

# Compte-rendu du CSA-R du Service de Santé des Armées (SSA)

La première réunion du CSA-R SSA en 2025 s'est tenue le 25 juin à l'EVDG. Celle-ci, comme à chaque fois, a été un moment d'échanges avec le Directeur Central du SSA (DCSSA). Malheureusement, compte tenu de l'ordre du jour chargé pour une seule journée, elle n'a pas permis un débat constructif sur l'ensemble des sujets.

**Actualités des transformations, politiques et actualités RH, recrutement, avancement, ITM, CIA, NBI... Vous trouverez ci-dessous les éléments présentés par le SSA ainsi que les commentaires de la CFTC Défense.**

## Actualités des Transformations

### 1. Direction des approvisionnements en produits de santé (RAVMED)

Le RAVMED poursuit sa transformation pour **répondre aux exigences de la haute intensité**. Cela passe par le renforcement des moyens opérationnels, la sécurisation des approvisionnements, l'anticipation des ressources matérielles et humaines et une modernisation des systèmes d'informations plus fluides. La **CFTC Défense** souligne l'importance de ce service pour l'approvisionnement des matières essentielles aux soins du blessé. Nous ne pouvons que constater une **dégradation des conditions de travail liée à un manque d'effectif**. Nous comprenons également les difficultés de l'employeur à attirer et fidéliser des compétences dans un bassin d'emploi concurrentiel.

- Pour **CFTC Défense**, il est temps que le MINARM consente des **revalorisations salariales pour ces métiers en tension** comme il l'a fait pour les métiers de la maintenance aéronautique ou du numérique.

### 2. Offre de soins

Le SSA annonce une nouvelle transformation avec la **création de la Direction de l'Offre de Santé Militaire (DOSM)** mais elle est pour l'instant à l'étude avec une décision attendue du Directeur Central pour la fin de l'année et une mise en œuvre en 2028. Le rapprochement Direction des Hôpitaux des Armées DHA/Direction de la Médecine des Forces DMF vise une prise en charge globale et cohérente du personnel du MINARM. Cela devrait permettre une synergie des différents SI du SSA qui utilisent des réseaux distincts (Intradef, Intrasan, Internet).

- **CFTC Défense** demande qu'une **communication régulière** sur ces changements soit réalisée et espère que l'unification ne sera **pas synonyme de rationalisation des effectifs**.
- **CFTC Défense** a fait remarquer que, si la mission principale du SSA est la santé du militaire, elle n'est pas exclusive. En effet, le SSA est également en charge de l'organisation et du fonctionnement du **service de médecine de prévention pour les agents civils** du ministère. De plus, **un tiers des effectifs** du SSA qui réalisent ses missions, est du **personnel civil**. De ce fait, il nous paraît opportun, dans cette période de réflexion, de **renommer cette nouvelle direction en prenant en compte la santé de tous les personnels du MINARM**.

### 3. Direction des hôpitaux des armées : Hôpital Robert Picqué

La transformation de l'hôpital se poursuit et celui-ci passera de 296 à 106 personnels (dont 28 civils) d'ici 2027. Afin d'accompagner le personnel, une chargée d'accompagnement transformations a été recrutée et un comité de suivi est créé. Le rattachement à l'HNIA Percy est acté.

- **CFTC Défense** constate, comme c'est le cas pour HSA de Lyon, qu'il est toujours **difficile** pour les métiers de la santé de trouver un **reclassement en dehors d'une structure hospitalière**. C'est

pourquoi nous demandons que le SSA s'engage, notamment en matière de **formation**, pour permettre aux agents souhaitant rester au MINARM de postuler sur des postes en dehors de leur métier.

#### 4. Agents sans solution de reclassement

- **CFTC Défense** regrette que **12 agents** soient dans des situations, pourtant suivies, **sans solution trouvée**, depuis 2017 pour certains. Le SSA reste circonspect dans la résolution de ces cas.
- **CFTC Défense** rappelle **l'importance d'un suivi en amont** des transformations pour anticiper les changements de métier avec des formations ad hoc.

## Politiques Ressources Humaines RH

### 1. Politique d'emploi des contractuels / Actualisation

Des nouvelles directives visent à **rationaliser et harmoniser considérablement les processus de recrutement et de gestion du personnel**. Elles introduisent notamment des **demandes de recrutement communes** pour les emplois permanents et non permanents, simplifiant ainsi les démarches pour tous les types d'embauche. La **sélection des candidatures sera facilitée** par l'adoption d'un tableau simplifié, garantissant une évaluation plus efficace. De plus, la fiche constitutive du dossier individuel sera enrichie pour inclure des informations relatives à la protection sociale complémentaire obligatoire (sauf dérogation), assurant une meilleure traçabilité et conformité. Enfin, le recours à la période d'essai et sa prolongation éventuelle en cas de primo-recrutement est clairement souligné, offrant un cadre structuré pour l'intégration des nouveaux collaborateurs. Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces évolutions seront détaillées dans une note d'organisation émise par le département en charge de l'accompagnement et de la gestion des ressources humaines.

Le SSA a fréquemment recours à des **recrutements civils contractuels pour pourvoir les postes de soignants ou de personnel administratif, technique et logistique (ATL)**. Afin d'homogénéiser ces pratiques au sein de ses différentes composantes, les principes généraux de ce type de recrutement ont été détaillés dans une note SSA du 1er août 2024, actualisée le 6 mai dernier. L'employeur de proximité est responsable de l'initiation de la démarche de recrutement, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, en respectant plusieurs étapes clés. Tout d'abord, il procède à l'expression du besoin de recrutement. Si un droit concours validé au Plan de Développement des Ressources (PDR) ne peut être pourvu par la voie habituelle, l'option contractuelle est automatiquement autorisée. Ensuite, la fiche du poste à pourvoir est publiée pendant au moins un mois sur les portails "Mobilia", "Choisir le service public" et "Civil de la défense". Les candidatures retenues font l'objet d'entretiens, dont la traçabilité est requise (nombre de candidats reçus, motifs d'acceptation ou de refus). Il est important de noter que pour tout poste de la filière ATL, à l'exception de ceux relevant du domaine des Systèmes d'Information et de Communication (SIC), une autorisation de recruter doit être obtenue auprès de l'autorité centrale d'emploi (ACE) via l'autorité territoriale d'emploi (ATE).

- **CFTC Défense** rappelle que, **si le recours aux contractuels est parfois nécessaire, il ne doit pas se substituer au recrutement d'agents titulaires.**

### 2. Politique handicap

Le SSA s'engage pour **l'inclusion des personnes en situation de handicap** et met en place une politique d'emploi ambitieuse pour les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L5213-1 du Code du travail. Cette initiative vise à **faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi** pour ceux dont les capacités sont réduites par des altérations physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

La politique s'articule autour de **trois axes principaux** : la sensibilisation au handicap, le recrutement et la promotion des carrières. Le SSA s'engage à atteindre les objectifs fixés en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de compensation du handicap. Pour ce faire, il prévoit d'assurer l'emploi de ces personnes, de garantir l'accessibilité universelle de ses infrastructures et de contribuer à une meilleure Qualité de Vie au Travail (QVT) en encourageant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et une compensation optimale.

La mise en œuvre de cette politique passe par plusieurs **leviers** concrets. La **sensibilisation** est primordiale et s'appuie sur des formations, une communication accessible et une analyse quantitative et qualitative des agents concernés. Pour le **recrutement**, le SSA déploie des modalités spécifiques, comme la voie contractuelle (y compris pour l'apprentissage et la titularisation progressive) et la voie des concours avec aménagements. Enfin, la **promotion** vise à accompagner l'évolution professionnelle des fonctionnaires handicapés vers des corps de niveau supérieur, notamment via le détachement, et à encourager la déclaration du handicap et l'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour garantir l'accès aux droits et services spécifiques.

- **CFTC Défense** insiste sur la **sensibilisation et la formation des managers et collègues**, ainsi que de la mise en place d'un **accompagnement** tout au long de la période de titularisation. Nous rappelons également que la **charge de travail supplémentaire pour les accompagnants** doit être prise en compte lors des évaluations et pour la revalorisation de ceux qui s'engagent dans cette démarche.

### 3. Parcours professionnels des soignants

À la suite du groupe de travail du 31 mars 2025, un **plan d'action en trois phases** a été défini. La première phase concerne **l'actualisation des fiches métiers** en collaboration avec les différentes composantes du service. Cela inclut des profils clés tels que les aides-soignants, les infirmiers de soins généraux, les agents des services hospitaliers qualifiés civils, les techniciens de laboratoire et manipulateurs radio, ainsi que les cadres de santé. La deuxième phase prévoit un **travail approfondi sur la communication autour de la politique de formation avec l'ACASAN** (Académie de Santé des Armées), avec la possibilité d'élaborer un plan de communication conjoint avec le DAGRH. Enfin, la troisième et dernière phase consistera en une réunion de sortie dédiée au **partage et à la validation de tous les documents et travaux** élaborés.

- **CFTC Défense** reste attachée à la mise en place de ces **parcours professionnels, enjeu pour la reconnaissance et la valorisation des compétences**.

### 4. Focus SSA sur l'enquête SRHC concernant le personnel civil

L'enquête a été menée auprès d'un panel de 777 agents du SSA, avec un **taux de retour de 25 %**. Ce **taux est inférieur de moitié à celui du niveau ministériel**, ce qui est une limitation importante. En effet, ce faible taux de participation ne permet pas de dégager des spécificités statistiquement significatives pour le SSA par rapport à d'autres employeurs, sauf sur quelques points où les écarts sont plus marqués.

Les thèmes abordés pour le SSA étaient les suivants :

1. Situation professionnelle.
2. Attachement au ministère.
3. Accompagnement dans le parcours professionnel.
4. Parcours professionnels et envie de poursuivre.
5. Perspectives et progressions professionnelles.
6. Formations professionnelles.
7. Perspectives d'emploi des 50 ans et plus.

#### ➤ Points de satisfaction selon le SSA

- Utilisation et développement des compétences :

Les agents du SSA expriment un ressenti très positif quant à l'employabilité de leurs compétences et aux possibilités de les développer. Les chiffres sont éloquentes : 47 % de satisfaction pour l'utilisation des compétences et 37 % pour la possibilité d'en acquérir de nouvelles au SSA, contre seulement 16 % et 31 % respectivement au niveau ministériel. Cela suggère que le SSA offre un environnement où les agents se sentent valorisés dans l'application et l'évolution de leurs savoir-faire.

- Utilité, intérêt du travail et de la spécialité :

Plus de la moitié des agents du SSA (52 %) soulignent l'utilité et l'intérêt de leur travail, avec une différence de 4 à 5 points par rapport aux agents d'autres employeurs du MINARM. La satisfaction concernant leur spécialité ou domaine d'activité est également élevée à 55 %, avec un écart similaire par rapport au ministère. Ces résultats indiquent un fort sentiment de sens et d'engagement dans leurs missions pour les civils du SSA.

#### ➤ Axes de progrès : L'accompagnement dans le parcours

C'est sur l'accompagnement dans le parcours professionnel que les marges de progression sont les plus importantes, tant au SSA qu'au niveau ministériel. Malgré une bonne identification du service de gestion des ressources humaines (91 % des agents l'identifient), le problème réside dans le manque de pertinence des conseils reçus. Les agents du SSA ressentent un manque de soutien, de considération, couplé à un manque de compétences et de professionnalisme de la part du service RH. Cela suggère un problème non pas de visibilité, mais de qualité du service rendu par les RH de proximité.

#### ➤ Conclusion et perspectives

L'enquête révèle une dualité intéressante : une forte satisfaction des agents du SSA vis-à-vis de l'intérêt de leur travail et de l'utilisation de leurs compétences, ce qui constitue une base solide pour l'engagement. Cependant, l'accompagnement RH est un point noir majeur, nécessitant des améliorations substantielles tant en termes de qualité des conseils que de fréquence et de pertinence des échanges. Adresser ces lacunes est crucial pour réduire le stress, améliorer la motivation et l'engagement et, in fine, prévenir un turnover élevé.

Il serait pertinent d'approfondir les raisons du faible taux de participation au SSA afin de s'assurer que les résultats obtenus sont bien représentatifs de l'ensemble des agents.

- **CFTC Défense** rejoint l'administration sur la pertinence de rechercher les raisons de ce taux de 25% de participation. **La mise en avant par l'administration des taux de satisfaction est donc à relativiser. Nous pourrions de même interpréter ces non-réponses par une volonté des agents de montrer leur insatisfaction.**

Nous soulignons **les taux d'insatisfaction dans le domaine du soutien et du conseil RH** ce qui confirme **nos signalements** à l'administration sur les dysfonctionnements RH.

## Actualités RH

### 1. Retour sur le séminaire des BP/CP

Un séminaire s'est tenu à Tours les 16 et 17 juin pour les chefs de bureaux et de cellules du personnel (BP/CP) des établissements SSA. L'objectif était de les informer sur l'actualité des ressources humaines (RH) et de rappeler les points essentiels pour améliorer la qualité de service dans le traitement des dossiers des agents.

Plusieurs thèmes liés aux personnels civils ont été abordés, notamment le **dialogue social** au SSA, les enjeux de la **catégorie active** et les **dossiers disciplinaires** (cadre juridique, instances et sanctions). Le séminaire a aussi mis l'accent sur la **rédaction des fiches de poste**, en fournissant des conseils pour une meilleure projection des agents sur leurs futures missions. Enfin, les **parcours de formation** RH et un retour d'expérience (RETEX) sur la mise en place du Centre de Services RH (CSRH) pour les entités de la DMF ont été présentés.

- **CFTC Défense** insiste sur la nécessité des **formations pour les gestionnaires RH** quel que soit leur niveau afin d'améliorer le conseil et le suivi administratif des agents, point d'insatisfaction relevé dans l'enquête citée ci-dessus.

### 2. Suivi de l'expérimentation d'internalisation de la RH de proximité de la médecine des forces

La gestion des RH, notamment au sein du SSA et des CSRH, est confrontée à **plusieurs difficultés** qui impactent directement l'efficacité des processus et la satisfaction des personnels. Celles-ci, identifiées à travers divers retours d'expérience, nécessitent une action prioritaire pour rétablir une gestion sereine et performante.

La seconde bascule des formations d'emploi en janvier 2025 s'est avérée particulièrement complexe. Le désengagement de certains Groupes de Soutien (GS) dans la fiabilisation de la campagne CREP

(évaluation/formation) a entraîné des **saisies tardives de besoins en formation**, provoquant un décalage significatif dans la mise en œuvre de ces formations. Pour les prochaines opérations d'envergure, il est impératif d'envisager une prise en charge complète de la campagne pour éviter de reproduire ces écueils.

Un autre point de friction majeur réside dans la **reprise de dossiers non traités par les GS**, dont certains remontent à 2021, témoignant d'un arriéré conséquent. Les **délais de traitement du CMG de Saint-Germain-en-Laye** sont également excessivement longs, notamment pour les frais de transport (abonnements complexes à intégrer) et la gestion des congés de longue maladie et congés de longue durée. Les retards dans l'édition d'arrêtés, d'attestations pour les mutuelles et les régularisations de rémunération génèrent de nombreuses réclamations et des situations très compliquées, parfois à l'origine de trop-perçus pour les agents. Malgré quelques améliorations (attestations France Travail, CMO, CET), le service ne parvient pas à traiter les dossiers plus rapidement.

**L'action prioritaire absolue est le traitement administratif de tous les dossiers en souffrance.** Il est clair qu'aucune amélioration de processus ne pourra être envisagée tant que les services resteront submergés. Des outils comme LIBELLUS sont identifiés comme pouvant apporter une aide substantielle à cette décongestion.

La charge de travail des gestionnaires est jugée difficilement soutenable dans la durée. Le ratio initial de dimensionnement du CSRH, d'un gestionnaire pour 100 soutenus, avec uniquement des personnels de catégorie C, est manifestement insuffisant. Ce ratio ne permet pas aux agents d'aller au-delà de la simple exécution administrative pour intégrer des analyses et des contrôles internes essentiels à la limitation des erreurs. En effet, certains processus fondamentaux tels que la NBI, le CIA ou l'avancement n'étaient pas réalisés ou seulement partiellement.

Au sein même du SSA, le suivi des restructurations des CMA (8 établissements avec transfert géographique) est un processus extrêmement chronophage. De plus, un **manque général de compétences** des Référents Ressources Humaines (RRH) est constaté, soulignant un besoin crucial de formation et de renforcement des capacités.

**Face à ces défis, plusieurs actions ont été initiées :**

**Formation des RRH :** Un séminaire a été organisé les 18 et 19 mars 2025 pour animer et former les RRH à la RH de proximité (niveau débutant) et aux outils clés (Alliance NG, Mobilia, OMSAR).

**Déploiement de Gaetan (GTA) :** La première vague de déploiement de Gaetan est prévue de septembre à décembre 2025.

**Ajustement des Processus CSRH-PC :** Le CSRH-PC s'attache à ajuster ses processus et pratiques en fonction des besoins identifiés afin d'atteindre un fonctionnement optimal et partagé, visant à apporter un service de qualité aux chefs d'établissement et au personnel civil. Un exemple concret est le CSRH-PC MDF, qui fonctionne actuellement avec 4 gestionnaires pour 540 soutenus (soit un ratio de 1/135).

Pour améliorer ce dernier point, une **nouvelle organisation est à l'étude**. Elle se structurerait autour de :

- Un binôme chef + adjoint (1/1/0) pour l'accompagnement des COMCMA, la gestion des restructurations, les dossiers complexes et le suivi des campagnes.
- Un pôle administration et gestion RH civile (0/1/3) dédié au traitement des dossiers RH liés aux 18 macro-processus et au soutien des agents via le portail usagers.
- Un pôle support (0/1/1) pour la gestion des formations du PLAN C, de la GTA et la fiabilisation des grandes campagnes annuelles (évaluation/formation, avancement).

Cette nouvelle organisation, avec un adjoint et 4 gestionnaires, permettrait de passer à 5 gestionnaires pour 540 soutenus (un ratio amélioré de 1/108), tout en facilitant la gestion des restructurations.

- **CFTC Défense** ne peut que **regretter que l'administration ait mis autant de temps** pour constater que cette transformation ne serait pas une « simple transposition de ce qui marche en toute

transparence pour l'agent ». **Nous avons pourtant alerté** sur les difficultés existantes au niveau de la gestion RH des personnels civils de la médecine des forces.

- **CFTC Défense** déplore que **pour un service de proximité, le contact direct par les administrés soit interdit**. L'administration nous a donné les arguments suivants :

*« Le premiers recours de l'agent reste la cellule du personnel de sa formation administrative. Dans la majorité des cas, elle connaît la réponse à apporter.*

*Le CSRH-PC fait partie d'une chaîne RH globale et a été pensé pour faciliter le service à rendre.*

*Lorsque le référent RH saisit le CSRH-PC, il s'agit dans beaucoup de cas de dossiers complexes qui demandent une prise en compte rapide. La réponse est apportée dans les meilleurs délais en prenant en compte la chaîne administrative du MINARM. Tous les dossiers « simples » sont transmis très rapidement par le référent RH pour prise en charge. Il n'y aurait donc aucune plus-value à être au contact direct des administrés, cela permet au CSRH-PC de gagner en efficacité de traitement pour les dossiers sensibles.*

*En revanche le CSRH peut être amené à joindre directement un administré pour un dossier complexe. »*

- **CFTC Défense restera attentive sur les améliorations prévues et sur le traitement des dossiers complexe.**

Le SSA réfléchit à décliner la même procédure pour ses autres composantes avec la création du **CSRH-PC transverse pour l'administration centrale** (DCSSA, ISSA) au 1<sup>er</sup> octobre 2025 et a donné mandat au DCA pour étudier l'intérêt et la faisabilité de créer des CSRH-PC pour les autres composantes transverses et la composante ACASAN.

- **CFTC Défense** espère que le RETEX de l'expérimentation en cours permettra **d'éviter les écueils** pour les autres composantes.

### 3. Temps de travail

Le Ministère des Armées a reporté les discussions concernant l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en septembre. Le **Travail en 12 Heures** sera prévu dans le cadre des horaires dérogatoires

La question du travail en 12 heures est un point central des discussions en cours au sein du ministère. Des travaux approfondis se déroulent tout au long de l'été, impliquant directement la direction des hôpitaux des Armées ainsi que la sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques.

L'objectif principal de cette collaboration est de préparer un dossier solide et étayé sur cette dérogation. Ce dossier est destiné à être soumis au "guichet unique" dès le mois de septembre. Les enjeux de cette démarche sont multiples et cruciaux. Il s'agira en premier lieu de **justifier la dérogation** au cadre général du temps de travail, en démontrant sa pertinence et sa nécessité pour les missions spécifiques du ministère. Parallèlement, une attention toute particulière sera accordée à la **prise en compte des risques associés** au travail en 12 heures, qu'il s'agisse des impacts sur la santé, la sécurité ou la qualité de vie des personnels concernés. Enfin, **l'importance du dialogue social** est soulignée comme un élément fondamental pour accompagner cette transition et garantir l'adhésion des acteurs.

- **CFTC Défense** rappelle que rien n'est écrit dans l'accord cadre RTT qui imposerait le travail en 12h. **Le recours à ce type d'horaires doit être ponctuel, sur volontariat et non permanent. Il ne doit pas être utilisé pour pallier un manque de personnel.**

### 4. Paiement des heures de travail le dimanche, jour férié et de nuit pour le personnel soignant

Le décret de 1998 permet aux personnels paramédicaux civils du ministère des Armées de bénéficier des mêmes primes et indemnités que leurs homologues hospitaliers publics. À partir du 1er janvier 2024, **deux indemnités, cumulables, ont été actualisées** :

- **Indemnisation Forfaitaire pour Travail des Dimanches et Jours Fériés (IFTDF)** : Revalorisée de 48,89 € à 60 €.
- **Indemnisation Horaire du Travail de Nuit (IHTN)** : Fixée à 7,50 € par nuit pour le service entre 20h et 6h.

Mise en œuvre au SSA :

- Les RH de proximité attestent des heures effectuées.
- La déclaration pour la paie se fait via l'application SAFIA, alimentant le SIRH ALLIANCE NG.

État des paiements :

- IFTDF : Les montants 2024 sont intégrés. Les régularisations pour mars-juillet 2025 sont prévues sur la paie d'août 2025. Janvier-février 2025 restent à saisir.
- IHTN : Le paramétrage du SIRH ALLIANCE est en cours avec un test sur la paie d'août 2025 pour un panel d'agents, avant une régularisation générale.

Ces mises à jour visent à mieux compenser les contraintes de travail spécifiques de ces personnels.

- **CFTC Défense** ne peut que signifier son **mécontentement et s'interroge sur les lenteurs** à appliquer et mettre en place ces revalorisations d'indemnités existantes. Il est **inadmissible que les personnels attendent un an pour être régularisés**.

## 5. Avancement des personnels soignants 2024 et années suivantes

Les campagnes d'avancement 2024 sont en cours ou en préparation pour les catégories soignantes de personnels civils, visant à reconnaître et à promouvoir les compétences au sein des services.

### Avancements des Infirmiers :

Les dossiers d'avancement ont été adressés au Service des Ressources Humaines Centralisé (SRHC) :

Le 7 avril 2025 pour l'accès à la classe supérieure pour les Infirmiers de soins généraux spécialisés.

Le 15 avril 2025 pour l'avancement « hors classe » des Infirmiers de la défense.

### Avancements des Personnels de Rééducation, Médico-Techniques et Aides-Soignants :

Les travaux concernant l'avancement à la classe supérieure des personnels civils de rééducation et médico-techniques, ainsi que celui des aides-soignants, sont en cours. Ces dossiers ont été stabilisés par le Centre Ministériel de Gestion (CMG) le 16 juin 2025.

Il est à noter que ces deux dernières campagnes d'avancement sont gérées en dehors de l'application "Progressio". Les retours des travaux étaient attendus pour le vendredi 20 juin 2025.

- **CFTC Défense** dénonce une nouvelle fois le **retard systématique** dans les travaux d'avancement des soignants. Nous évoquons l'avancement 2024 alors que les travaux pour 2026 sont en cours pour les autres catégories de personnel civil du MinArm.

De plus, **les taux 2025 et 2026 ne sont pas publiés alors que le SSA avait justifié le retard lors des précédents CSA R par la négociation avec la DGAFP de taux triennaux !**

Ce retard n'est **pas sans incidence** pour les agents. Des agents sont certainement partis à la retraite sans pouvoir bénéficier des avancements. Le versement des rappels de traitement ne sera pas sans conséquence en matière d'imposition.

## 6. Catégorie active

La réforme des retraites de 2023 et la loi de finances 2024 ont modifié les **conditions de départ des fonctionnaires de la catégorie active, introduisant notamment une majoration de durée d'assurance**.

Face à la complexité de ces nouvelles règles, le SSA a mis en place **un pilotage spécifique** pour :

- Identifier les agents concernés.
- Définir une méthodologie (attestations individuelles, arrêtés annuels).
- Instaurer une coordination avec les autorités d'emploi, le CMG de Saint-Germain-en-Laye et le service des retraites et pensions.

Ce pilotage se déroule en deux phases :

- **Gestion du "stock" (Temps 1) :** Traiter en urgence, d'ici septembre 2025, les situations des agents ayant atteint 62 ans (limite d'âge), qu'ils soient aptes ou inaptes. L'objectif est de régulariser leur situation (prolongation, retraite, reclassement) pour éviter des impacts financiers.
- **Gestion du "flux" (Temps 2) :** Anticiper les départs des agents avant leur limite d'âge de 62 ans ou l'âge légal de départ. Cela inclut une information précoce sur leurs droits (dès 59 ans s'ils ont 17 ans de services actifs ou avant 62 ans).

L'ensemble vise à gérer efficacement les nouvelles dispositions de retraite et à assurer une bonne information des agents.

- **CFTC Défense** s'assurera **qu'aucun agent de la catégorie active ne soit oublié et les accompagnera dans leur démarche.**
- **CFTC Défense rappelle qu'elle a dû mener des démarches jusqu'à la plus haute instance de l'Etat pour obtenir de l'administration la transposition des textes FPH sur la catégorie active au bout de 8 ans.**

## Campagne RH

### 1. Recrutement

Le SSA utilise le recrutement pour aider ses établissements à atteindre leurs objectifs d'activité en renforçant leurs effectifs. La politique des RH du SSA vise à **attirer et fidéliser** le personnel en offrant des parcours professionnels valorisants, qui garantissent l'employabilité et favorisent l'égalité professionnelle (y compris pour le handicap et entre femmes et hommes) tout en luttant contre les discriminations.

Cette politique RH est **dynamique** et s'adapte constamment aux évolutions sociétales, aux changements de métiers et aux innovations technologiques. La fonction RH du SSA travaille notamment à :

- **Répondre aux besoins actuels et futurs du SSA** en personnel et en compétences, dans le respect des contraintes budgétaires.
- **Assurer une cohérence continue** entre l'organisation, les compétences, les effectifs et la viabilité financière.
- **Coordonner étroitement les acteurs clés** du SSA pour prendre en compte toutes les problématiques.

### Un bilan sur les recrutements a été communiqué par le SSA :

- Un recrutement de 69 apprentis en 2025 en plus des 53 contrats en cours en privilégiant les familles SANTE et SIC.
- 736 contractuels présents au 1<sup>er</sup> juillet 2025 dont 478 en 1<sup>er</sup> contrat.
- Un nombre de lauréats aux concours inférieur aux nombres de postes ouverts
- **CFTC Défense** renouvelle son souhait de **favoriser la titularisation des contractuels pour les métiers disposants d'un corps homologue de fonctionnaire.**

### 2. Complément indemnitaire annuel (CIA)

La campagne d'attribution du CIA pour 2025, basée sur la manière de servir en 2024, est gérée par la DRH-MD qui fixe un montant de référence par corps. Son objectif est de récompenser l'engagement professionnel

et la manière de servir des fonctionnaires. Les agents les plus méritants peuvent recevoir une somme supérieure à ce montant de référence.

Sont éligibles les agents en activité au 31 décembre 2024, ainsi que ceux ayant été présents au moins un jour entre le 1er et le 31 janvier 2024. Cette campagne n'inclut pas les agents sous contrat, les administrateurs de l'État (qui ont des modalités spécifiques), ni le personnel paramédical (sauf les infirmiers de la défense).

Le principe de fongibilité descendante des enveloppes budgétaires pour les CIA n'a pas été appliqué par le SSA. Cela est dû au fait que les demandes initiales pour les agents de catégorie A excédaient l'enveloppe allouée tandis que celles pour les agents de catégories B et C étaient inférieures.

Des ajustements ont été effectués pour les CIA des agents de catégorie A, notamment une proratisation pour ceux arrivés en cours d'année, comme exigé par la DRH-MD. Concernant les agents de catégories B et C, l'objectif a été de redistribuer les crédits non utilisés spontanément afin d'augmenter le CIA des agents les plus méritants identifiés par les différentes composantes.

- **CFTC Défense** revendique la **revalorisation du montant de référence du CIA au même niveau que les autres corps de catégorie A pour le corps d'infirmiers dont le SSA est gestionnaire.**

### 3. Indemnité temporaire de mobilité (ITM)

L'ITM est un mécanisme destiné aux agents de la fonction publique d'État (titulaires, CDI et ouvriers d'État). Elle a pour objectif de faciliter la mobilité des agents et d'accroître l'attractivité des postes difficiles à pourvoir, tels que ceux vacants depuis longtemps, ceux présentant des difficultés récurrentes de recrutement, les postes à fort *turn-over* ou les postes sensibles.

De plus, l'ITM vise à prioriser les secteurs professionnels en tension et les zones géographiques déficitaires en compétences. Le dispositif favorise ainsi son attribution pour des postes relevant de familles professionnelles clés (SIC, renseignement, infrastructure, MCO, NUC, MNT, achats, finances, santé, SSE et la gestion des ressources humaines).

- **CFTC Défense** s'interroge sur la **non-utilisation de ce dispositif** compte tenu des **difficultés de recrutement** qui ont été exposées précédemment par le SSA.

### 4. Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI est un mécanisme qui permet d'attribuer des points d'indice majoré supplémentaires aux fonctionnaires occupant des postes exigeant une responsabilité ou une technicité particulière. Il est crucial de noter que la NBI est liée à l'emploi occupé et non à la personne elle-même.

Au sein du SSA, l'attribution de la NBI est encadrée par une enveloppe employeur fixe de 3 560 points, sans aucun dépassement autorisé par la DRH-MD. Chaque année, des ajustements sont effectués pour gérer cette enveloppe. Cela implique de recenser les points qui deviennent disponibles suite à des transformations de postes, des suppressions, des militarisations ou parce que les postes sont occupés par des agents contractuels ou des ouvriers de l'État.

Pour 2025, les différentes composantes du SSA ont exprimé un besoin supplémentaire de 410 points. Face à cette contrainte budgétaire, le SSA a privilégié certaines orientations pour l'attribution de la NBI cette année : la chaîne prévention (SSET), les chefs de bureaux et les adjoints aux chefs de bureau. Cependant, en raison du caractère strictement encadré de l'enveloppe, seule la première de ces trois priorités a pu être entièrement satisfaite.

- **CFTC Défense** regrette un **système bloqué ne permettant pas l'attribution de points à l'ensemble des postes définis. Un système qui mériterait une transformation !**

**La réunion du CSA R SSA s'est terminée par un tour de table rapide compte tenu du nombre de sujets abordés pour une seule journée. Si elle a été riche en information de la part du SSA, très prolix, elle n'a pas permis d'apporter toutes les réponses à nos interrogations.**

**Vos représentants **CFTC Défense** sont à votre disposition si vous souhaitez avoir des précisions sur les sujets abordés lors de cette réunion et pour vous accompagner : [cftcdefense@gmail.com](mailto:cftcdefense@gmail.com)**



**@federationcftcdefense**



**@CFTC\_Defense**



**cftc-defense**