Formation spécialisée de réseau du Service de santé des Armées

Paris, le 23 novembre 2026

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Monsieur le Directeur Central, Mesdames et Messieurs,

Nous voici réunis pour la dernière Formation Spécialisée de Réseau du Service de Santé des Armées de cette mandature. Après plusieurs années de travaux, de débats, d'alertes et de propositions, l'heure est venue pour **l'UNSA Défense** de dresser un bilan.

Mais comment mesurer le travail accompli au sein d'une formation spécialisée ? Au nombre de réunions organisées ? Au volume de documents présentés ? Aux plans d'actions élaborés ? Pour **l'UNSA Défense**, le véritable indicateur reste avant tout l'amélioration effective de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels.

En décembre 2023, lors de notre première déclaration liminaire, nous alertions déjà sur les difficultés rencontrées par les chargés de prévention, les risques psychosociaux, les charges de travail et les conséquences des réorganisations sur les agents. Nous appelions à un dialogue social constructif, capable de transformer les constats en actions. Aujourd'hui, même si nous pouvons nous féliciter des avancées que ce dialogue a permises, force est de constater que plusieurs difficultés persistent.

La chaîne de prévention : des avancées à consolider

La chaîne de prévention constitue incontestablement l'un des dossiers majeurs de cette mandature.

Tout au long des 4 ans, **l'UNSA Défense** a dénoncé les difficultés rencontrées par les chargés de prévention des risques professionnels : multiplication des missions, responsabilités parfois mal définies, manque de reconnaissance et insuffisance du temps consacré à la prévention.

Nous avions demandé un état des lieux de cette chaîne de prévention. Cet état des lieux, réalisé et présenté en instance, a notamment mis en évidence qu'en 2025, sur les 46 postes de CPRP recensés, sept agents exerçaient également d'autres fonctions. Cette démarche a aussi permis d'objectiver des difficultés que nous dénoncions depuis longtemps.

Les travaux engagés par le Bureau Maîtrise des Risques et Environnement ont ensuite conduit à plusieurs évolutions : renforcement des audits-conseils, réunions d'échanges, accompagnement des préventeurs et clarification de certaines organisations.

Les remontées du terrain ont également contribué à la suppression d'un échelon composante non réglementaire dans la chaîne de prévention. C'est une avancée concrète qui démontre toute l'utilité du dialogue social lorsque les observations des représentants du personnel sont prises en considération.

L'UNSA Défense tient à saluer l'investissement du BMRE et la qualité des échanges établis avec ses équipes.

Pour autant, la mise en conformité documentaire et l'harmonisation des pratiques ne suffiront pas si les préventeurs continuent de manquer de temps ou de moyens pour exercer leurs missions. La prévention ne peut pas être une fonction supplémentaire que l'on ajoute à un emploi du temps déjà saturé.

Risques psychosociaux : prévenir plutôt que subir

Les risques psychosociaux auront également été au cœur de nos préoccupations. Au cours de cette mandature, des démarches ont été structurées, des outils élaborés, des actions de sensibilisation développées et un guide RPS diffusé aux organismes.

L'UNSA Défense reconnaît les efforts et les progrès accomplis dans l'accompagnement des établissements. Nous saluons d'ailleurs le travail réalisé autour de la charte des managers élaborée à l'HNIA Laveran en Mai 2026. Cette charte encourage l'écoute, le respect et le signalement précoce des difficultés et peut constituer un soutien pour les encadrants. Elle rappelle aussi le rôle de ces derniers dans la prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement des changements. Encore faut-il que ces principes soient connus, appliqués et évalués dans les pratiques quotidiennes. D'autant que les cadres de proximité sont eux-mêmes des agents confrontés à une surcharge de travail et à des exigences importantes. Cette charte ne dispense donc pas de rester vigilant sur leurs propres conditions de travail et sur les moyens dont ils disposent pour exercer leurs missions.

L'UNSA Défense a également apprécié les rappels effectués auprès des établissements quant à la composition des groupes pluridisciplinaires et la place des représentants du personnel dans les dispositifs de prévention. Cependant, nous avons régulièrement alerté sur le décalage entre les données nationales et les situations observées sur le terrain. En effet, une augmentation des signalements peut témoigner d'une meilleure libération de la parole mais elle ne permet pas, à elle seule, de conclure à une amélioration des conditions de travail. De même, la création d'un groupe d'analyse ou l'élaboration d'un plan d'action ne constitue pas une réussite si les causes des difficultés ne sont pas réellement traitées.

Il ne faut pas oublier que derrière les indicateurs et les procédures, il y a des femmes et des hommes confrontés à la surcharge de travail, aux difficultés managériales, au manque de reconnaissance ou aux incertitudes liées aux réorganisations.

L'UNSA Défense continuera de défendre une prévention qui agit sur les organisations du travail, plutôt qu'une prévention qui se limite à gérer les conséquences de leurs dysfonctionnements.

Médecine de prévention : un accès à garantir

La médecine de prévention représente un autre enjeu essentiel de cette mandature.

Dès les premières réunions, les difficultés de recrutement, les inégalités d'accès au suivi médical et la surcharge de certains professionnels ont été dénoncées par **l'UNSA Défense**. Pour un service dont la fonction première est de prendre soin des autres, il serait paradoxal de ne pas prendre soin des nôtres. Nous avons bien pris acte des actions engagées par la direction centrale pour renforcer cette mission. Néanmoins, des difficultés persistent sur certains sites démontrant que ce sujet reste un point de vigilance.

Nous rappelons également la nécessité d'une meilleure coordination entre les ressources humaines, les acteurs de la prévention et les médecins, dans le respect des responsabilités et de la confidentialité propres à chacun.

Risques professionnels : du constat à l'action

Cette mandature aura également permis de faire progresser sur la connaissance des risques professionnels.

Les bilans d'accidentologie, les travaux sur le DUERP, les études ergonomiques, les réflexions sur les risques chimiques, l'amiante, les fortes chaleurs et la sécurité incendie ont enrichi les échanges au sein de cette instance. Et d'ailleurs les travaux d'harmonisation du DUERP et l'accompagnement méthodologique des établissements constituent des démarches positives qui doivent être soulignées.

Restructurations : placer les personnels au cœur des décisions

Enfin, nous ne saurions dresser ce bilan sans évoquer les conséquences des restructurations sur les personnels.

Les évolutions des établissements, les difficultés de recrutement, les organisations horaires et les incertitudes sur l'avenir de certaines structures ont régulièrement alimenté les préoccupations des agents.

La situation de l'HRIA Legouest a notamment illustré combien les annonces de réorganisation peuvent fragiliser les collectifs lorsqu'elles ne sont pas accompagnées d'une communication suffisante. **L'UNSA Défense** ne conteste pas la nécessité pour le SSA d'adapter son organisation aux missions qui lui sont confiées. Cependant, nous élus, nous nous sommes rendus sur l'HRIA Legouest et nous avons croisé ces femmes et ces hommes dont la moyenne d'âge avoisine les 55 ans. Face à la restructuration et à la fermeture des urgences, ils expriment leurs inquiétudes quant à leur avenir. Votre venue début octobre a laissé place à beaucoup de zones floues et d'incompréhension. Pour leur bien-être au travail nous exigeons que tout soit mis en œuvre et cela pour l'ensemble du personnel. L'inquiétude est grande concernant les personnels des urgences mais l'impact est mesurable pour l'ensemble des agents.

Bilan de mandature et perspectives

Monsieur le Directeur central, au terme de cette mandature, **l'UNSA Défense** souhaite remercier les acteurs de la prévention, les représentants du personnel et les équipes qui se sont investis dans les travaux de cette formation spécialisée.

Nous tenons particulièrement à reconnaître l'engagement du BMRE, sa disponibilité et les échanges constructifs qui ont permis de faire évoluer plusieurs dossiers. Les avancées obtenues montrent que le dialogue social peut être utile lorsqu'il repose sur l'écoute, la confiance et la volonté de rechercher des solutions. Mais elles rappellent également que le chemin reste long entre une décision prise au niveau central et son application effective dans les établissements.

L'UNSA Défense ne doute pas que la prochaine mandature devra poursuivre cette dynamique, en veillant particulièrement à la cohérence des pratiques, à l'accompagnement des acteurs de la prévention et à l'association des représentants du personnel aux décisions qui touchent directement à la santé et aux conditions de travail.

Pour conclure, **l'UNSA Défense** souhaite rappeler une conviction qui aura guidé ses interventions tout au long de cette mandature : la prévention ne se mesure pas uniquement à ce qui est écrit, mais à ce qui change réellement sur le terrain. C'est cette exigence que nous continuerons à porter, avec détermination, dans un esprit de dialogue constructif, et sans jamais renoncer à notre rôle d'alerte et de défense des personnels civils du Service de Santé des Armées.

Monsieur le Directeur central, Mesdames et Messieurs, **l'UNSA Défense** vous remercie pour votre attention.

UNSA Défense-78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS - 01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
@UnsaDefense
www.facebook.com/UNSADefense
Unsa defense diffusion