



Service de Santé des Armées (SSA)

Comité Social d'Administration de Réseau

COMPTE RENDU

C.S.A. - R.

Paris, le 24 juin 2026

L'UNSA Défense était représentée par : Nicolas BECK, Nawel BENIDDER et Graziella PENOT.

ORDRE DU JOUR

1. Adoption du procès-verbal du CSA-R SSA du 16 novembre 2025
2. Actualités des transformations :
 - ✓ Département de l'offre de santé des armées (DOSA)
 - ✓ Adaptation du département d'accompagnement et de gestion RH du SSA (DAGRHR)
 - ✓ Arrêté de transformation complémentaire 2026
3. Politique d'emploi des réservistes
4. Point sur les élections professionnelles
5. Actualités RH :
 - ✓ Suivi du projet administration du personnel civil (RH de proximité)
 - ✓ Gestion des temps et des absences (GTA)
 - ✓ GT parcours professionnels des personnels soignants civils
6. Campagne RH
 - ✓ Point de situation recrutement
 - ✓ Point de situation contractuels en gestion
 - ✓ Plan de recrutement 2026 des paramédicaux
 - ✓ Travaux de gestion

Présidence : le directeur central du SSA

Animation : le conseiller personnel civil par intérim

Quorum atteint.

Validation du PV du 25 novembre 2025 : 1 abstention, approuvé

Secrétaire adjointe : FO

I. Déclarations liminaires

Ouverture de l'instance par la lecture des déclarations liminaires. Celle de l'UNSA Défense est consultable sur notre site internet https://www.unsa-defense.org/employeurs_unsa/ssa/.



II. Réponses aux Propos liminaires du Directeur Central

Le Directeur Central a annoncé l'arrivée du prochain ACE, à compter du 1er septembre 2026.

La transformation du service demeure un sujet d'actualité. De nombreux chantiers restent à mener, notamment dans les domaines du numérique et du RAVMED. Le Directeur Central poursuit sa recherche de financements afin d'aligner les ressources budgétaires avec les ambitions de la réorganisation du SSA.

Les transformations engagées sont principalement sectorielles, mais elles s'accompagnent également d'une réforme du management au sein de la chaîne administrative. À ce titre, il souhaite instaurer un dialogue direct avec les chefs administratifs, sans passer par les composantes ou les chefs de pôle.

Le dialogue social constitue une priorité pour le Directeur Central. Il a indiqué pouvoir être sollicité pour des situations individuelles, ce qui ne lui pose aucune difficulté.

Enfin, l'intérêt porté au personnel civil est manifeste. En témoignent notamment les travaux engagés sur les fiches métiers ainsi que sur les parcours professionnels, en particulier pour les personnels paramédicaux.

III. Actualités des transformations

Le projet de création du Département de l'Offre de Santé des Armées (DOSA), présenté il y a un an, est en préparation depuis 2013.

L'Inspecteur Général du SSA a souligné que « la façon de mobiliser les capacités soignantes du SSA est devenue une urgence opérationnelle ».

L'objectif de la DCSSA est de mettre en place ce parcours de santé en temps de paix afin d'être prêt en temps de guerre. Il s'agit d'améliorer la prise en charge, la coordination et l'harmonisation pour gagner en efficacité, tout en facilitant les passerelles entre la médecine des forces et la médecine hospitalière.

Le DOSA deviendra l'organisme en charge de l'offre de santé.

L'organisation cible et la CARTEC devraient être finalisées en septembre 2026. Le DOSA regroupera entre 100 et 130 personnels, basés en région parisienne (site restant à définir), pour un déploiement opérationnel prévu à l'été 2027.

Cette évolution n'aura pas d'impact sur les autres composantes. Le chef du DOSA travaillera en lien avec l'ACE concernant la formation. L'objectif est de coordonner les établissements du SSA afin d'assurer une offre de santé cohérente avec les besoins opérationnels et les objectifs du service, tout en renforçant la coopération et le décroisement.





Les personnels de la Direction des Hôpitaux des Armées et de la Direction de la Médecine des Forces seront prioritaires pour intégrer le DOSA, mais des recrutements complémentaires seront nécessaires.

L'arrêté de transformation est prévu pour décembre 2026 : 79 postes actuels sont concernés.

La médecine de prévention sera intégrée au DOSA.

Cette réforme n'impactera pas les CMA zonaux, dont la réorganisation répond à une logique d'adaptation aux armées et de conseil médical au commandement.

Adaptation du département d'accompagnement et de gestion RH du SSA (DAGRHR)

La gestion des ressources humaines civiles constitue un enjeu majeur. Basé à Tours, le DAGRH sera placé sous l'autorité de l'ACE et assurera le pilotage des activités ainsi que des systèmes d'information. Concernant le dialogue social, l'ACE restera l'interlocuteur privilégié.

La CARTEC 2027 prévoit la création de cinq postes supplémentaires, auxquels s'ajouteront les conseillers des services ressources humaines personnel civil (CSRHPC).

Les effectifs ATE seront également augmentés, selon une logique davantage fonctionnelle que géographique.

Aujourd'hui, les RH de proximité ne savent plus toujours vers qui se tourner. L'objectif est donc de renforcer les expertises spécialisées, notamment en matière de réglementation.

L'UNSA Défense souligne toutefois un risque : l'ACE sera désormais intégré à un service de gestion, plus éloigné du DCSSA.

Néanmoins, la nouvelle organisation devrait permettre une meilleure gestion des dossiers et des sollicitations, grâce à une répartition par thématiques. Chaque composante sera chargée de domaines spécifiques, ce qui devrait favoriser une expertise renforcée et permettre d'apporter des réponses plus rapides aux agents.

Arrêté de transformation complémentaire de décembre 2025 sortira en juillet 2026 :

Pour les pôles des services cliniques des hôpitaux, les évolutions seront intégrées dans l'arrêté de transformation 2027.

L'UNSA Défense attire toutefois l'attention sur l'oubli de trois cadres dans l'arrêté de transformation complémentaire 2026. Le directeur central s'est engagé à prendre les dispositions nécessaires afin que les agents, dont la fiche de poste est modifiée à plus de 50 %, puissent bénéficier des primes de transformation, le cas échéant, évitant ainsi tout préjudice. L'UNSA souligne néanmoins qu'une difficulté demeure : les agents ne disposent pas d'une fiche de poste.





IV. Politique d'emploi des réservistes

Le délégué aux réserves, rattaché au DCSSA, est également chef de la division RH.

Une note de politique d'emploi des réservistes au sein du SSA sera publiée. Le DCSSA a précisé qu'en cas de conflit de haute intensité, il n'autorisera pas le détachement d'un agent servant dans la réserve d'une autre armée, afin que chacun puisse rester à son poste au sein du SSA.

La gestion des réserves au SSA a été renouvelée avec la mise en œuvre du système d'information ROC. Cette évolution prévoit :

- La création de parcours de formation et de parcours professionnels, avec la possibilité d'occuper des postes à responsabilités ;
- Un dialogue de gestion plus souple ;
- Un budget de 25,5 millions d'euros.

Les objectifs d'effectifs sont réévalués tous les six mois. Les travaux sur la CARTEC ont permis de positionner les réservistes opérationnels de niveau 1 (RO1) au plus près des emplois réellement tenus. Des arbitrages importants ont été nécessaires, certaines lignes de poste étant auparavant occupées par jusqu'à cinq réservistes. L'objectif est de sortir d'une logique de « bouche-trou » et de garantir une égalité de traitement.

Il est rappelé qu'il ne faut pas affecter des réservistes sur des emplois pérennes. Chaque composante détermine son volume de réservistes dans la CARTEC. Si un réserviste est positionné sur un emploi pérenne, le nombre de jours d'activité doit être adapté en conséquence (210 ou 220 heures).

L'UNSA Défense se félicite qu'enfin ce sujet figure à l'ordre du jour. Un objectif chiffré est désormais fixé, avec 4 877 réservistes prévus en 2026. Le Directeur central a ainsi présenté une trajectoire marquée par une augmentation significative des effectifs.

V. Point sur les élections professionnelles

Le SSA demeure un peu mauvais élève en matière de participation aux élections. Lors des élections professionnelles de 2022, le taux de participation au sein du SSA était de 47 %, soit le plus faible du ministère.

Des élections blanches ont été organisées entre le 5 et le 10 juin auprès de 442 agents du SSA. Le dispositif a été testé sur les effectifs des HIA de Chanteau et de Bégin. Un important travail de sensibilisation a été mené.

Un dispositif logistique sera également déployé afin de faciliter le vote, notamment par l'installation de kiosques dédiés.





Un sondage sera réalisé pour vérifier si l'ensemble des agents connaît l'ENSAP.

La DRH-MD organise un séminaire le 7 juillet afin de réaliser un retour d'expérience (RETEX) complet sur le test de juin.

Une vigilance particulière est portée sur les ouvriers de l'État (OE), qui rencontrent de nombreuses difficultés d'accès à l'ENSAP.

La cellule d'assistance sera dotée d'au moins 40 personnes pour aider le personnel lors du vote.

L'UNSA Défense insiste sur la nécessité de déployer une **campagne de communication proactive** pour accompagner les agents, souvent peu familiers avec la procédure de vote. Il sera essentiel d'installer un nombre suffisant de kiosques dans les hôpitaux, couplés à une information claire et un accompagnement adapté.

VI. Actualités RH

Suivi du projet administration du personnel civil (RH de proximité)

L'objectif est de simplifier la chaîne et le dialogue.

Une section handicap a été rajoutée aux RH.

La fusion ATE, CSRH est concluante et beaucoup de points positifs ont été remontés.

Ce travail se fait aussi avec les chefs d'établissement afin qu'ils expriment leurs besoins et leurs difficultés.

Pour le RAVMED, il y aura des points d'attention avec les ATE. En effet, ce dernier dépend de plusieurs régions.

Pour l'ACASAN cela devrait se faire autour de 2028.

Les RH de proximité n'auront plus besoin de passer par l'ATE ou le CMG pour avoir des réponses à leurs questions.

Les CMG seront formés aux SIRH. Le déploiement de Libellus (demandes de gestion via démarches simplifiées : congés spécifiques, disponibilité, temps partiel, démission, ...) sera généralisé.

L'UNSA Défense réitère sa préoccupation concernant l'absence d'accès à un poste Intradef dans les hôpitaux. Par ailleurs, à la question posée par l'UNSA sur l'autorité chargée de vérifier la légalité des actes RH, il a été répondu que cette responsabilité relèverait du CMG.

Gestion des temps et des absences :

Une cinquantaine de solutions ont été étudiées au sein du ministère des Armées. La DRH-MD a retenu l'outil PAGES, dont le déploiement débutera à la fin de l'année. La gestion des absences sera assurée par ce logiciel à partir de début 2027. Cette solution est compatible avec OPERHA et prendra en compte les spécificités des hôpitaux.





GT parcours professionnels des personnels soignants civils

Trois fiches métiers ont été présentées pour les aides-soignants (AS). Celles des ASHQC et des ICSGS seront prochainement transmises pour validation.

Le même travail sera réalisé pour les autres corps paramédicaux, selon un calendrier établi en fonction des effectifs de chaque métier.

L'UNSA Défense salue ce travail attendu depuis de nombreuses années et réclamé à plusieurs reprises. Nous souhaitons que les organisations syndicales soient associées aux groupes de travail afin de pouvoir compléter et échanger sur les fiches métiers avant leur diffusion

VII. Campagnes RH

En raison du temps imparti, les points suivants n'ont pas pu être étudiés.

Points non abordés :

- Point de situation sur les recrutements ;
- Point de situation des contractuels en gestion ;
- Plan de recrutement 2026 des personnels paramédicaux ;
- Travaux de gestion.

VIII. Questions diverses

Annonce concernant la fermeture des urgences LEGOUEST

L'avenir de l'HRIA Legouest est un sujet récurrent depuis au moins dix ans. L'établissement connaît d'importantes tensions au niveau des urgences, particulièrement durant certaines périodes, comme l'été. Cette situation ne concerne pas uniquement le Grand Est, mais les urgences doivent assurer une permanence des soins 24h/24 et 7j/7.

Le DCSSA a indiqué que l'objectif n'est pas de remettre en cause ce qui fonctionne déjà. Il rappelle que les urgences accueillent des patients sans rendez-vous et constituent un maillon essentiel de l'offre de soins.

Conscient de la sensibilité du sujet, il a souhaité communiquer rapidement, dans un souci de transparence, même si tous les éléments techniques ne sont pas encore arrêtés. Des entretiens seront organisés avec l'ensemble des personnels concernés.

Le maintien d'un service d'urgence à Metz répond également à un enjeu pour la collectivité. Il est question d'un transfert de gouvernance et non d'une fermeture des urgences. Les personnels souhaitant poursuivre





leur activité aux urgences pourront être mis à disposition. Les urgences dentaires ne sont pas concernées par cette évolution.

Le DCSSA rappelle enfin que les choix actuels s'inscrivent dans la continuité de décisions prises par le passé. Les personnels qui le souhaitent pourront rester au sein des services de médecine militaire de Legouest et les lignes de postes ne seront pas supprimées.

Quid de la fermeture des unités de l'IRBA de Marseille ?

Les entretiens individuels ont été réalisés avec les personnels concernés, ainsi qu'avec les organismes du bassin marseillais. Le DCSSA a indiqué qu'il communiquera ultérieurement les éléments consolidés.

Création de l'ACASAN ?

Toujours pas d'arrêté pour l'ACASAN : le Directeur central a rappelé que, malgré le retard de publication de l'arrêté, cela n'a pas empêché l'ACASAN d'exister ni d'exercer ses missions. L'arrêté sera présenté lors du prochain CSA.

Avancement des personnels paramédicaux années 2025 et 2026 ?

Tableaux d'avancement : les travaux relatifs aux campagnes 2025 et 2026 ont été transmis aux CMG et à la DRH-MD. Ils seront présentés lors du prochain CSA-R. Un seul calendrier est en retard pour la campagne 2026.

IX. CONCLUSION

Comme l'UNSA Défense l'a indiqué dans sa déclaration liminaire, nous regrettons que ce CSA-R se soit tenu sur une demi-journée alors que l'ordre du jour était particulièrement chargé. La preuve en est que le point consacré aux campagnes RH n'a pas pu être abordé.

Néanmoins, cette instance a permis d'échanger sur des sujets majeurs pour les personnels, notamment :

- L'avenir de l'HIA Legouest ;
- L'UNSA Défense est très satisfaite de la présentation politique d'emploi des réservistes. Nous alertons depuis 2025 et avons demandé un audit afin de mesurer les conséquences en cas de conflits mais également d'être vigilant au temps de travail ;
- Seule l'UNSA Défense alerte également depuis novembre 2025 sur l'existence des cadres de santé supérieurs civils au sein des pôles des hôpitaux. Nous avons bien entendu les mots du Directeur Central à leur sujet. Néanmoins, leur oubli sur l'arrêté de transformation complémentaire reste inacceptable ;
- L'UNSA Défense alerte depuis 3 ans sur la situation des RH de proximité tant sur le plan des effectifs que sur les compétences. Nous sommes donc satisfaits de cette nouvelle organisation RH et attendons avec impatience sa mise en place.





Tout au long de cette réunion, l'**UNSA Défense** a porté les préoccupations des agents et a obtenu des réponses du Directeur central sur plusieurs sujets. Si certaines interrogations demeurent, nous resterons pleinement vigilants quant à la mise en œuvre des engagements pris.

L'UNSA Défense poursuivra son action avec détermination, en assurant un suivi rigoureux de l'ensemble de ces dossiers et un accompagnement de proximité des personnels. Soyez assurés que nous continuerons à défendre vos intérêts, à faire entendre votre voix et à agir, au quotidien, pour préserver vos droits et améliorer vos conditions de travail. Les agents du SSA peuvent compter sur notre engagement ; nous serons toujours à leurs côtés.

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

Titulaires

Nadège BEZARD – HNIA Laveran, Marseille
Nicolas BECK – DAPSA, Orléans
Nawel BENIDDER – HNIA PERCY, Clamart

Suppléants

Graziella PENOT – IRBA, Brétigny-sur-Orge
Philippe AGUIRRE – HNIA Ste Anne, Toulon
Yves GRUSON – DCSSA, Arcueil

