



COMPTE RENDU

Comité Technique de réseau du S.S.A.

Le premier Comité Technique de réseau du Service de Santé des Armées a été réuni le 25 mars 2015 présidé par Médecin général des armées DEBONNE. La délégation **Force ouvrière** était composée de Joëlle LONEGRO (HIA LAVERAN), Arnaud DE COOMAN (HIA Val de Grâce), François PADILLA (HIA Desgenettes), André REY (HIA SAINT ANNE) et Norbert FAURE (HIA Robert Picqué).

Monsieur le directeur a répondu aux déclarations liminaires en évoquant que le projet SSA 2020 depuis 2012 était en phase de concertation et qu'il devenait maintenant un modèle. Ce modèle est créé pour préserver le service de santé des armées et les missions défenses du SSA dont la première : le soutien de nos forces en opération extérieure, tous en s'intégrant à part entière dans le projet de territoire de santé décidé par l'agence régionale de santé.

Force Ouvrière a dénoncé une fois de plus le manque de visibilité dans le modèle SSA 2020. Les suppressions d'emplois annualisées continuent sans tenir compte des alertes portées par Force Ouvrière ! L'absence de vision sur leur devenir, leur emploi et bien entendu le futur de leurs missions, inquiètent au plus haut point les agents.

Adoption du dernier PV et suite des questions demandée

Le PV du dernier CTR a été adopté à l'unanimité moins deux abstentions CGT.

Problème à l'HIA de Brest sur la mise en place de la journée continue et horaire variable.

Concernant les horaires variables, il a été demandé une étude globale au niveau de la DCSSA compte de l'impact sur l'ensemble des HIA. Un groupe de travail va se mettre en place dans les semaines prochaines. Une réponse favorable a été apportée pour la journée continue au service sécurité.

Problème pour les agents afin d'obtenir l'estimation de leur retraite.

La DCSSA a adressé une note à DRH-MD demandant la désignation d'un référent. Les CMG ne sont plus compétents sur ses questions et le service des pensions des armées (SPA) devrait être réorganisé pour mieux répondre aux attentes.

Transposition de la surveillance médicale renforcée (SMR) pour les travailleurs de nuit.

Il a été proposé en commission médico-technique de retenir la formulation suivante :

évaluer le risque, tenir compte des situations assimilables au code du travail (exemple travail de nuit hospitalier) et périodicité en fonction du risque.

Le médecin de prévention peut donc, après évaluation du risque et en fonction du contexte proposer de réaliser la visite médicale plus rapprochée. Une visite semestrielle lors de la première année de nuit, après dix années de travail de nuit et à partir de 50 ans, ces périodes sont identifiées comme à risque.

Réorganisation de la chaîne RH civile SSA

La réorganisation se traduira par la création de référents locaux aux près des centres ministériels de gestion en lieu et place des autorités locales d'emploi.

4 référents rattachés au SSA (propositions en cours de validation)

- constitution d'une équipe autour des référents
- proposition de périmètre
 - C.M.G. St Germain en laye + METZ
 - C.M.G. Toulon + Lyon
 - C.M.G. Rennes
 - C.M.G. Bordeaux

Modèle SSA 2020.

Le projet est devenu un modèle qui débute aujourd'hui et se terminera en 2020.

Monsieur le directeur a réaffirmé que ce modèle a été instauré pour assurer la pérennité du service et le soutien de nos forces en opérations extérieures.

Tous les hôpitaux militaires figureront dans la nouvelle loi de santé, comme participant au service public hospitalier (Art. L. 6112-3).

L'article 50 permettra au gouvernement de créer des ordonnances pour définir le régime des mises à disposition des agents des établissements publics de santé membres d'un groupement de coopération sanitaire.

Chaque hôpital a signé ou est en cours de signer un projet avec différents partenaires.

Les déflations de personnels décidées lors de la LPM sont maintenues, même si les chiffres annoncés lors du dernier CTR sont susceptibles de variations.

Commentaires force ouvrière

Pour Force Ouvrière, première organisation syndicale du ministère de la défense, le mandat est clair : les agents doivent garder leur emploi, disposer de réels moyens pour travailler et obtenir un vrai déroulement de carrière.

Point d'étape sur la manœuvre HIA du Val de Grâce.

La plateforme hospitalière militaire d'Ile de France a été créée le 20 novembre 2014, son objectif est d'accompagner chaque personnel restructuré dans la construction d'un projet de reclassement professionnel.

Le 1^{er} décembre 2014 la cellule d'accompagnement des ressources humaines (CARH).

900 entretiens ont été réalisés au profit de l'ensemble des personnels du VAL dont 375 entretiens avec le personnel civil.

Sur l'ensemble des entretiens

51% ont une solution certaine ou probable :

Personnels ayant déjà initié une demande de mobilité en cours ou partant à la retraite ou départ en IDV d'ici 2017.

27% une solution possible :

Personnels ayant identifié une piste mais dont l'aboutissement n'est pas encore garanti (mutation, détachement) ou retraite ou IDV non confirmé et dépendant de l'estimation financière en cours.

14% une solution avec pistes à travailler :

Personnel pour lequel l'administration envisagerait une piste de reclassement mais qui nécessite d'être réexaminé avec l'intéressé ou fiche de poste proposable à l'agent pouvant potentiellement devenir vacante d'ici 2017.

8 % sans solutions identifiées.

Les premiers entretiens avec l'antenne de mobilité de reclassement ont été réalisés pour les agents ayant trouvé une solution de reclassement.

à partir du mois d'avril 2015 :

* Lancement de la seconde campagne d'entretien par la CARH.

* Échange sur le projet de proposition de poste

* Poursuite de la construction du projet de reclassement.

Transfert des agents des régies vers le SID.

Ce transfert doit se faire en tenant compte des problèmes rencontrés lors de transferts déjà imposé (HIA TOULON). Il faut tenir compte des réalités du terrain et des attentes des personnels.

Une étude est en cours mais la décision ne sera pas prise avant la fin de l'année.

Conclusion

Le modèle SSA 2020 va conduire à des changements de condition de travail mal vécus par les personnels, cause de stress, incertitude sur l'avenir.

Les personnels sont en colère et dans cette ambiance morose, ils continuent d'accomplir leurs missions dans des services parfois à la limite de la rupture.

FO accompagnera et aidera les personnels dans cette difficile tâche.

Et c'est dans ce contexte que FO appelle les salariés du Public et du Privé à une journée de grèves et de manifestations le 9 avril.

* Pour des augmentations de salaire.

* Pour une amélioration des conditions de travail.

* Pour consolider la sécurité sociale.

* Pour un service public républicain.

* Pour dynamiser l'activité et créer de vrais emplois.

* Pour une grande réforme fiscale.

L'arme des personnels, quand ils ne sont pas entendus, c'est de cesser le travail et de manifester.

Paris le 30 mars 2015