



BOYCOTT DE L'INSTANCE :

les slides de présentation sont parvenus aux représentants la veille de l'instance

Service de santé des Armées Formation spécialisée de réseau DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Paris, le 26 Novembre 2025

Monsieur le Directeur Central, Mesdames et Messieurs,

Cette dernière FS-R SSA de l'année se déroule dans un climat anxiogène avec notamment la perspective de plus en plus concrète d'un engagement dans un conflit de haute intensité. **L'UNSA Défense** constate que le personnel civil est de plus en plus désabusé et que son moral est en baisse. Nous souhaitons donc appeler votre attention sur les points majeurs suivants : la chaîne de prévention et de manière générale le moral de vos troupes.

Les chargés de prévention sont en difficultés au sein des CMA d'autant plus qu'ils ne peuvent pas s'appuyer sur une équipe de préventeurs suffisante. **L'UNSA Défense** constate une iniquité de traitement d'un établissement à l'autre quant à l'organisation de la prévention en local. Nous avons déjà soulevé à plusieurs reprises les problèmes de la multiplication des casquettes pour les CPRP, entraînant leur lassitude et leur désengagement d'autant qu'ils se sentent parfois non soutenus par leurs chefs d'établissement. Nombre d'entre eux nous ont fait savoir qu'ils avaient de fortes attentes des journées de prévention qui se dérouleront en décembre 2025. La découverte des nouvelles cartographies zonales des CMA pour l'été 2026 finit de mettre le feu aux poudres. A tel point que certains songent déjà à quitter leurs fonctions.

Par ailleurs, **L'UNSA Défense** constate un accroissement des rendez-vous chez le médecin du travail à la demande des agents. En l'absence de médecin de prévention, ces demandes augmentent la charge de travail des infirmiers défense déjà en surcharge. D'autre part, lorsque des préconisations sont émises par le médecin du travail pour un agent, dans certains établissements, elles ne sont systématiquement pas appliquées. Il est certes tentant, en tant que médecin, de donner son avis concernant la conduite à tenir vis-à-vis d'un agent, mais il faut faire le distinguo entre son rôle managérial, de commandement et celui de sa formation initiale. Nous interviendrons au fil de la présentation concernant ce point.

Monsieur le Directeur Central, vous nous avez dit que « St Luc nous invite à célébrer notre humanité, notre attention aux autres », c'est pourquoi **L'UNSA Défense** tire la sonnette d'alarme quant au moral de vos agents qui





nécessite l'apport de soins. Trop de services souffrent actuellement d'un management délétère et d'une charge de travail souvent trop importante.

Ainsi, les bureaux du personnel, qui sont en première ligne des réorganisations et du mécontentement des agents sans vraiment pouvoir démêler les problèmes, ont un sentiment d'impuissance et une charge mentale importante. Afin de faire face à un sous-effectif récurrent et à un fort turn-over du personnel, la RH de proximité fait appel au recrutement de contractuels dont la formation alourdit leur charge de travail déjà conséquente. D'autre part, la répartition des missions n'est pas toujours efficiente et équitable. Pour y remédier, il serait utile de renforcer les recrutements permanents et d'améliorer les processus internes. L'UNSA Défense avait déjà alerté sur ces problématiques notamment en demandant d'anticiper les départs à la retraite, la publication des fiches de poste et le recrutement en vue d'assurer un tuilage. Nous aimerions constater une amélioration de cette prise en compte sur le terrain.

Alerte rouge concernant les agents des unités de l'IRBA hébergées à l'IHU de Marseille qui se sentent abandonnés par l'institution. Un an après vos annonces de les fermer, le personnel est toujours dans le flou : pas d'arrêt de transformation, pas de visite de votre part auprès d'eux pour expliquer vos motivations. Seuls des bruits de couloir leur parviennent et engendrent des RPS et une forte dégradation des conditions de travail et de leur santé mentale. Les répercussions de ces décisions impactent également l'IRBA de Brétigny-Sur-Orge car certaines équipes craignent que vous ne souhaitiez couper la branche du risque biologique dans sa majeure partie. L'UNSA Défense souhaiterait votre intervention rapide auprès de ces agents.

Concernant la DSIN-S, l'emploi croissant de contractuels, leur précarité et une pyramide RH inversée créent des tensions et un mal être au travail. Il est demandé aux ASC de catégorie B d'être immédiatement autonomes, de gérer des projets complexes et de réaliser des missions sous les ordres de plusieurs supérieurs. Aucun temps d'adaptation ne leur est permis et des changements de poste ou de missions viennent s'ajouter à des situations déjà difficiles, sans que ces évolutions figurent dans leurs fiches de poste. L'UNSA Défense espère que les conditions de travail dégradées de ces agents soient prises en compte au plus haut.

Les enquêtes sur le moral et les enquêtes RPS se succèdent dans les établissements du SSA mais rien ne change. Alors que les résultats montrent que les agents sont attachés aux valeurs du MinArm et du SSA, ils alertent sur leur charge de travail et sur les problèmes avec leur hiérarchie tant du point de vue de la reconnaissance que de la communication. Combien d'organismes ont réellement mis en place une politique de lutte contre les RPS ainsi qu'un plan d'actions dans le DUERP RPS ? L'UNSA Défense constate trop souvent que les groupes pluridisciplinaires RPS sont des coquilles vides qui permettent de cocher la case sans réelle volonté de changer les choses.

Force est de constater que le traitement des agents manque souvent d'humanité et qu'il faut venir au chevet de ces personnes souffrantes tel St Luc. Alors pour ces agents qui ne demandent qu'à avoir de la reconnaissance de leurs chefs et de l'institution, de l'équité de traitement et de la bienveillance, l'UNSA Défense fait le vœu que des soins adaptés soient mis en place.





Pour conclure sur le moral, comme l'a dit le CEMA dans son ordre du jour N°2 du 18 septembre 2025, le relativisme ne sera pas accepté. Celui qui fait dire « cela n'est pas si grave », qui fait dire « cela n'est pas important » ou qui fait dire « cela n'en vaut pas la peine » n'a pas sa place dans la gestion de la santé mentale du personnel qui fait preuve de résilience depuis déjà trop longtemps.

Au lieu de perdre du temps avec le baromètre social, **l'UNSA Défense** souhaite une vraie politique centrale de qualité de vie et des conditions au travail (QVCT) afin d'harmoniser les pratiques dans l'ensemble des organismes du SSA. Cela contribuerait au bien-être des agents et à remonter le moral des troupes.

Enfin, après un long laïus sur le moral, **l'UNSA Défense** voulait également appeler votre attention sur le sujet de l'amiante dans les différents établissements (anciens et actuels). Serait-il possible de nous faire une présentation de l'état des lieux des DTA ? Si des agents sont soumis à ce risque, ils devront avoir un suivi renforcé par la médecine de prévention qui est déjà en surcharge et sous-dimensionnée.

Monsieur le Directeur central, Mesdames, Messieurs, **l'UNSA Défense** vous remercie pour votre écoute attentive et espère des réponses à cette déclaration liminaire.

