

CSA-R SSA

du 25 JUIN 2025

Le Comité Social d'Administration de Réseau du Service de Santé des Armées s'est réuni le 25 juin 2025.

La délégation **FO Défense** était composée de Rebecca RECH VIOLINO (HIA Legouest), Nathalie PIETROLONGO (HIA Laveran) et Norbert FAURE (HIA Robert Picqué).

FO Défense, en préambule à cette réunion, a dénoncé le climat méprisable en cours au SSA. (CF déclaration liminaire jointe).

■ Actualité des transformations

Direction de l'offre de santé militaire(DOSM)

Un rapprochement DMF/DHA est à l'étude pour permettre un parcours de soins fluide et adapté aux besoins des armées dans ce contexte géopolitique tendu, le but étant de proposer une offre de santé « plus cohérente, plus globale et décloisonnée », favoriser des parcours professionnels croisés, favoriser une cohérence capacitaire (SI, équipement...).

Quand ? Cela dépendra de l'étude de cadrage exploratoire portant sur une éventuelle évolution des organisations de la DMF et de la DHA qui débute cet été.

Ce que cela signifie concrètement :

- Aucune décision n'est prise à ce stade.
- Il s'agit d'une analyse préalable, visant à objectiver les synergies possibles.
- Aucune localisation n'est à ce stade envisagée ou arrêtée
- L'étude permettra aussi de conclure, le cas échéant, à un maintien de l'existant si cela s'avère pertinent.

La mise en œuvre finale n'est pas prévue avant 2028 .

Commentaire FO

Une transformation veut dire conséquences de changement, regroupement, externalisation de postes.

FO fera en sorte que cette nouvelle transformation se passe le mieux possible pour l'ensemble des personnels.

Hôpital Robert Picqué (Bordeaux)

A partir du 1^{er} janvier 2026, l'HIA passera officiellement HSA, les 84 civils présents actuellement devront se retrouver à terme (1^{er} janvier 2027) à 28 personnels qui feront parties du HSA.

Le pôle sera rattaché à l'HNIA Percy. Un arrêté de restructuration en décembre 2025 décrira cette transformation. Des entretiens individuels ont été réalisés pour accéder au HSA.

Commentaire FO

FO dénonce la méthode des nominés après entretien, nous ne sommes pas dans une télé réalité mais en face de personnels inquiets de leur avenir, qui jusqu'à présent faisaient fonctionner l'Hôpital et étaient motivés pour ne pas le fermer.

FO demande à la DCSSA : Quelle est la



durée maximale pendant laquelle un personnel pourra rester sans poste attribué, à compter du 1^{er} janvier 2026, dans l'attente :

- Soit de trouver une nouvelle affectation,
- Soit de pouvoir partir à la retraite (notamment pour ceux proches de la limite d'âge ou des droits à pension) ?

■ Temps de travail à l'hôpital

Le projet d'avenant à l'accord-cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail au ministère des armées est en cours de finalisation. La reprise des travaux est prévue en septembre.

Travail en 12 heures :

Les travaux avec la direction des hôpitaux des armées et la sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques, sur la dérogation, se poursuivent pendant l'été, afin d'avoir un dossier prêt à être soumis au guichet unique en septembre.

L'objectif est la justification de la dérogation et la prise en compte des risques associés au travail en 12 heures au sein du dialogue social. Cela ne concernera que certains services (réanimation, urgences).

■ Commentaire FO

FO exprime de fortes réserves sur le travail en 12 heures. Lorsqu'il est envisagé ou exigé par l'employeur, **FO** demande qu'un débat ait lieu en Formation Spécialisée (FS), accompagné d'une analyse approfondie des risques liés à cette organisation du travail qui devra être intégrée au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

■ Tableaux d'avancement

Les travaux 2024 sont en cours de finalisation pour les PCRMT et les aides-soignants et devraient paraître bientôt (pas de date de prévue).

Ceux de 2025 sont en cours.

■ Commentaire FO

FO a souligné le manque de reconnaissance vis-à-vis du personnel paramédical qui au quotidien œuvre et assure ses missions avec conscience et professionnalisme.

■ CIA 2025

La campagne d'attribution du CIA 2025 au titre de la manière de servir en 2024 repose sur un montant de référence par corps déterminé par la DRH-MD.

Cette campagne est destinée à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des fonctionnaires au titre de l'année 2024. Une modulation peut intervenir par un versement supérieur aux agents les plus méritants.

Les bénéficiaires :

Sont éligibles les agents en position d'activité au 31 décembre 2024 auxquels sont rajoutés ceux ayant au moins un jour de présence entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 janvier 2024. Cette campagne ne concerne pas les agents sur contrats, les agents appartenant au corps des administrateurs de L'Etat pour lequel les modalités de versement du CIA font l'objet d'une note particulière et les agents appartenant aux corps paramédicaux.

Le tableau ci-après présente le montant de la contribution budgétaire :

Catégorie	CB	MR	Plafond de retenue pour une modulation
A(attaché/ICD)	2000	1500	3500
Bibliothécaire	1600	1250	2200
INF.DEF.	1600	1250	1705 Gr1 / 1570 Gr2
B (SA/TSEF)	1050	900	2200
C (AA/ATMD))	700	620	1280 Gr1 / 1200 Gr2

Le montant de référence (MR) à attribuer à tout agent ayant atteint ses objectifs et dont la manière de servir est jugée satisfaisante.

La contribution budgétaire (CB) est le montant permettant de déterminer une enveloppe par corps.

Des ajustements ont été opérés sur les CIA des catégorie A (proratisation pour les agents arrivés en cours d'année comme cela est demandé par la DRH-MD et n'est pas toujours opéré par les composantes). Pour les agents de catégorie B et C, l'objectif a été de distribuer les crédits non utilisés spontanément pour augmenter le CIA des agents les plus méritants identifiés par les composantes.

COMPTES RENDUS



Commentaire FO

Pour rappel, un personnel ne doit pas voir de diminution de sa prime d'une année sur l'autre.

Si vous avez des problèmes par rapport à votre CIA, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical **FO**.

■ Paiement des heures de travail le dimanche, les jours fériés et de nuit

A compter du 1^{er} janvier 2024, deux indemnités nécessitent une actualisation pour les agents.

- Le forfait pour travail dimanches et jour fériés revalorisé **de 48,89 € à 60 €**
- Horaire de travail de nuit agents concernés réalisant des heures de travail totalement ou partiellement **entre 20 h et 6 h (taux à hauteur de 7,50 € la nuit).**

Le forfait au titre de 2024 a été régularisé, pour 2025 la régularisation interviendra sur la paye du mois d'août.

Pour les heures de nuits, une phase de test sera réalisée sur la paye du mois d'août sur un panel d'agent. Si l'essai est concluant, l'ensemble des agents seront régularisés. Pas de date à ce jour.

Commentaire FO

Si vous avez un problème avec cette situation, consultez votre Bureau du personnel et/ou votre délégué syndical **FO**.

■ Catégorie active

Age du départ anticipé - réforme des retraites 2023 :

Né en 1973 ou postérieurement : 59 ans

Né avant le 1^{er} septembre 1966 : 57 ans

Condition d'un départ anticipé :

Etre AS ou ASHQC en contact direct avec les patients et avoir accompli 17 ans de service.

La limite d'âge est fixée à 62 ans et la radiation des cadres est systématique, quelle que soit la durée des services actifs et quel que soit l'atteinte ou non des 17 ans de services actifs.

Commentaire FO

Et voilà comment l'administration pourrait créer des retraités pauvres.

FO demande que les demandes dérogatoires concernant les petites pensions soient étudiées individuellement !

FO dénonce le manque de reconnaissance dont sont victimes les agents :

- Aucune revalorisation de la prime de service malgré l'investissement quotidien des paramédicaux ;
- Des tableaux d'avancements toujours absents, freinant la carrière et la motivation ;
- Un management déconnecté, parfois méprisant, qui dégrade au quotidien le climat social.

FO a réaffirmé sa position sur les transformations qui s'annoncent encore, et qui se sont succédées depuis maintenant trop d'années.

Toutes ces transformations, regroupements, restructurations, sont néfastes pour les agents.

Cela crée de l'incertitude, des RPS.

FO restera toujours disponible pour soutenir les personnels qui ne sont en aucun cas responsables de cette politique de destruction d'emplois publics menée depuis 30 ans.

Pour FO, les agents du SSA méritent mieux que le silence : ils méritent des actes immédiats et non du baratin !!!

FO, un syndicat libre, indépendant et déterminé !

Paris, le 2 juillet 2025



CSA-R SSA

du 25 juin 2025

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Les représentants **FO Défense** tiennent à ouvrir cette séance par une dénonciation claire et ferme de ce qu'ils considèrent comme un mépris inacceptable envers les agents du Service de santé des Armées.

Le « foutage de gueule » pour reprendre les mots que beaucoup de collègues n'ont plus peur d'utiliser, est devenu la norme.

Chaque année, on nous en demande toujours plus sans réelle reconnaissance. Plus d'heures, plus de flexibilité et de polyvalence. Et en retour ? RIEN : toujours pas de revalorisation de la prime de service et les tableaux d'avancement 2024 des paramédicaux des catégories A et B ne sont toujours pas publiés. Et ne parlons même pas de 2025 !!! Et après, on va nous parler de fidélisation et d'attractivité !!! Bien au contraire le SSA fait fuir... Les soignants sont une nouvelle fois les grands oubliés du Ministère. Si le SEGUR a été une bouffée d'oxygène pour les agents des HIA et de l'INI, tout n'est pas réglé pour autant.

Les agents du SSA subissent l'effet ciseau, c'est-à-dire un accroissement de leurs tâches de travail avec un sous-effectif chronique ce qui amène un point de rupture et qui entraîne une démotivation, un épuisement professionnel.

Les beaux discours sur l'attractivité et la fidélisation peinent de plus en plus à convaincre les agents.

Notre ministère qui prône la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) est en décalage au Service de Santé des Armées. En effet, sur le terrain, les agents vivent tout autre chose : pressions constantes par la hiérarchie (chefs de service, direction des soins), absence d'écoute, décisions unilatérales, surcharges de travail, mépris du dialogue : le management est de plus en plus inadapté voire parfois toxique.

Le temps des belles paroles est terminé. Nous attendons des réponses. Pas des formules creuses. Pas des promesses à l'horizon 2030. Des actes maintenant !!!

En vous remerciant de votre écoute.

Paris, le 25 juin 2025.

