

**COMPTE
RENDU**
www.fnte.cgt.fr



Multilatérale Direction Centrale du Service de Santé des Armées du 25 octobre 2023

Plusieurs thèmes ont été abordés :

- Reclassement des personnels de l'HIA Desgenettes
- Points sur les HIA Legouest, Laveran et Sainte-Anne
- Transposition des taux horaires WE et jours fériés (FPH)
- Avancements des paramédicaux
- Dossier sur le travail en 12 heures
- Remontée des problèmes sur le site de la DAPSA
- Divers (NBI supprimés dans certaines catégories, retard dans les indemnisations CTSA et IRBA, maintien de salaires pour des AS, dossiers individuels d'agents présentant des problématiques, retard important dans la gestion RH.

Le directeur central invitera l'ensemble des OS prochainement pour présenter la suite des chantiers de réalisation SSA 2030.

HIA Desgenettes :

Le personnel restant est en grande souffrance, « parqué » comme du bétail dans une salle sans activité. Pour **la CGT**, cette situation est inacceptable !!! La direction de l'hôpital doit trouver des moyens dignes pour ces agents. 14 personnels sur les 38 restent à reclasser. Plusieurs pistes sont proposées par **la CGT** pour un reclassement humain des agents qui ont perdu la motivation face à un devenir incertain où leurs compétences ne sont pas prises au sérieux. L'hôpital Desgenettes deviendra un hôpital spécialisé des armées de Lyon pour rester du politiquement correct dans la nouvelle feuille de route du ministère, avec 37 personnels et dont la transformation a un coût de 12 millions d'euros. **La CGT** rappelle qu'il était question de 98 personnels au départ, et qu'un hôpital avec 37 agents pour soutenir 38000 militaires sur la région pose question.

Points sur la Santé des différents HIA :

HIA Legouest :

Le REO est loin d'être atteint, il manque près de 40 paramédicaux, civils et militaires confondus qui conduit à des fermetures de lit. Face aux difficultés de planning, l'encadrement bloque les départs en congés annuels ce qui provoque un mal-être au travail qui contribue à une dégradation des conditions de travail. L'enquête sur le moral et le QVT présente de grosses défaillances.

HIA Sainte-Anne :

Le REO est atteint. Il reste des difficultés de gestion du personnel. L'encadrement ne respecte pas toujours les amplitudes horaires des week-ends et des nuits, harcèle le personnel en arrêt-maladie par des sollicitations (mails, appels téléphoniques ou sms). Un management par des convocations urgentes sans motifs réels et valables qui ne laisse pas aux personnels civils le temps d'être représentés par une OS, faisant la place à des arrêts de travail toujours plus nombreux. La DAGRH/SSA va redemander l'adéquation sur les arrêts de travail et suivi accident du travail lors des FS. En lien avec cette problématique RH des paramédicaux, il a été mis à l'étude l'expérimentation de l'amplitude horaire des 12 heures. Jusqu'à présent, le personnel de nuit travaille 10 h 36, le week-end 12 h et en semaine 7 h 36 voire jusqu'à 10h pour les urgences. L'étude d'impact parlait d'un besoin des 12 heures en tant que « spécificité militaire ». Il est à noter qu'il n'est en rien une « spécificité militaire » mais bien une spécificité de métier. La séquence de 2J/3J reste impossible pour le personnel, le personnel préfère plusieurs possibilités d'amplitude telle petite et grande semaine et moyenne semaine. Même si les 12 h peuvent paraître attractives dans un premier temps, permettant d'être moins présent sur l'année sur son lieu de travail, les études montrent que la baisse de la vigilance est accrue dès la 9ème heure et augmente la survenue d'accident du travail surtout sur la dernière heure. La pyramide des âges des aides-soignantes étant inversée, risque de présenter des difficultés à long terme (augmentation du départ de l'âge à la retraite), même si les directions de soins espèrent réduire les effectifs de 4% en moyenne. Cette décision sera une décision d'état en guichet unique.

Transposition des taux horaires WE et jours fériés (FPH) :

La direction centrale indique ne pas avoir connaissance des textes de la Fonction Publique Hospitalière concernant ces modifications de taux horaires pour pouvoir les transposer. **La CGT** va donc combler cette lacune.

Avancements des personnels paramédicaux :

Les taux pro-pro sont bloqués pour les aides-soignants dû à leur changement de catégories de C en B suite au décret d'application post Ségur. Bercy a validé ces taux pour 2023 et les commissions se tiendront début 2024 avec application rétroactif janvier 2023. Ils ne sont pas établis pour 3 ans comme les années auparavant, mais pour 1 an. **La CGT** rappelle que les primes de service sont bloquées depuis 3 ans et qu'il est grand temps de s'en occuper. Ces primes de service restent entre 12 et 17% du salaire brut, du déroulé de carrière, du CRÉP, des dates d'entrée à l'institution, de la présence, et de l'assiette accordée à l'établissement. Le choix de la redistribution est à charge du chef de l'établissement et du RH voire des OS. Il sera demandé un rattrapage des personnels ayant un taux inférieur à 12%.

DAPSA :

Les personnels de cette direction tirent la sonnette d'alarme. Des différences statutaires, des prestataires qui débauchent les agents sous statuts, le personnel est perdu. La direction centrale va diligenter une enquête sur son fonctionnement.

ENSAP Catégorie active pour les aides-soignants qui veulent partir à la retraite toujours pas prise en compte. Toujours pas d'amélioration de la chaîne RH, des dossiers attendent des mois et les agents se retrouvent en grande difficulté.

Une bilatérale malgré tout constructive dans un contexte particulièrement inquiétant pour le Service de Santé des Armées qui peine à remonter la pente.

Pour la CGT : Catherine LOSCH - Guylaine GIROT - Pascal LECAPITAINE

