

# Managers de santé

LE MAGAZINE DES DIRECTEURS, MÉDECINS,  
CADRES ET INGÉNIEURS HOSPITALIERS

N° 117

ÉTÉ 2022

**SMPS**<sup>+</sup>  
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ

## LE SMPS À SANTEXPO 2022

Retour sur les interventions du SMPS  
p.6

## CONGRÈS ANNUEL DU SMPS

15 septembre 2022 inscrivez-vous vite !  
p.28

## PÉTITION

Dites NON à la réforme  
de la responsabilité financière  
des ordonnateurs  
p.29



# NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PRENNENT SOIN DES AUTRES.

## -10%\*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres  
sur [gmf.fr/hospitaliers](https://gmf.fr/hospitaliers)

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

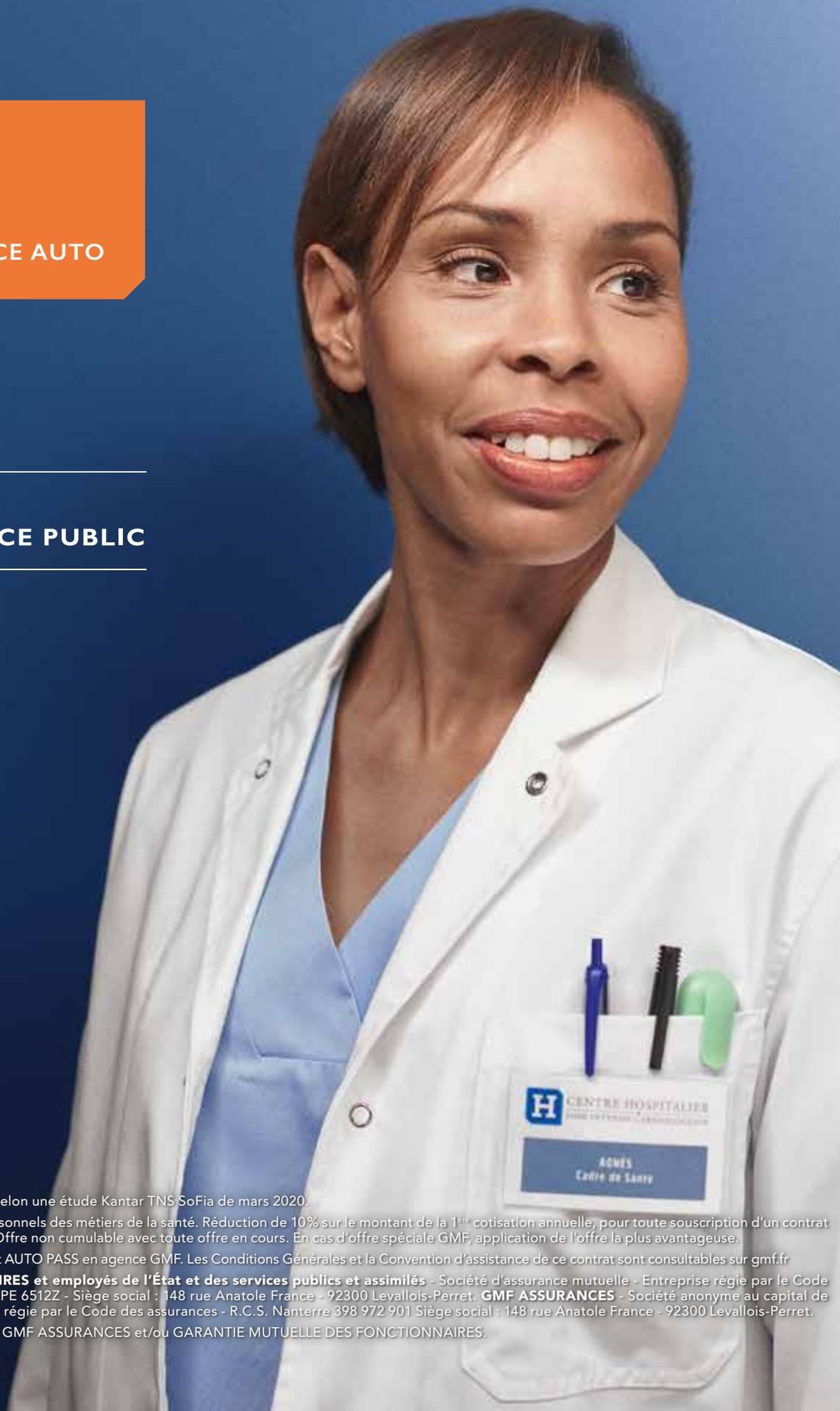
GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

\*Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la santé. Réduction de 10% sur le montant de la 1<sup>re</sup> cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTOPASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur [gmf.fr](https://gmf.fr)

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.



01		p.04	Edito	08		p.18	Santexpo : Catégorie Ingénieurs Hospitaliers et Cadres Techniques
02		p.06	Santexpo : Nos remerciements pour cette édition exceptionnelle	09		p.19	Santexpo : Catégorie Retraités
03		p.8	Santexpo : Catégorie Cadres de santé	10		p.20	Santexpo : Thématiques «égalité professionnelle»
04		p.10	Santexpo : Catégorie D3S	11		p.24	Santexpo : Collectif « jeunes managers de santé »
05		p.12	Santexpo : Catégorie Directeurs d'hôpital	12		p.26	Le SMPS en région
06		p.14	Santexpo : Catégorie Directeurs de soins	13		p.28	Congrès annuel du SMPS : 15 septembre 2022 - SAVE THE DATE Engagement, Efficacité, Proximité: Publi- cation du programme du SMPS
07		p.16	Santexpo : Catégorie Attachés d'Administration Hospitalières et Cadres Administratifs	14		p.29	Pétition : Contre une réforme de la res- ponsabilité financière des ordonnateurs publics qui ne prend pas en compte nos conditions d'exercice et nos spécificités

Directeur de publication : Jérôme Goeminne  
 Secrétaire de rédaction : Nora Benaïssa, Louis-Vladimir Vandermeersch  
 Design maquette : Atelier Samedi  
 Photographies : Angélique Noizette, Clément Triballeau, Nora Benaïssa-Scheffler,  
 Louis-Vladimir Vandermeersch, Adobestock  
 Ont également participé à la rédaction de ce numéro : Céline Laroche, Valérie Corre,  
 Catherine Latger, Marine Plantevin, Stéphane Guillevin, Marie-Cécile Darmois, Carine  
 Grudet, Mickaël Taine, Angélique Noizette, Emilie Granet, Manon Khelifi, Clément Triballeau,  
 Sébastien Retif, Nicolas Salvi, Louis-Vladimir Vandermeersch

15		p.31	Lancement de la campagne électorale pour les élections professionnelles 2022
----	--	------	---



Président du SMPS

## Jérôme Goeminne

Le mot du Président

# EDITO

Chers Collègues,

L'épisode politique que nous avons connu ces derniers mois au gré des scrutins présidentiels puis législatifs, s'il a été crucial pour l'avenir de notre pays, n'aura pas été le grand rendez-vous que pouvait légitimement espérer le monde de la Santé.

Bien qu'abordées régulièrement, les thématiques liées à notre système de Santé, à ses acteurs et à son avenir n'ont sans doute pas eu la place qu'elles méritaient ; et ce alors que les Français ont régulièrement placé le service public de la Santé parmi leurs principales préoccupations.

A l'image de notre société, notre système de santé fait pourtant aujourd'hui face à des défis structurels qui ne trouveront des solutions satisfaisantes et pérennes que par la juste mesure de ces enjeux et le souhait permanent d'y répondre par la collaboration

de tous les acteurs. Il n'en va pas seulement de l'avenir du système de santé, mais également du modèle qu'il incarne, de ses missions et de ses valeurs.

Pour le SMPS, il devient donc plus qu'urgent **de stopper l'hémorragie en prenant enfin les décisions nécessaires à la sauvegarde du service public hospitalier**, et ce avant que nous atteignons définitivement le point de rupture. Celles-ci devront passer notamment par l'ouverture de négociations portant sur une revalorisation de l'ensemble des catégories relevant de la ligne managériale à la hauteur de leur engagement. Elles devront également conduire à une refonte en profondeur de la gouvernance de notre système de santé et refaire enfin des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux des espaces de travail attractifs et adaptés à leurs acteurs. Si la Santé n'a pas de prix, force est de reconnaître qu'investir dedans

*« Pour le SMPS, il devient donc plus qu'urgent de stopper l'hémorragie en prenant enfin les décisions nécessaires à la sauvegarde du service public hospitalier, et ce avant que nous atteignions définitivement le point de rupture. »*

a une valeur inestimable.

**Depuis 18 mois, les élus et les représentants du SMPS sillonnent la France à votre rencontre** pour échanger avec vous sur vos conditions de travail, sur l'actualité de nos métiers ou sur nos propositions, que ce soit au cours de nos réunions régionales mais également grâce à des événements d'ampleur comme SantExpo. Cette démarche de proximité est à la base du programme que nous vous soumettons et dont les propositions, qui se veulent à la fois ambitieuses, adaptées et réalisables, ont pour objectif d'assurer l'avenir de notre système de santé tout en valorisant les métiers de ses Managers de santé. Ce programme est le fruit d'un travail collaboratif constant et qui a encore vocation à évoluer. Je tiens par ailleurs à remercier celles et ceux qui s'investissent quotidiennement, en plus de leurs fonctions en établissement, pour cette dynamique collective portée par le SMPS.

C'est fort de cette conviction que

face à ces défis, le SMPS conserve une position à la fois ferme, mais pragmatique. Il réaffirme ainsi son attachement au service public, à ses acteurs et ses valeurs cardinales. Nous sommes convaincus que les solutions à la crise structurelle que nous traversons viendront d'abord des principaux concernés et qu'ils peuvent/doivent être les

acteurs de ce changement.

Cette voix, celle des Managers de Santé, vous pouvez compter sur nous pour la porter dès à présent, jusqu'aux élections professionnelles de la fin de l'année 2022 et au-delà.





# SantExpo : nos remerciements

| Été 2022 |

*La présence du SMPS à Santexpo a permis de mettre en avant les métiers de managers au sein de la FPH, ainsi que vos expériences, vos attentes et de façon plus générale d'échanger vsur l'avenir de notre système de santé.*

**Le SMPS tient à vous remercier d'être venus si nombreux sur notre stand et à nos événements ainsi que l'ensemble des intervenants et des élus qui ont**

**animé nos conférences.**

En tant que Syndicat représentatif de toutes les catégories de managers publics de santé, le SMPS tient à affirmer le rôle crucial des fonctions managériales dans le bon fonctionnement des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Chacun dans leurs domaines, les managers participent à la chaîne du

soin en étant sources d'innovations et forces de propositions.

Le plaisir que nous avons eu à vous rencontrer ou à vous retrouver ne doit cependant pas

*« Dans cette période le SMPS sera à vos côtés, pour relayer vos retours, vos attentes et en faire des propositions concrètes »*



conduire à oublier que sur le terrain, dans l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, les managers de terrain exercent leurs missions dans des conditions de plus en plus difficiles.

Le SMPS souhaite donc poursuivre cette dynamique en renforçant son action de proximité et en mettant au cœur du débat public l'ensemble des sujets qui proviennent des préoccupations des

collègues : attractivité du service public hospitalier, progrès statutaires, amélioration de nos conditions d'exercice, reconnaissance des métiers de managers de santé, simplification de nos modes de fonctionnement, planification et sécurisation pluriannuelle des budgets hospitaliers, égalité professionnelle, impact écologique de nos établissements ou encore l'accompagnement renforcé dans le cadre des prises de poste pour les jeunes managers.

Dans cette période le SMPS sera à vos côtés, pour relayer vos retours, vos attentes et en faire des propositions concrètes visant à améliorer durablement notre système de santé.

**Nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous en 2023 pour la prochaine édition de SantExpo !**

# SANTEXPO : CATÉGORIE CADRES DE SANTÉ

*La présence du SMPS à Santexpo a permis de mettre en avant les métiers de managers au sein de la FPH, ainsi que vos expériences, vos attentes et de façon plus générale sur l'avenir de notre système de santé.*

**La révision des grilles indiciaires et la création d'un grade « Hors Classe » pour les cadres supérieurs de santé étaient depuis longtemps des attentes légitimes portées par le SMPS.** Nous avons eu gain de cause après notre pétition historique lancée en 2021 et qui a rassemblé plus de 23 000 signatures avec l'ANCIM.

**Pour autant nous ne pouvons pas nous en satisfaire.** Les cadres de la filière soignante jouent un rôle de premier plan dans le management d'équipe et demeurent exposés aux défis que rencontre le service public hospitalier.

**Patrice SILVESTRE**, Cadre socio-éducatif pilotant le groupe de travail interne relatif à cette catégorie, a présenté les enjeux de ces fonctions dans les secteurs sociaux et médico-sociaux qui demeurent malgré tout en partie les « oubliés » du Ségur de la Santé.

Les cadres de santé, sociaux et médico-sociaux se veulent plus que jamais force de proposition pour faire évoluer leurs pratiques et leurs conditions d'exercice. C'est pour accompagner cette démarche que d'autres intervenants ont participé à

nos événements.

**Pascal GREMIAU**, de la Société EURECIA, a ainsi abordé les enjeux de l'expérience patient, qui associe

## « Cette démarche vise à établir des outils simples »

le collaborateur à un client des fonctions « Ressources Humaines ». Cette démarche vise à établir des outils simples, pratiques et faciles à mettre en place pour motiver, engager et enfin fidéliser les collaborateurs (voir encadré à côté)

Conscient des difficultés rencontrées sur tout le territoire pour recruter et fidéliser les professionnels, **Emmanuel DENUAULT**, Cadre supérieur de Santé est intervenu pour répondre à cette problématique. Il a présenté les résultats de son travail de recherche intitulé « fuis-moi,

je reconstruirai » et les pistes de réflexion et d'actions nécessaires pour renouer avec l'attractivité de nos professions.

Enfin, **Corine FLAMENT et Sébastien RETIF**, Vice-Président de la **Catégorie Cadres de Soins du SMPS**,

ont présenté une initiative récente du Syndicat intitulée « Management en santé : à vos idées ». Celle-ci a récompensé les meilleurs travaux de recherche traitant du management dans le secteur de la santé, produits par des étudiants et des élèves engagés pour le service public. C'est dans l'effervescence des idées et des propositions que se trouvent également les clés de compréhension de nos organisations et les leviers de management de demain.



Sébastien RETIF, Vice-Président de la catégorie Cadres de Santé

## L'Expérience Collaborateur « par Eurécia » de Pascal GREMIAU



Suite à son intervention lors du salon SantExpo à Paris, Pascal GREMIAU, CEO d'Eurécia, met en lumière la réussite de l'Expérience Collaborateur au service de la Performance d'une organisation.

### Depuis quand parle-t-on d'Expérience Collaborateur ?

La pandémie a brutalement accéléré les modes de vie et de travail. Les salariés demandent plus de reconnaissance, plus de bienveillance, du changement dans les méthodes de travail et de management... La crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui est devenue avec le temps, une crise existentielle. La notion d'Expérience existe depuis un moment chez les acteurs RH, mais aujourd'hui, elle est mise sur la table par les collaborateurs.

### L'Expérience Collaborateur, c'est quoi ?

C'est tout simplement du bon sens au quotidien ! C'est l'alignement des besoins individuels (la reconnaissance, la confiance, la qualité des relations, ...), des besoins du collectif (la communication, le feedback, l'information, les modes de travail...), et des besoins des organisations (la performance, les valeurs partagées, l'impact positif, les missions...) Le job d'un manager va être de nourrir ces besoins et d'accompagner le collaborateur à les accomplir ! Il n'y a pas de miracle, pour que vos employés prennent soin des patients, il faut commencer par prendre soin d'eux.

### Auriez-vous quelques idées pour une Expérience Collaborateur réussie ?

Voici quelques idées pour accompagner vos collaborateurs dans leur épanouissement professionnel ! Tout d'abord, travaillez l'onboarding de votre nouvelle recrue, annoncez son arrivée en interne, organisez-lui un petit-déj ou un déjeuner d'équipe, faites un tour des services pour le présenter et lui présenter ses nouveaux collègues, les différents postes de

travail... Dialoguez régulièrement avec votre personnel, instaurez des systèmes de feedback et des points d'équipe pour permettre à chacun d'échanger. Surtout, ne mettez pas de côté les moments informels, organisez des événements, des animations récurrentes. Favorisez au mieux l'équilibre vie pro/perso. Prévoyez des espaces agréables pour les pauses, les repas... Ce sont des petites choses qui finalement, font toutes la différence !

### Quels risques pour les organisations qui ne veulent pas aller vers l'Expérience ?

Parlons plutôt de bénéfices à se tourner vers l'Expérience Collaborateur. Imaginez un immense cercle vertueux : plus votre personnel sera épanoui, plus il sera performant et productif. Plus vos salariés ressentiront de la reconnaissance, plus ils seront engagés et investis au quotidien. Plus ils seront tout ça à la fois, et moins il y aura de turn-over et/ou de burn-out et donc, moins de départs et de recrutements à gérer qui peuvent peser lourd sur la balance d'un RH et d'un manager. Un autre des bénéfices, est l'image positive que cela procure sur vos services. Votre personnel est le miroir de votre service. Un collaborateur heureux est un collaborateur bienveillant envers les patients, les familles, ses collègues, son organisation...

### Un dernier conseil ?

Acteurs de santé, soyez acteur de votre équilibre ! Car pour réussir votre mission (accompagnement santé, Expérience Patient) il faut rester attentif à votre santé, votre expérience ! **L'Expérience Collaborateur au service de l'Expérience patient !**



**Acteurs de santé, soyez acteurs de votre équilibre !**

# SantExpo : Catégorie D3S

*Les Directeurs des Etablissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux étaient représentés pendant les trois jours du salon par Marie-Cécile DARMOIS, Vice-Présidente de la Catégorie D3S, et Serge MORARD, Directeur adjoint au Centre Hospitalier de Crépy-en-Valois. L'occasion pour eux d'animer un atelier participatif sur le thème : « un quinquennat pour l'autonomie ? »*



*Serge MORARD, Directeur adjoint au Centre Hospitalier de Crépy-en-Valois et Marie-Cécile DARMOIS, Vice-Présidente de la Catégorie D3S*

Cet atelier a permis de riches échanges autour des questions de société sur l'autonomie et l'accompagnement de la dépendance. Le débat fut nourri par de nombreux professionnels et des acteurs institutionnels.

Les enjeux relatifs à la prise en charge de l'autonomie, à l'inclusion à l'accompagnement de la dépendance s'avèrent en effet aussi grands que les attentes des collègues qui assurent le pilotage de ces établissements.

La richesse et la diversité des missions exercées par les D3S au cours de leur carrière ont toujours constitué un atout majeur d'attractivité de ces fonctions.

**Pourtant le corps des D3S rencontre aujourd'hui des difficultés structurelles comme dans toute la FPH, du fait notamment d'une perte continue d'attractivité consécutive aux atteintes répétées à nos conditions de travail ou à l'absence de revalorisation réelle depuis plus de 10 ans.**

L'évolution statutaire des D3S apparaît en creux si on la compare à nos homologues : pas d'alignement sur les grilles indiciaires et indemnitaires sur nos collègues DH pour des responsabilités comparables, pas de prise en compte adaptée de nos conditions d'exercice, en particulier en matière de risques psycho-sociaux ou

# LA LOI 3DS

La promulgation de la loi 3DS en février 2022 a acté le transfert des D3S occupant des fonctions de chefs d'établissements d'Instituts Départementaux de l'Enfance et des Familles (IDEF) à la Fonction Publique Territoriale. Cette mesure multiplie les points de vigilance dans la carrière pour la carrière des environ 70 collègues concernés et risque d'être le premier pas vers un démantèlement du corps.

Pendant plusieurs mois le SMPS s'est engagé aux côtés des D3S contre ce rattachement en interpellant régulièrement les pouvoirs publics et la représentation nationale. Un de nos amendements été d'ailleurs repris tel quel à l'Assemblée Nationale.

Malheureusement la mesure, qui figure à l'article 143 de la loi, est passée. Le SMPS tient malgré tout à rappeler son soutien aux collègues concernés et sa volonté de les accompagner. Nous resterons par ailleurs fermement opposés à toute nouvelle entaille dans le corps des D3S.



d'isolement, pas d'augmentation du nombre d'emplois fonctionnels offrant de nouvelles perspectives de carrière aux collègues, pas de grade à accès fonctionnel.

Le tout dans un contexte d'accroissement constant de la charge de travail et des responsabilités, de multiplication des intérim, de complexité bureaucratique infinie et même de scission d'une partie de notre corps suite à la promulgation de la loi 3DS.

Tous ces éléments mis bout à bout ont forcément conduit à cette chute de notre attractivité, au point que le corps des D3S soit en solde négatif d'entrées depuis

2014. Le corps des D3S souffre également de ses détachements multiples, preuve non pas d'un désamour de ses collègues mais du décalage encore trop grand entre nos catégories.

Pour le SMPS, les attentes des D3S sont claires : à responsabilité égale = rémunération égale. De ce principe doivent découler toutes les mesures nécessaires pour revaloriser nos métiers mais également mettre plus en avant les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux dont nous avons le pilotage.

# SantExpo : catégorie Directeur d'Hôpital

*Catherine LATGER, Vice-Présidente de la catégorie DH, et Nicolas SALVI, Secrétaire national de la catégorie DH, ont échangé avec les collègues sur nos axes de travail et contributions auprès des pouvoirs publics concernant ce corps.*



*Nicolas SALVI, Secrétaire national de la catégorie DH, et Catherine LATGER, Vice-Présidente de la catégorie DH*

Notre actualité reste celle d'une décennie de stagnations voire de régressions suite au protocole d'accord de 2011 :

- Le retour d'un quota d'accès à la hors classe, en baisse constante ; le tout avec des conditions d'accès qui demeurent plus drastiques que dans les autres fonctions publiques, notamment sur la mobilité (voir rubrique « Actualités des DH »)
- La suppression de la capacité à prolonger l'exercice sur les emplois fonctionnels au-delà des deux mandats de 4 ans
- La réduction du nombre de chefferies autonomes avec l'avènement des GHT, réduisant

mécaniquement les perspectives de carrières

- L'absence de révision profonde du nombre d'emplois fonctionnels
- Le maintien des critères d'accès au GRAF, sans élargissement des fonctions éligibles
- L'absence d'appui à la formation et pas de service de santé au travail dédié.
- Un régime de responsabilité face à l'intérim médical et paramédical qui nous met plus que jamais en porte à faux

Le tout dans le contexte de dégradation de nos conditions de travail et de Directeur Bashing, voire de violence physiques et verbales contre nos fonctions.



# FOCUS SUR

# 38

C'est le nombre d'inscrits au tableau d'avancement à la hors-classe des Directeurs d'Hôpital pour 2022.

Ce nombre historiquement bas fait suite à la mise en place en 2021 du taux de promotion pour l'accès à la hors-classe et à sa diminution constante, jusqu'à atteindre 30% pour l'année 2022.

Plutôt que de valoriser la richesse et la diversité des parcours de nos DH ainsi que la spécificité de nos métiers, les pouvoirs publics portent un nouveau coup à notre attractivité en optant pour un alignement par le bas sur la Fonction Publique de l'État, quitte à pénaliser, une fois encore, les collègues arrivés le plus récemment dans le corps.

Pour rappel, le SMPS a obtenu la mise en place d'une nouvelle ligne directrice de gestion introduisant plus d'équité dans les critères utilisés pour départager les candidats réunissant l'ensemble des conditions nécessaires pour leur avancement de grade. Ce sont bien les parcours et non le critère de l'âge que seul le SMPS refusait, qui seront valorisés dans ce cadre, dans une vision moderne de nos carrières.

**Le SMPS demeure cependant pour la suppression de ce quota et reste à disposition des collègues souhaitant préparer leur dossier de candidature pour le prochain tableau d'avancement.**

Les conséquences de cette situation dans la durée s'observent déjà dans le concours, le nombre de détachés et, de façon générale, sur le marasme

**« Réenchanter l'hôpital »  
passera par redonner  
du sens à nos métiers. »**

rencontré par nos collègues.

**Le SMPS se refuse à sombrer dans le pessimisme et réaffirme sa volonté de porter haut nos métiers.**

L'envie de renouer avec l'attractivité demeure plus forte.

Plutôt qu'un alignement systématique sur les Administrateurs civils, **le SMPS demande que le statut des DH s'autonomise au regard de ses contraintes et de ses conditions d'exercice.**

En effet, il est absurde de disposer par exemple du même taux de promotion que dans la Fonction Publique d'État alors que nos conditions d'accès à la Hors classe sont

plus contraignantes.

De même, nos grilles indiciaires doivent être à l'image des défis que nous rencontrons quotidiennement dans nos fonctions.

**« Réenchanter l'hôpital » passera par redonner du sens à nos métiers. Les Directeurs d'Hôpital choisissent cette voie par choix, celui d'un service public exigeant et directement utile à la population.**

# SANTEXPO : CATÉGORIE DIRECTEURS DES SOINS

**Céline LAROCHE, Vice-Présidente de la Catégorie Directeur des Soins, et Valérie CORRE, Secrétaire nationale de la catégorie, étaient présentes à SantExpo pour venir au contact des collègues. L'occasion pour eux d'échanger sur l'actualité et les perspectives de cette catégorie.**

La place indispensable du Directeur des soins au sein des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux émane d'une légitimité construite dans le temps et reconstruite par tous les acteurs.

**Véritable bras droit du chef d'établissement, rouage principal de l'encadrement du personnel paramédical, le Directeur des Soins forme avec le Chef d'établissement et le Président de la Commission Médicale d'Établissement un trinôme essentiel à la bonne conduite des politiques de santé sur les territoires.** Il n'aurait pas été possible de réorganiser l'offre de soins dans les établissements en réponse à la crise sanitaire sans la compétence et l'expérience des Directeurs des soins.

Les DS ont ainsi bénéficié au pre-

mier semestre 2022 de **plusieurs avancées historiques** portant notamment sur une revalorisation des grilles indemnitaires et indiciaires ainsi qu'à la création d'un Grade à Accès Fonctionnel (GRAF). Ces avancées viennent donc souligner les efforts consentis par les Directeurs des soins et conforter la place indispensable et la légitimité de notre fonction pour les établissements de santé.

**Le SMPS demeure conscient que ces avancées sont en deçà de l'objectif d'alignement avec les Directeurs d'Hôpitaux adjoints, porté par notre seul syndicat au démarrage des groupes de travail.**

Le ralliement des autres syndicats à la position du SMPS a été trop tardif pour réussir. Entre le risque de ne rien obtenir en refusant la copie issue des négociations avec le Ministère, et un chemin de revalorisations étape par étape, le SMPS a choisi cette seconde option. Notre position a donc été celle du pragmatisme : nous privilégions des conquêtes progressives et accessibles sur la base nos expériences de négociations. Cette méthode basée sur le pragmatisme et le sérieux fonde notre crédibilité.

Le SMPS rappelle les principes qu'il

a défendus tout au long de ce round de négociation :

- Une ligne claire visant à l'alignement statutaire des Directeurs de Soins sur les Directeurs d'Hôpital adjoints, en se basant sur l'idée qu'à responsabilité égale, les rémunérations doivent être égales.
- La mise en place d'une valorisation des cumuls d'activité pour les Directeurs des Soins
- Une augmentation substantielle du nombre d'emplois fonctionnels pour les DS

**« Les DS ont ainsi bénéficié au premier semestre 2022 de plusieurs avancées historiques »**

- Un renforcement de la place du Directeur des soins dans la Gouvernance. Ainsi, les avancées permises en 2022 ne sont qu'une étape. Le SMPS a été le seul syndicat à s'être engagé de manière volontariste auprès des Directeurs des Soins et sera demain toujours au rendez-vous pour vous défendre.

Céline Laroche, Vice-Présidente de la Catégorie DS  
Sébastien Rétif, Vice-Président de la Catégorie Cadres de Santé  
Valérie Corre, Secrétaire Nationale de la Catégorie DS



# FOCUS SUR

## Les revalorisations des traitements indiciaires et indemnitaires des DS en 2022

Les revalorisations des traitements indiciaires et indemnitaires des Directeurs des Soins en 2022 ont représenté une avancée substantielle.

C'est à cette fin que le SMPS met à disposition des collègues son dossier statutaire sur l'impact des mesures de revalorisations indiciaires et indemnitaires en 2022 pour les





# SantExpo : Attachés d'AH et Cadres Administratifs

I Été 2022 |

Carine GRUDET, Vice-Présidente de la catégorie AAH et Cadres Administratifs

**Les cadres administratifs et les Attachés d'administration hospitalière étaient également présents à SantExpo avec Carine GRUDET, Vice-Présidente de la catégorie pour le SMPS.**

A l'heure où notre système de santé sort progressivement d'une des plus longues crises sanitaires qu'il ait eu à connaître et qu'il est appelé à se restructurer fortement, la valorisation de l'engagement des managers de santé de

la fonction publique hospitalière est une nécessité. Pourtant depuis près d'une décennie les attachés d'administration hospitalière et les cadres administratifs n'ont toujours pas vu leur situation s'améliorer faute d'avancées statutaires.

La situation est pourtant difficile, car on constate le décrochage à fonction équi-

valente avec nos homologues des Fonctions publiques de l'État et de la Territoriale, que ce soit niveau des régimes indiciaires et indemnitaires. Cet écart grandis-

**« La valorisation de l'engagement des managers de santé de la fonction publique hospitalière est une nécessité. »**

sant s'explique notamment par la non-application du RIFSEEP, un ratio de promotion au principalat parmi les plus faibles de la FPH ou la très grande difficulté d'accès au GRAF au regard des critères fixés. A cela s'ajoutent les transformations récentes de la gouvernance hospitalières, les GHT et les Directions communes en tête, qui ont un impact direct sur nos conditions d'exercice propres au milieu de la Santé qui amènent certains AAH et des Cadres administratifs à occuper des responsabilités et des fonctions managériales incomparables avec nos homologues des autres fonctions publiques.

Pourtant, malgré les engagements du gouvernement à revaloriser l'ensemble des cadres administratifs, techniques et paramédicaux de la fonction publique hospitalière, **force est de constater que l'alignement de leur régime indemnitaire sur leurs homologues des autres fonctions publiques n'est pas effectif.**

Pour le SMPS, ces écarts ne reposent sur aucune justification valable et expliquent en grande partie la chute d'attractivité de nos métiers. Elle se révèle chaque année un peu plus, que ce soit par le nombre de candidats au concours ou par le recours croissant aux contractuels pour occuper ces fonctions.

L'expertise apportée par les Attachés et les Cadres administratifs de la fonction publique hospitalière est pourtant essentielle au bon fonctionnement de nos organisations et, à terme, à la qualité

du service rendu à la population. Cette situation justifie donc pour le SMPS de procéder en urgence à l'alignement sur les plans indiciaires et indemnitaires ainsi qu'à une application du RIFSEEP qui intégrera le maintien des primes valorisant l'exercice au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ainsi que le versement de la Nouvelle Bonification Indiciaire au regard de nos responsabilités managériales.

**Au-delà de l'attractivité, il est plus que nécessaire de prendre enfin des mesures de fidélisation récompensant celles et ceux qui s'engagent dans la carrière. Le SMPS demande donc également une augmentation substantielle du ratio d'accès au principalat, sur le modèle des autres fonctions publiques ainsi qu'un assouplissement des critères d'accès au GRAF.**

## FOCUS SUR

### L'écart de rémunération entre attachés de la FPH et FPT/FPE

Entre 460€ et 1 100€ brut mensuel, c'est l'écart de rémunération constaté entre les AAH et leurs collègues de la FPT et de la FPE.

Cette différence est d'autant plus difficile à supporter pour les AAH que dans le même temps, le Ministère de la Fonction Publique a définitivement validé l'harmonisation, sur le mieux disant, des régimes indemnitaires des attachés et secrétaires administratifs (équivalent des adjoints de cadres hospitaliers) exerçant au sein des différents ministères relevant de la fonction publique d'État.

# SantExpo : Ingénieurs hospitaliers et cadres techniques

60%

En tant que salon consacré à l'innovation hospitalière, SantExpo est chaque année un moment fort pour les Ingénieurs hospitaliers et les cadres techniques. **Mickaël TAINE**, vice-président de la catégorie, était sur place pour venir à la rencontre des collègues.

Les Ingénieurs hospitaliers ont fait partie des catégories bénéficiant de réelles avancées au cours des dernières années. Ceux-ci ont en effet vu enfin l'harmonisation à 100% des deux premiers grades de leur corps (ingénieur et ingénieur principal) avec les grilles de nos collègues des autres fonctions publiques, avec des échelons, des indices et surtout des durées fixes. Cette avancée ne doit cependant pas masquer **la différence qui demeure avec nos homologues de la Fonction Publique Territoriale, notamment en ce qui concerne les grilles des ingénieurs en chef et des durées d'échelon** qui ne sont toujours pas alignées avec eux. C'est d'ailleurs en constatant que les pouvoirs publics n'avaient nullement l'intention de réduire cet écart croissant que le SMPS a re-

fusé de poursuivre les négociations ouvertes au début de l'année 2022. Pourtant cet écart persistant participe activement à la faible attractivité de nos métiers et de notre secteur, et par conséquent à un recours toujours plus accru aux recrutements par la voie contractuelle. De plus, le peu de perspectives d'accéder à des fonctions de hautes responsabilités freine la fidélisation des collègues les plus ambitieux.

« SantExpo est chaque année un moment fort pour les Ingénieurs hospitaliers »

L'importance accrue des Ingénieurs et des Cadres techniques dans les évolutions nécessaires que connaît l'hôpital public devrait au contraire inciter à massivement investir dans notre catégorie.

Pour le SMPS la revalorisation des métiers d'Ingénieurs Hospitaliers est donc un objectif crucial, dans

l'intérêt de ces métiers mais également de l'avenir de notre système de santé.

Les objectifs vis-à-vis de notre catégorie sont donc simples :

- L'alignement indiciaire avec les grilles ingénieurs de la FPE et de la FPT et l'harmonisation de ces grilles en ce qui concerne les indices, les échelons et leurs durées.
- La création de deux grades à accès fonctionnel (GRAF) pour les ingénieurs principaux et les ingénieurs en chefs
- L'identification de l'emploi fonctionnel d'ingénieur général comme un emploi fonctionnel de Direction, faisant de lui un véritable directeur technique ; avec la possibilité d'ouvrir un emploi fonctionnel d'ingénieur général dans tous les établissements disposant d'emplois fonctionnels de Direction.
- La création d'un grade d'assistant ingénieur ou d'assistant chef de projet pour les TSH
- La reconnaissance explicite dans notre statut des compétences managériales et d'expertise

# FOCUS SUR

est la part des Ingénieurs Hospitaliers recrutés par la voie contractuelle qui illustre le manque d'attractivité du statut pour ces métiers. Les revalorisations à venir devront inverser cette tendance.

Les écarts mensuels maximaux sur le volet indemnitaire entre les Ingénieurs hospitaliers et les cadres techniques avec leurs homologues des autres fonctions publiques :

- 555 € brut pour les techniciens et techniciens supérieurs
- 1 819 € brut pour les ingénieurs
- 350 € brut pour les ingénieurs en chef

## SANTEXPO : RETRAITÉS

*Les retraités des Managers de la Fonction Publique Hospitalière aussi représentés, avec Angélique NOIZETTE, référente de la catégorie des Retraités du SMPS.*



I Été 2022 I

Dans un contexte marqué par la hausse constante de l'inflation et une perte de pouvoir d'achat continue depuis plusieurs années, il apparaît urgent d'assurer le maintien d'un niveau de vie digne pour les retraités de la FPH. La prise en compte de la situation des retraités est partie intégrante de l'action du SMPS qui attend beaucoup de la revalorisation des pensions prévues pour le second semestre 2022.

Le SMPS demeure par ailleurs toujours ferme sur sa demande de révision du calcul de la retraite, ce qui comprend notamment d'y inclure les indemnités et les primes liées aux fonctions exercées. A l'heure où les primes peuvent représenter près de la moitié des revenus d'un titulaire, il est nécessaire de rééquilibrer la part indiciaire

et la part indemnitaire dans le calcul des pensions futures.

Enfin, **le SMPS mise activement sur le lien intergénérationnel et la transmission comme sources de solutions pour les managers en poste aujourd'hui.** Il est en effet crucial de continuer de soutenir et d'accompagner les seniors qui se sont investis pendant toute leur carrière dans le service public hospitalier. Leur expérience et leur dévouement représentent une richesse pour le SMPS, pour les collègues en activité et pour la société tout entière.

Ce lien vital ne doit pas être oublié, car pour se tourner pleinement vers l'avenir, il ne faut pas oublier le passé et y puiser au contraire de nouvelles solutions.



Echanges à la table ronde du Sénat portant sur l'application des 10 ans de la Loi Sauvadet

# SANTEXPO : THÉMATIQUE « ÉGALITÉ PRO- FESSIONNELLE »

I Été 2022 I



Caroline CHASSIN, Référente Égalité Professionnelle au SMPS

*Parmi toutes les causes soutenues par le SMPS, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un véritable projet managérial fort pour nos établissements et au-delà pour toute la FPH.*

La tenue de notre conférence et de notre table ronde sur l'égalité professionnelle dans la FPH fut l'occasion de rappeler notre attachement profond pour cette thématique. L'égalité est un droit pour tous les managers, mais aussi une responsabilité qui leur incombe.

Animées par **Caroline CHASSIN**, référente du SMPS sur cette thématique, elles ont donné lieu à des

échanges nourris sur les enjeux en matière d'égalité au sein de nos structures.

En effet, si on peut se féliciter de la quasi-parité au sein de la FPH en ce qui concerne les postes d'encadrement supérieur et de direction, avec 49,1% de femmes occupant ces fonctions, cela ne doit pourtant pas occulter les inégalités qui demeurent dans d'autres catégories ou aux plus hauts niveaux de responsabilité de nos institutions, autant du côté de l'administration que des soignants.

Le SMPS soutient ainsi les recommandations portées par le Haut conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et souhaite être force de propositions pour voir émerger des initiatives et des bonnes

pratiques pour que les établissements de santé soient à la pointe de la lutte contre ce plafond de verre des postes à responsabilités. A la suite de la grande enquête nationale portant sur les agissements sexistes et les violences sexuelles vécus par les Manageurs de Santé, le SMPS souhaite poursuivre désormais son action en mettant plus en avant les initiatives locales en faveur de l'égalité professionnelle. Nous demeurons persuadés que les solutions les plus adaptées viendront des acteurs de terrain, celles-ci doivent par conséquent

être valorisées.

C'est à cette fin que **le SMPS lance cette année un prix du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle** dont l'ambition est de recenser les meilleures initiatives prises par les établissements et ainsi valoriser ces actions. La remise de ce prix le 15 septembre au cours du Congrès du SMPS sera l'occasion de mettre en lumière les propositions concrètes des établissements mais également de constituer un recueil de bonnes pratiques à partager.

**Le SMPS tient à remercier les**

**intervenants de cet évènement :**

- Mme Alice de MAXIMY, Présidente de l'association Femme de Santé
- M. Nicolas ROBLAIN, Chef du Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité, Ministère de la transformation et de la fonction publiques
- M. Fabien AMENGUAL-SERRA, SG du CH de Moulins-Yzeure
- M. Yann COZ, Chef Protection des droits et affaires publiques au Défenseur des droits

## FOCUS SUR

**Discriminations liées au genre dans la FPH : le point de vue du Défenseur des droits, par Yann Coz, Chef Protection des droits et affaires publiques au Défenseur des droits.**

**Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante chargée de veiller « au respect des droits et libertés » (article 71-1 de la Constitution).**

Parmi ses missions, plusieurs sont susceptibles de concerner les agents publics exerçant à l'hôpital, qui peuvent saisir l'institution en raison de dysfonctionnements dont ils sont victimes en tant qu'usagers du service public (ex : difficultés à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou dans le calcul des pensions), pour obtenir une protection en tant que lanceurs d'alerte, ou pour lutter contre des discriminations dont ils s'estiment victimes, lesquelles incluent le harcèlement fondé sur un

motif discriminatoire.

Une fois saisi, le Défenseur des droits peut mener une instruction auprès de l'employeur et lui adresser des recommandations ou, selon les circonstances, présenter des observations devant le tribunal saisi par le réclamant. Il peut aussi intervenir par la voie de la médiation, en s'appuyant sur un réseau de 550 délégués territoriaux.

L'analyse des saisines pour discrimination émanant d'agents de la fonction publique hospitalière fait apparaître plusieurs points de tension s'agissant des sujets liés à l'égalité entre hommes et femmes.

**En premier lieu**, les thèmes liés au handicap concernent souvent les femmes, du fait de la structure d'emploi : nombreuses sont les infirmières ou aides-soignantes développant au cours de leur carrière des pathologies invalidantes, qui entraînent ensuite des difficultés de reconversion, soit parce que – cas fréquent – l'interdiction de port de charge lourde est

en pratique impossible à respecter, soit parce que la reconversion vers la filière administrative est complexe voire impossible. Les employeurs préfèrent parfois placer ces personnes en retraite pour inaptitude alors même que les possibilités de reclassement ne sont pas épuisées.

**Un deuxième sujet** de préoccupation est celui de la discrimination des agentes contractuelles en raison de leur grossesse. La multiplication des contrats à durée déterminée de six mois fait que les employeurs ont tendance à ne pas les renouveler lorsque l'agente annonce sa grossesse, pour ne pas devoir la remplacer. Cette situation est parfois intériorisée par les intéressées qui ne demandent pas le renouvellement de leur CDD lorsqu'elles sont enceintes pour ne pas risquer de ne plus être réembauchées ultérieurement, peut conduire à des ruptures dans les droits sociaux et, de plus, à la perte du bénéfice d'une éventuelle

si l'interruption dure plus de quatre mois (article L332-4 du code général de la fonction publique).

**Le troisième point** de vigilance est lié à l'extrême complexité de la gouvernance hospitalière lorsqu'un directeur ou un praticien hospitalier est mis en cause.

En cas de harcèlement sexuel par exemple, la sanction est souvent plus difficile et longue à obtenir que lorsqu'il s'agit d'un personnel sur le-

quel le directeur de l'hôpital dispose d'un pouvoir de sanction. Les difficultés s'accroissent encore lorsque le conseil de l'ordre (voire l'ARS) est saisi, auquel cas chaque institution peut être tentée d'attendre la décision de l'autre. De plus, comme d'autres administrations, ces structures préfèrent aussi souvent attendre le jugement pénal lorsqu'une plainte est déposée, alors même que la procédure administrative est indépendante de la procédure judi-

ciaire et que les délais peuvent être extrêmement longs et laisser à la personne le temps de partir en retraite ou de faire d'autres victimes. Si l'on ajoute à cet éclatement institutionnel que la crainte de ne pas trouver un remplaçant à un praticien renommé peut aussi inhiber les volontés de sanctionner, on constate que la lutte contre le harcèlement sexuel est plus complexe dans l'hôpital qu'ailleurs et qu'elle doit donc être menée avec d'autant plus d'opiniâtreté.

## FOCUS SUR

### LE COLLECTIF « FEMMES DE SANTÉ »

Femmes de Santé est le premier collectif pluriprofessionnel et transversal de femmes (et d'hommes !) qui ont une activité dans le secteur de la Santé.

Fort de plus de 2300 membres, le collectif a pour objectifs de valoriser et de développer l'humain au cœur du système de Santé et de promouvoir l'expertise et les actions initiées par les femmes dans le secteur de la Santé. Les Femmes de Santé viennent de tous les secteurs de la Santé : du public, du privé, du milieu associatif, administratif, des hôpitaux, des entreprises... La startup « hkind », pour h(uman)kind, porte entièrement (juridiquement, financièrement...) le collectif.

Alice de Maximy, fondatrice du collectif et d'hkind, est revenue au cours de la table-ronde du SMPS sur l'égalité professionnelle réalisé lors de Santexpo sur les différentes solutions trouvées et sélectionnées par les Femmes de Santé lors des États Généraux de la place de la femme dans



Alice de MAXIMY,  
Présidente de l'association Femme de Santé

le secteur professionnel de la santé. Fruits de plusieurs mois de travail collaboratif et consensuel (dont l'animation est la spécialité de l'équipe hkind), les propositions sont en effet incarnées par des solutions concrètes et simples à mettre en œuvre, pour améliorer la place professionnelle des femmes dans le domaine de la Santé, dans la droite ligne des missions du Collectif.

L'une de ces solutions vise notamment à mettre en place un modèle professionnel qui normalise la ma-

ternité au sein des entreprises et des établissements de santé. Cela passe par :

- L'intégration dans la fiche de poste des modalités de l'accompagnement de la grossesse, du congé maternité, du congé paternité et de la continuité de l'activité au sein du service et les remplacements mis en place pendant ce congé,
- L'incitation à la prise du congé paternité via les managers et les dirigeants, pour plus d'égalité
- L'accompagnement au retour du

congé maternité, en ayant établi un retour à l'emploi clair, en amont, et en proposant des MOOCs diplômants sur le long terme, pouvant être suivis pendant le congé maternité si la femme le souhaite.

Alice de Maximy a également évoqué la solution qui consiste à créer une charte d'entreprise/d'institution qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et qui passe notamment par la gestion de son temps :

- Interdire les réunions, conseils d'administrations et comités de pilotage après 18h,

- Appliquer une charte de déconnexion avec un « malus » pour les managers s'il y a un non-respect de la charte de déconnexion,

- Développer les systèmes de garde d'enfants (crèches, activités périscolaires...), notamment en entreprise et à domicile, et indexer leur coût sur les revenus des parents.

Alice de Maximy a enfin insisté sur le fait que l'égalité professionnelle ne pourra pas fonctionner sans l'aide des hommes et c'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le collectif Femmes de Santé est également ouvert aux hommes.

Rejoignez le collectif sur [www.femmesdesante.fr](http://www.femmesdesante.fr) !

Hkind anime des ateliers collaboratifs pour les établissements sur des enjeux d'égalité et participe à la rédaction de plan d'égalité femme homme. Hkind est également organisme de formation certifié, faisant intervenir des membres du collectif en tant que formatrices sur des enjeux d'égalité, et de santé de la femme notamment.

## FOCUS SUR



### PRIX DU PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LE SMPS RÉCOMPENSE VOS INITIATIVES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Parce que le dire c'est bien, mais le faire c'est encore mieux, le SMPS, en partenariat avec l'association « Donner des Elles à la santé » et le réseau « Femmes de santé », lance un prix pour récompenser les plans d'actions qui permettent de favoriser et de développer l'égalité professionnelle en milieu sanitaire, social et médico-social !

#### >> Objectif

Vous avez élaboré un plan d'actions sur le sujet de l'égalité professionnelle dans votre établissement et vous souhaitez le partager et mettre en valeur le travail collectif que vous menez ? Alors n'hésitez pas à nous le transmettre ! Un jury analysera votre plan et vous décernera un prix.

#### >> Contexte

A l'occasion de son congrès annuel qui se tiendra le 15 septembre 2022 à la Cité Universitaire de Paris, le SMPS valorisera les plans d'actions égalité professionnelle qui sont menées dans nos établissements pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité concrète.

Au-delà de la récompense des initiatives inspirantes et innovantes, un recueil de bonnes pratiques à partager avec l'ensemble des collègues sera élaboré et diffusé, pour faire progresser ensemble l'égalité professionnelle dans nos professions.

#### >> Montant des prix attribués

Le premier prix décerné sera d'une valeur de 1 000 euros

Le second prix de 700 euros

Le troisième prix de 500 euros.

**Alors tous à vos plans pour les partager et faire de l'égalité professionnelle une égalité réelle et concrète !**

#### >> Constitution du jury

Pour attribuer et remettre les prix, le jury sera constitué de représentants égalité professionnelle du SMPS, de l'association « Donner des Elles à la santé » et du réseau « Femmes de santé ».

## CALENDRIER

### 15 août

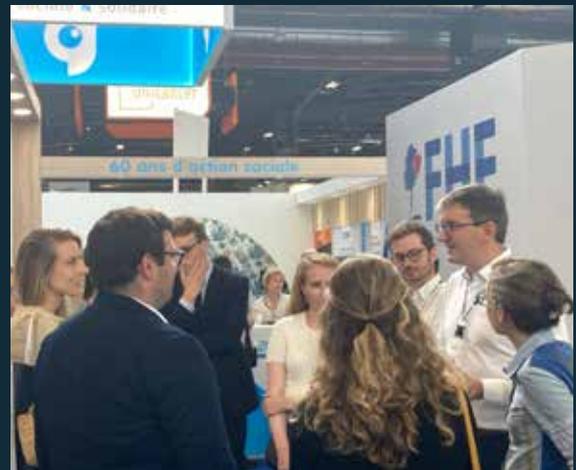
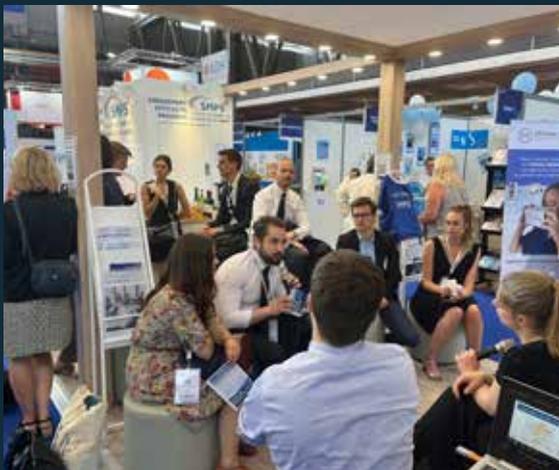
Deadline pour nous transmettre votre plan « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » à l'adresse [contact@smpsante.fr](mailto:contact@smpsante.fr)

### 15 septembre

Remise des prix égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et présentation des projets diffusés

# SANTEXPO : COLLECTIF « JEUNES MANAGEURS DE SANTÉ »

*Dans l'objectif de répondre aux attentes spécifiques des nouveaux managers, le SMPS a structuré en 2021 un Collectif intitulé « Jeunes Managers de santé ».*



Investi au service de leurs collègues en formation ou récemment en poste, le SMPS est la seule organisation à structurer des espaces d'expression et de représentation pour les Jeunes Managers de santé vis-à-vis des pouvoirs publics, mettant fin à une invisibilité institutionnelle. Le collectif vise donc les professionnels qui ont accédé récemment à un poste ou des fonctions de Manager de santé.

La venue à SantExpo fait souvent partie des passages obligés pour les élèves de l'EHESP. C'est donc vers eux que le SMPS a organisé une conférence animée par Séverine VOLET, membre du

collectif Jeunes Managers et référente SMPS des Jeunes Managers de santé Grand Est, afin de revenir sur nos actions et répondre à leurs questions relatives à la carrière ou à l'accompagnement proposé par le SMPS.

Ces échanges ont permis de revenir sur les actions concrètes menées par le SMPS à destination des Jeunes Managers, telle l'enquête nationale sur les conditions de prises de fonction chez les jeunes Managers de santé, à destination des Directeurs et des Cadres, ou la mise en place progressive d'un réseau de Référents « Jeunes Managers de Santé » à travers tout le territoire.





# Le SMPS en région

*Le SMPS s'investit continuellement en proximité en organisant des réunions régionales, au plus près des collègues et des adhérents.*

Ces rencontres sont l'occasion d'échanges riches avec vous sur vos métiers et vos conditions de travail. A chaque réunion nous constatons vos attentes et votre besoin grandissant d'informations concernant les perspectives de vos métiers ou les propositions portées par le SMPS pour améliorer le système de santé. La proximité étant une des valeurs cardinales de notre action, nous comptons poursuivre et multiplier ces réu-

nions régionales au second semestre 2022. Nous espérons d'ores et déjà vous y voir nombreux pour faire de ces rencontres de vrais moments d'échanges constructifs et utiles pour votre pratique professionnelle.

**Nous tenons ici à remercier en particulier les Secrétaires Régionaux qui organisent ces réunions et animent les réseaux locaux du SMPS.**



## Congrès annuel

du SMPS le **15 septembre 2022** à la Cité Universitaire à Paris : inscrivez-vous vite !  
Le Congrès annuel du SMPS se tiendra le 15 septembre 2022 à la Cité Universitaire à Paris



Réservez dès maintenant votre place en scannant le QR Code ci-dessous ou directement sur notre site [www.smpsante.fr](http://www.smpsante.fr)



## Programme : Publication du programme du SMPS

Depuis près de 18 mois, les élus et les représentants du SMPS sillonnent le territoire pour venir à votre rencontre et échanger avec vous sur vos conditions d'exercice et vos métiers.

Le programme du SMPS que nous vous soumettons aujourd'hui est le fruit de cette démarche collaborative ; les constats et les propositions qu'il apporte ont pour objectif de préserver notre système de santé tout en valorisant les métiers des managers de Santé.

**Basé sur les valeurs cardinales d'engagement, d'efficacité et de proximité qui structurent notre action**, ce programme sera la feuille de route du SMPS dans le cadre des débats et des négociations à venir sur l'avenir de notre système de santé. **Il a vocation à encore évoluer pour demeurer au plus proche de vos préoccupations et de vos enjeux.**

Vous pouvez retrouver le programme du SMPS en scannant le QR Code ci-dessous :



# Pétition

*Réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics : signez la pétition du SMPS contre cette réforme déconnectée des réalités de nos métiers !*

**Face à la mise en cause pénale, financière et personnelle des Directeurs de la FPH et des Managers de santé, disons-le d'une seule voix : ça suffit !**

Plus que dans d'autres secteurs, les dirigeants du service public hospitalier ont choisi leur métier pour répondre à une vocation : celle de défendre et développer un modèle de système de santé basé sur un accès à des soins de qualité pour l'ensemble de la population et sur tout le territoire. Choisir de travailler pour la réalisation de cet idéal représente

un engagement fort, porteur de sens et de valeurs pour les milliers de femmes et d'hommes qui assurent les missions de Managers au sein de la FPH.

**Cet engagement est aujourd'hui profondément remis en cause par une série de réformes qui dénotent par leur manque d'adéquation avec nos conditions d'exercice, nos missions et nos exigences.**

Parmi elles, la création d'un régime unique de responsabilité des gestionnaires publics transférant la res-

ponsabilité juridique des comptables vers les ordonnateurs (ordonnance du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics) vient parachever un système de contrôle et de sanction qui met directement les Directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en porte à faux dans la réalisation de leurs missions. Cette réforme est d'autant plus injuste qu'elle conserve l'irresponsabilité financière des ministres et des élus locaux qui existe depuis 1948.

**Depuis des mois, le SMPS ne cesse d'alerter sur les conséquences délétères d'une telle mesure,** que ce soit en termes de sanctions pour la majorité des ordonnateurs de la FPH que de garanties d'assurer le maintien de la permanence des soins de nos établissements. Elle apparaît comme déconnectée des réalités et amène à confondre le maintien d'un service public décent sur un territoire par l'application de mesures d'urgence avec un vrai détournement de fonds publics. Pris entre le marteau et l'enclume, les Directeurs auront bientôt le choix entre engager leur responsabilité pénale pour avoir soit assuré la continuité des soins sur leur territoire



soit pour avoir mis en danger la vie et la santé de leurs concitoyens en suspendant des activités de soins faute de soignants.

Devons-nous accepter que des collègues soient d'ores et déjà traduits devant les tribunaux, et leur responsabilité pénale engagée, pour avoir n'importe quel fait que leur métier et défendu le service public ?

Devons-nous également accepter d'être pris entre le marteau et l'enclume de cette responsabilité pénale, nous laissant le choix de l'engager pour avoir assuré la continuité des soins sur le territoire ou de l'engager pour avoir mis en danger la vie et la santé de nos concitoyens en suspendant des activités de soins faute de soignants ?

Devons-nous accepter et subir une nouvelle réforme qui jette une fois de plus injustement l'opprobre sur toutes nos professions de Managers publics de santé en les pointant du doigt ?

**A toutes ces questions, le SMPS répond fermement et simplement « NON ».**

Non, car notre devoir est de nous défendre collectivement et fermement, sans aucune complaisance politique.

Non, car cela viendrait à jeter de facto et de jure le discrédit sur l'ensemble des collègues contraints par la nécessité de la continuité du service public à sortir des champs délimités par la réglementation pour maintenir la permanence des soins auprès de la population ; faisant d'eux non pas des professionnels dévoués se démenant pour l'hôpital public, mais des gestionnaires condamnables.

Quand bien même l'ordonnance plafonne les amendes, elle facilitera les poursuites et les procédures à l'encontre de collègues n'ayant comme seul défaut que celui d'avoir réalisé leurs missions dans le contexte de la

dure réalité des vacances de postes de soignants et de l'absentéisme partout sur le territoire qui s'aggrave de jours en jours. Cette réforme augmente l'anxiété des collègues, sous la pression de procédures longues et fastidieuses, à la merci d'une jurisprudence incertaine.

Refusons-nous d'assumer nos responsabilités ? En aucun cas. Mais il ne revient pas aux managers du service public hospitalier, qu'ils soient chefs d'établissements, directeurs-adjoints ou attachés d'assumer les conséquences de politiques publiques ayant conduit aux pénuries de professionnels de santé médicaux et paramédicaux que nous connaissons aujourd'hui.

Au contraire, c'est en responsabilité que nous portons cette pétition et ce moratoire car une des forces du collectif SMPS est d'exercer vos métiers sur le terrain. Car les gestionnaires publics hospitaliers prennent quotidiennement leur part de responsabilité en accomplissant leur mission : assurer le fonctionnement sur tout le territoire et de façon continue du service public hospitalier.

**Les Directrices et les Directeurs de la FPH** connaissent le sens des mots « responsabilités » et « conséquences ». Mais plus qu'un nouveau système de contrôle et de sanctions, fussent-elles atténuées, nous avons aujourd'hui besoin de réformes de fond et de moyens nouveaux pour accomplir nos missions au service de la population de façon sereine et peut-être, espérons-le un jour, apaisée.

Nous rappelons donc que nous demandons :

- Que les pouvoirs publics soutiennent et reconnaissent les managers hospitaliers, augmentent et simplifient les rémunérations des médecins hospi-

taliers, notamment pour la permanence des soins, et encadrent réellement l'intérim médical sans que la sanction ultime ne vise les directeurs. Pour cela nous demandons un moratoire pour la FPH sur l'application au 1er janvier 2023 de l'ordonnance du 23 mars 2022.

- Que le Premier Président de la Cour des Comptes emploie les agents du réseau des CRC à la publication de guides et recommandations pratiques permettant de mieux comprendre sa jurisprudence plutôt qu'à une excessive judiciarisation.
- Que la Chancellerie garantisse la présomption d'innocence et le secret de l'enquête pour les managers hospitaliers.
- Que les ARS multiplient dès cet été les lettres de couverture permettant d'exonérer les directeurs de responsabilités prises pour assurer le bon fonctionnement des établissements considérant la crise majeure sur les ressources humaines.

**En résumé :**

- **Des professionnels et des moyens pour nos missions : OUI.**
- **Des réformes de fond qui nous permettent d'agir : OUI.**
- **De nouveaux contrôles et de nouvelles sanctions : NON.**

**Signez la pétition pour soutenir les Managers hospitaliers !**

**Vous pouvez retrouver la pétition en scannant le QR code suivant**



# LANCEMENT DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

Alors que nous sortons à peine d'un premier semestre marqué successivement par deux élections historiques, la campagne pour les élections professionnelles commence.

Le scrutin des élections professionnelles se déroulera du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022. C'est un moment crucial pour nos métiers tant notre système de santé a besoin d'être défendu et protégé

C'est fort de cette conviction que, face à ces défis, le SMPS conserve

**« vous pouvez compter  
sur le SMPS pour  
vous représenter »**

la position à la fois ferme mais pragmatique qui le caractérise. Nous réaffirmons ainsi notre attachement au service public, à ses acteurs et ses valeurs cardinales.

L'engagement, d'abord, car la décision d'exercer au sein du service public de santé représente un choix riche de sens qui implique alors que l'hôpital demeure le service public préféré des Français.

L'efficacité, ensuite, car l'investisse-

ment et la confiance que la société consacre à son système de santé nous oblige à être à la hauteur de ces enjeux et à offrir les soins les plus adaptés aux usagers. Cette efficacité repose également sur la complémentarité des plus de deux cents métiers qui font vivre l'hôpital, qu'ils soient médecins, paramédicaux, soignants, cadres ou managers. Ils sont tous parties intégrantes du système de santé.

La proximité, enfin, car nous croyons que les solutions de demain viendront des acteurs qui assurent quotidiennement le bon fonctionnement de ces organisations complexes. C'est à l'échelle des usagers, des établissements et de leur territoire que l'offre

de soins doit être pilotée pour correspondre aux besoins de la population. Cette proximité s'exprime également dans le réseau d'entraide entre professionnels que constitue le SMPS afin de soutenir les collègues dans leurs fonctions.

Ces valeurs sont la base de notre programme. Elles se déclinent à travers des propositions qui se veulent à la fois adaptées et réalisables et qui visent à la fois à répondre aux attentes de notre métier mais également du système de santé.

Vous pouvez compter sur le SMPS pour vous représenter, vous défendre et être également force de proposition



« **COMME MOI,  
REJOIGNEZ LA CASDEN,  
LA BANQUE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE !** »

*Cécile, Médecin en centre médico-social*

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138  
Crédit photo : © BPCE BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 170 384 4630 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Réf : AP Groupe 2020 - Merci à Cécile, médecin d'avoir prêté son visage pour la campagne de communication



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

[casden.fr](https://casden.fr)



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE**