

ASSOCIATION DE MANAGEURS MÉDICAUX À LA LISTE.

La révision rapide
des statuts de notre
syndicat permettra
leur pleine
intégration.



Docteur
Pauline VIGNOLES
Chef de Pôle
GHT Var



Docteur
Armelle COURTOIS
Présidente de CME
CH Erdre et Loire



Corine GRUDET
Vice-Présidente
Cadres Admin.
CH de Versailles



Nicolas SALVI
Secrétaire national
DH
CLCC Strasbourg



Céline LAROCHE
Vice-Présidente
DS
CH de Saint-Dizier



Sébastien RÉTIF
Vice-Président
Cadres Soins
AP-HP



Catherine LATGER
Vice-Présidente
DH
CH de Compiègne Noyon



Jérôme GOEMINNE
Président
DG GHT Cœur Grand Est



Mickaël TAINÉ
Vice-Président
Cadres Tech. et Ing.
CH de Perpignan



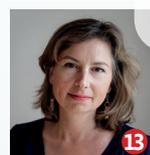
Jean-Marc NOVAK
Secrétaire national
Cadres Tech. et Ing.
CH Gérard Marchand - Toulouse



Charles ROESCH
Secrétaire national
Cadres Admin.
CH de Pont-à-Mousson



Valérie CORRE
Secrétaire nationale
DS
HCL



Marine PLANTEVIN
Secrétaire national
DH
CESAME Angers



Stéphane GUILLEVIN
Vice-Président D3S
CH de Montfort-sur-Meu /
Saint-Méen-le-Grand



Marie-Cécile DARMOIS
Secrétaire nationale
D3S
CH CREPY-EN-VALOIS

UNE ÉQUIPE RENOUELLÉE ET FORTE
AU SERVICE DE TOUS LES MANAGEURS

« ENSEMBLE, CONSTRUISONS

L'AVENIR DES MANAGEURS DE SANTÉ »

SMPS
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ

AVEC LE SOUTIEN DE CHARGÉS DE MISSION

Caroline CHASSIN (DH)
sur l'égalité
professionnelle

Marie HIANCE (DH)
sur les relations
institutionnelles

Angélique
NOIZETTE (AAH)
sur les retraités

Thierry
GAMOND RIUS (DH)
sur la gouvernance

Clément TRIBALLEAU (DH)
sur la communication

Gilles DUFFOUR (DH)
sur les relations
avec l'UNSA

Rémy CHAPIRON (DS)
sur le volet pédagogique
des soignants

Frédéric CECCHIN (D3S)
sur le lien
ville-hôpital-ESMS

Audrey MANDIN et
Josette REBUS (CS)
sur l'animation
du réseau cadres

Le système sanitaire et médico-social amorce un tournant historique avec la crise sanitaire durable et la suite du « Ségur de la santé ». Notre liste veut prendre toute sa place dans cette dynamique de changement. Pour cela, nous devons résolument rénover la doctrine de notre syndicat, affirmer le sens de notre action et renforcer le statut du SMPS dans son rôle d'interlocuteur privilégié et incontournable des pouvoirs publics.

Notre équipe est composée de **professionnels de terrain**, avec une représentation équilibrée de chaque **catégorie professionnelle**. Nous sommes convaincus que tous les manageurs publics, quel que soit leur niveau de responsabilité, sont d'égale importance, **la collégialité inter-catégorielle** des décisions s'impose et constitue une priorité fondatrice.

Notre équipe exerce dans des établissements variés et dans plusieurs régions. La déclinaison de notre action dans tous les territoires est essentielle pour provoquer les réformes que nous demandons au niveau national, en faisant la preuve, par l'expérimentation, de leur efficacité concrète. Ce maillage régional est également le garant d'un accompagnement de proximité des professionnels.

Notre équipe est paritaire. Nous défendons avec force l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et l'appliquons dans notre action syndicale. Nous condamnons le sexisme au travail sous toutes ses formes.

Notre équipe est expérimentée. Le Président est à la tête d'un GHT et a développé une action régionale forte en tant que Secrétaire régional. Les Vice-Présidents et Secrétaires nationaux sont des professionnels dont l'expertise est reconnue dans leurs établissements et au sein du SMPS.

Notre équipe est responsable et offensive. Elle sait prendre ses responsabilités pour porter le combat syndical grâce à son expérience des négociations nationales et régionales pour toutes les catégories. Cette action offensive et en accompagnement de tous nos collègues sera au cœur de notre engagement pour des conditions d'exercice apaisées. Nous serons aussi des interlocuteurs exigeants et indispensables auprès des pouvoirs publics en restant force de proposition.

Notre équipe est apolitique. La force du SMPS est d'être autonome dans son fonctionnement et indépendant dans ses idées. Notre seule boussole est le service rendu à nos usagers ainsi que la qualité de vie au travail et l'attractivité de nos métiers à forte responsabilité.

Notre équipe renouvelle le SMPS. La liste est constituée aussi bien de nouveaux futurs élus que d'élus expérimentés permettant d'engager une nouvelle dynamique tout en s'appuyant sur la continuité de l'action syndicale engagée par les différentes composantes du SMPS.

« Nous porterons, dans un collectif renouvelé, une parole fédératrice, forte et efficace. »

FAIRE DU SMPS L'ACTEUR INCONTOURNABLE POUR LE CHANGEMENT DE SYSTÈME ET DES CONDITIONS D'EXERCICE

1^{er} PILIER

DES CONDITIONS D'EXERCICE EFFICACES ET APAISÉES POUR LES DIRECTEURS, LES CADRES ET LES MANAGEURS MÉDICAUX

Nous voulons dépasser les filières « métier » et construire une nouvelle ambition qui s'appuie :

- sur un management apaisé entre manageurs administratifs, techniques, soignants et médicaux car nous exerçons tous une part interactive de responsabilité, sous la responsabilité des chefs d'établissement,
- sur une organisation territoriale rénovée qui fait le pari de la souplesse et de l'innovation en donnant le choix aux acteurs.

Nous demandons :

- **L'allègement du corpus juridique** qui paralyse la prise de décision dans nos établissements.
- La consécration de l'expertise des trois corps de direction et des manageurs médicaux au sein d'**un quatuor managérial**.
- La traduction en droit et en statut de **la reconnaissance des responsabilités exercées** par les cadres et les manageurs médicaux, y compris l'exercice territorial.
- **Le renforcement de la formation** managériale des professionnels, notamment au travers de tronc communs.
- La valorisation de la composante médico-sociale au sein des territoires et **des D3S dans la mission de renforcement des liens ville-hôpital-ESMS** avec une association plus étroite aux GHT.
- **Le renforcement des solidarités territoriales** en laissant les acteurs libres de leurs modalités de partenariat.

2^e PILIER

UNE ANIMATION DE LA SANTÉ ET DE L'AUTONOMIE PAR TERRITOIRE

L'efficacité de la prise en charge des usagers est le fruit de la coordination des acteurs médicaux, sociaux et médico-sociaux d'un même territoire. Le périmètre adapté à cette action partagée est celui des GHT. L'objectif est de **passer d'un pilotage du système de santé par 13 régions à une animation innovante, dynamique et cohérente avec les spécificités des 135 territoires**.

Nous proposons de :

- **Concentrer les ARS sur des missions régionales** de planification, de santé publique et d'inspection.
- Elaborer et déployer collectivement avec les acteurs du territoire **un projet territorial de santé**.
- **Simplifier l'organisation en supprimant les remontées d'information** inutiles, tout en prônant le « choc de simplification » (ex : 0 reste à charge, fusion des primes, regroupement des structures de l'Etat, mise en place du 5^{ème} risque dépendance...)
- **Responsabiliser les GHT en qualité d'animateurs des établissements** sanitaires, sociaux et médico-sociaux et des acteurs de ville (via les CPTS) dans une logique de parcours, qu'ils soient publics et/ou privés.
- **Confier aux GHT la régulation des autorisations de soins** et des missions de prévention sur les territoires.
- **Faciliter, encourager et accompagner les parcours** professionnels et **l'émergence des jeunes talents**.

3^e PILIER

LA REVALORISATION DES MANAGEURS PUBLICS DU SYSTÈME DE SANTÉ : UN IMPÉRATIF INCONDITIONNEL

Les avancées du Ségur sont insuffisantes pour les directeurs et cadres. Elles n'ont permis ni d'aligner les rémunérations des cadres de la FPH sur les autres fonctions publiques, ni de hisser les D3S et les DS aux rangs qui leur sont dus, ni de poursuivre le chantier de l'égalité statutaire pour les ingénieurs, ni de solder les erreurs du GRAF des AAH, ni de reconnaître les manageurs médicaux, ni de valoriser les exercices territoriaux des manageurs.

L'amélioration de la représentation des femmes dans les responsabilités non médicales ou médicales, pendant nécessaire de la reconnaissance des spécificités de la FPH avec des corps très féminisés, est également oubliée.

Nous reprendrons ces dossiers avec l'appui de l'UNSA Santé et Sociaux dans le cadre inter-fonction publique pour :

- **Repositionner tous les manageurs de santé au rang qui leur est dû** et améliorer l'attractivité des métiers,
- **Créer un véritable cadre statutaire et de rémunération des manageurs médicaux**,
- Créer les conditions pour que l'Etat assure son engagement pour **l'égalité professionnelle**, une **meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle** pour des métiers hospitaliers exigeants et l'accentuation des nominations au plus haut niveau des directrices, manageuses médicales et cadres,
- Dégager des marges de manœuvre pour **favoriser des améliorations individualisées de rémunération** à la hauteur des responsabilités.

4^e PILIER

OFFRIR LE MEILLEUR RÉSEAU PROFESSIONNEL, D'ENTRAÏDE ET DE REPRÉSENTATION DES MANAGEURS

Le SMPS doit tirer davantage profit des forces vives qui le composent.

Concernant l'animation nationale :

- **Les services, l'aide aux adhérents et la défense individuelle seront une priorité** pour les élus et la délégation nationale.
- Le site internet sera modernisé pour permettre l'accès à des dossiers thématiques utiles pour les adhérents.
- Le bureau dirigeant devra se réunir au moins deux fois par mois pour **renforcer la collégialité des prises de position**. La clarté et la lisibilité de nos messages feront l'objet d'une vigilance constante.
- Chaque membre du bureau et chaque secrétaire régional disposera, en binôme ou trinôme, d'au moins une **mission transversale nationale**.
- **Les adhérents seront régulièrement concertés par sondage**.

Concernant l'animation régionale :

- Elle sera **uniformisée en termes d'objectifs** (réunions locales, forum régional, création d'antennes locales, adhésions...).
- **L'équipe nationale se déplacera** au moins une fois par an dans chaque région.
- **Le lien avec les jeunes cadres et directeurs (nouveaux arrivants, écoles de cadres, EHESP) sera renforcé**.

Les statuts du SMPS devront être réformés notamment pour **intégrer les manageurs médicaux**.

**RENFORCER LE SYSTÈME DE SANTÉ
SES MANAGEURS
LE SMPS**