



Lors du CTR de décembre 2021, vous avez conclu, Monsieur le Directeur Central que vous aviez compris que nous manquions de dialogue social.

L'UNSA Défense vous en remercie. Cependant, vos équipes ont réussi à fatiguer vos élus UNSA Défense !

6 mois pour rédiger un PV. Aucun respect du règlement intérieur ni des élus du CTR SSA. Nous le découvrons ce jour et il faut vous donner notre avis en pleine séance !

L'UNSA Défense a conscience de la charge de travail que procure la mise en place d'un CTR SSA. Cependant, nous l'avons déjà dit, nous prenons notre rôle d'élus à cœur et mesurons le fait que nous représentons l'ensemble des agents civils du SSA. Il est impensable pour les élus UNSA Défense de ne pas pouvoir préparer notre réunion le plus consciencieusement possible et surtout dans de bonnes conditions. Lors du CTR de juin 2021, l'UNSA Défense vous faisait déjà un rappel du rôle de l'instance du CTR SSA

L'UNSA Défense peut éventuellement comprendre que les enjeux politiques actuels ne favorisent pas la divulgation de certains éléments.

Néanmoins, lorsque nous trouvons sur intradef un document de l'EMA (Etat Major des Armées) présentant une synthèse d'un dossier HIA LAVERAN qui stipule qu'il y aura 3 futures Antennes Hospitalières des Armées, permettez aux élus UNSA Défense de s'interroger sur la transparence du SSA concernant l'ambition 2030.

La crise sanitaire a chamboulé énormément de choses et notamment nos conditions de travail. De ce fait, l'UNSA Défense vous demande que l'ensemble des DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et RI (Règlement Intérieur) soient révisés.

Pour rappel, ce sont des documents à valeur juridique qui doivent être tenus à jour afin de protéger vos hommes et vos femmes mais aussi vos chefs d'établissements.

L'UNSA Défense constate un ras le bol assez général quant à la reconnaissance de la hiérarchie et leur compétence. Vous avez des hommes et des femmes experts dans leur métier. Pour autant, cela ne se ressent pas toujours sur la notation, et la hiérarchie préfère jouer sur l'attribution du CIA. L'UNSA Défense rappelle que la notation est le document essentiel à la promotion professionnelle. Le CIA est une prime certes, mais ponctuelle et de surcroît qui ne compte pas pour la retraite.





L'UNSA Défense vous a déjà évoqué la QVT (Qualité de Vie au Travail) lors du CTR de juin 2021. Une campagne a eu lieu fin 2020, il n'y a eu aucun Retex et aucun plan d'actions n'a été présenté aux élus CTR SSA. Chacun fait ce qu'il veut ?

A ce titre, la lettre d'Orientations Ministérielles RPS 2022-2025 est parue le 11 mai dernier. Il y est fait notamment, mention de nouveaux modes de travail, de développement de nouvelles pratiques managériales et de nouveaux équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle. L'UNSA Défense vous demande que la déclinaison au sein du SSA soit présentée lors du CTR de fin d'année.

L'UNSA Défense souhaiterait qu'enfin vous vous penchiez sur une harmonisation de la dématérialisation de certains documents au sein des établissements ? La gestion des congés ? Certains sont au format papier, d'autres sous Excel, d'autres directement sous un logiciel. Il serait intéressant d'autonomiser les agents et de simplifier le travail des RH de proximité.

Il en est de même pour les plannings des paramédicaux, cela éviterait les loupés sur les paiements des éléments variables et des retards considérables.

L'UNSA Défense souhaite vous alerter sur un procédé illégal. Celui de faire changer de poste des agents sans arrêté du CMG de gestion. Cela crée beaucoup de tension dans les différentes équipes et éventuellement un jeu de chaises musicales. Nous vous demandons donc de faire un rappel à l'ordre à l'ensemble des chefs d'établissements car cela est inacceptable.

Comment expliquez-vous que des TSEF soient recruter dans les services de pharmacie hospitalière à la place des TPC ? La volonté du SSA est-elle de créer des conflits entre des agents civils effectuant le même travail mais de catégorie différente ? L'UNSA Défense s'interroge sur la manœuvre RH employée ? Le but est-il de supprimer les préparateurs en pharmacie hospitalière, les actuels TPC sont catégorie B et passeront catégorie A en fin d'année, et de ne recruter que de simples préparateurs en pharmacie sous le statut de TSEF donc catégorie B ?

De même, l'UNSA Défense dénonce encore une fois, le problème de la tenue des REO et notamment des agents en distorsion d'emploi. Comment vos agents peuvent-ils être satisfaits s'ils sont mis pour emploi sur un poste tout en étant affectés sur une autre ligne REO. En effet, cela freine leur carrière professionnelle et un potentiel recrutement. Comment voulez-vous qu'il y ait une bonne qualité de soin et/ou d'information donnée aux patients et à vos agents ?





Comment voulez-vous qu'il y ait une bonne gestion de vos effectifs s'il n'y a pas une bonne communication et une bonne écoute entre les établissements et la DCSSA ?

L'UNSA Défense a déjà constaté la charge de travail et l'épuisement professionnel des chargés de prévention. Nous revendiquons d'ouvrir ce poste à la Cat A. En effet il s'agit d'une logique de compétences et d'expertise dans leur domaine, que ce soit en HIA, en CMA. A noter qu'il est anormal que tous les chargés de prévention des CMA n'aient pas la même NBI.

Par ailleurs, l'UNSA Défense vous fait remarquer qu'il n'y a pas eu de présentation de l'ensemble des effectifs du SSA aux élus du CTR depuis 2019. Lors de la bilatérale, l'UNSA Défense a demandé que le sujet soit mis à l'ordre du jour de ce CTR, mais nous constatons que les planches sont partielles et ne correspondent pas à notre demande d'une vue d'ensemble des effectifs. L'UNSA Défense vous demande donc de prévoir cette présentation lors du 1er CSA SSA pour les nouveaux élus. Vos équipes devraient avoir le temps nécessaire pour collecter les informations.

L'attractivité du SSA, parlons-en !

L'avancement justement ! Quand on voit les quotas à la DGA, le SCA et autres employeurs, l'UNSA Défense s'interroge sur les raisons d'une telle différence de traitement et de répartition au sein des régions pour le SSA.

Evoquons les problèmes de gestion dans les différents CMG : celui de SGL est champion ! Des agents attendent toujours leur titularisation depuis 2021 !! Une inspection du CMG de SGL a été diligentée. Il faut attendre les résultats de l'analyse pour ensuite mettre en place des actions. Nous savons que le SSA fournit au CMG deux contractuels sur son BOP pour l'aider à résorber son retard. L'UNSA Défense espère que des contrats longs ont été proposés à ces agents au vu du retard à rattraper !

La mise en place de contrats courts pour les CDD empêche la revalorisation triennale, augmente la précarité et de ce fait ne donne pas envie aux contractuels de continuer avec le SSA voire même le MIN ARM.

Avez-vous pensé à faire une étude pour employer des ICT/TCT ? Sans doute ce statut pourrait intéresser vos statisticiens, vos médecins, vos chercheurs, ... ?

L'UNSA Défense souhaite la mise en place d'un équivalent du CTI pour l'ensemble des agents hors HIA. Tous les agents du SSA œuvrent ensemble pour une qualité de soins reconnue





nationalement. Il est inconcevable qu'il y ait des punis (les paramédicaux hors HIA, ni CTI ni revalorisation de la prime statutaire) et les non reconnus (l'ensemble des agents hors HIA).

Civilianisation des postes non projetables, pourquoi ne pas ouvrir des postes de cat. A dans les bureaux RH de proximité ? Pourquoi ne pas ouvrir des postes d'aides-soignants au sein des CMA ? Ah pardon, mais là c'est prévu mais pour les EVAT !

Et le télétravail ? on en est où tiens ! Aux oubliettes en fait. Développé ailleurs mais pas au SSA, pourquoi ? Passez-nous l'excuse d'Intrasan dans des HIA parce qu'au SSA il n'y a pas que les HIA non plus.

L'UNSA Défense est satisfaite que le sujet « handicap » soit enfin à l'ordre du jour ! Parfait mais l'UNSA Défense attend des chiffres et une articulation voire une prise de conscience de la part du SSA. Il ne s'agit pas d'une simple présentation du Plan Ministériel Handicap et Inclusion 2022-2024 issu de la DRH-MD et mis en application par les référents handicaps DRH-MD eux-mêmes.

Des agents civils reconnus travailleurs handicapés, sont employés par le SSA. Vous êtes donc M. le Directeur Central, responsable de l'accompagnement et du suivi du bien-être au travail de ces agents.

Lors du CTR de juin 2021, l'UNSA Défense vous demandait un bilan du recrutement des BOE et l'insertion des personnes handicapées, les planches présentées ne correspondent pas à une vue d'ensemble du SSA.

Nous ne sommes plus en temps de crise sanitaire aigue, cependant, les agents ont toujours une obligation vaccinale contre la COVID 19. En fonction des directives gouvernementales, il est nécessaire d'anticiper une communication aux agents.

En résumé, l'UNSA Défense a parfaitement intégré que le SSA est le soutien des forces. C'est un martelage de cerveau depuis des années.

Néanmoins, on ne fait pas ce qu'on veut en claquant des doigts. L'UNSA Défense constate que seul le personnel militaire compte. Or, le personnel civil a toute sa place au SSA. Lui aussi possède des compétences, lui aussi est engagé, lui aussi est dévoué.

L'UNSA Défense attend le compte-rendu de la cour des comptes avec impatience.





Pour conclure, L'UNSA Défense vous demande que le CTR SSA de fin d'année se déroule en novembre et non pas après les élections professionnelles qui se tiendront première semaine de décembre.

Les nouveaux élus n'auront pas le temps de s'organiser et mettrons en difficulté leur service. De surcroît, il est utopique d'imaginer que la proclamation des résultats sera faite.

