indemnité est fixé à 7,50 euros par nuit travaillée, un cadrage est en cours auprès du CMG SGL pour la mise en œuvre.

L'UNSA a exprimé son mécontentement face à la lenteur de la mise en place du traitement des indemnités pour les personnels paramédicaux du Service de Santé des Armées (SSA). Malgré les actualisations prévues, les personnels paramédicaux restent les derniers à bénéficier de ces ajustements, ce qui est inacceptable.

L'UNSA reste vigilante et déterminée à suivre de près la gestion de ces retards. Nous nous engageons à veiller à ce que tous les personnels paramédicaux perçoivent les indemnités qui leur sont dues dans les plus brefs délais.

Avancements des personnels soignants

- Infirmier de soins généraux spécialisé,
- Infirmier de la défense,
- Personnel civil de rééducation médicaux technique,
- Aides-soignants.

Pour ces 2 derniers corps, les travaux d'avancement 2024 sont en cours de finalisation. Les catégories concernées attendent la conclusion de ces travaux pour bénéficier de cette promotion.

L'UNSA exprime son profond regret face au manque de considération manifeste à l'égard des personnels paramédicaux au sein du Service de Santé des Armées (SSA). Cette situation est particulièrement préoccupante et inacceptable, surtout lorsqu'on considère que les agents concernés subissent un retard de deux ans dans l'obtention de leurs avancements.



Catégorie active

Le Service de Santé des Armées (SSA) a pris conscience de l'importance de gérer efficacement le stock et le flux des agents atteignant la limite d'âge de 62 ans. À cette fin, le SSA a mis en œuvre des actions spécifiques pour améliorer la gestion de cette situation, en collaboration avec les établissements concernés et en instaurant un pilotage coordonné entre tous les acteurs.

L'UNSA est à votre écoute, nous nous sommes engagés à suivre de près l'avancement de ce dossier.

Campagne RH

Recrutement

Le Service de Santé des Armées (SSA) a récemment présenté deux cibles prioritaires pour ses efforts de recrutement, visant à renforcer ses effectifs et à assurer la continuité de ses missions. Ces cibles sont les apprentis, en particulier dans les domaines de la santé et des systèmes d'information et de communication (SIC), ainsi que les contractuels, auxquels une attention particulière sera portée.

Complément indemnitaire annuel, nouvelle bonification indiciaire et indemnité temporaire de mobilité.

Le Service de Santé des Armées (SSA) met en œuvre plusieurs dispositifs visant à valoriser l'engagement des agents et à renforcer l'attractivité des postes. Voici un bref aperçu des principaux dispositifs :

- **CIA (Complément Indiciaire Annuel)** : Ce dispositif vise à valoriser l'engagement des agents. Il ne concerne cependant pas les personnels paramédicaux.
- **NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)** : La NBI est attribuée en fonction du poste occupé et non de la personne. Les attributions sont strictement réglementées par la Direction des Ressources Humaines du Ministère des Armées (DRH-MD).
- **ITM (Indemnité Temporaire de Mobilité)** : Cette prime de mobilité vise à renforcer l'attractivité des postes en difficulté de pourvoi, en offrant une incitation financière aux agents acceptant de les occuper.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus du CSA R SSA :

Titulaires

Nadège BEZARD – Marseille

Nawel BENNIDER – CTSA, PERCY, BEGIN , Paris

Nicolas BECK – DAPSA, Orléans

Suppléants

Catherine BERTRAND-MULLER – HIA Legouest, Metz

Philippe AGUIRRE – HIA Ste Anne, Toulon

Graziella PENOT – IRBA, Brétigny sur Orge

