

Managers de santé

LE MAGAZINE DES DIRECTEURS, MÉDECINS,
CADRES ET INGÉNIEURS HOSPITALIERS

N° 119

AUTOMNE 2023

SMPS⁺
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ

**SANTEXPO, ELECTIONS,
CONCOURS, ENQUÊTE :
LE SMPS EN ACTION(S) !**

SANTEXPO 2023

Retour sur une édition exceptionnelle
p.6

CONGRÈS ANNUEL DU SMPS

Découvrez le programme
p.8

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Appel à candidature dans les
établissements en faveur de
mesures concrètes pour
l'égalité professionnelle
p.12



01



Edito – Le mot du Président

p.04

02



Sant'Expo 2023 – Retour sur une édition exceptionnelle

p.06

03



Congrès annuel 2023 du SMPS –
Demandez le programme !

p.08

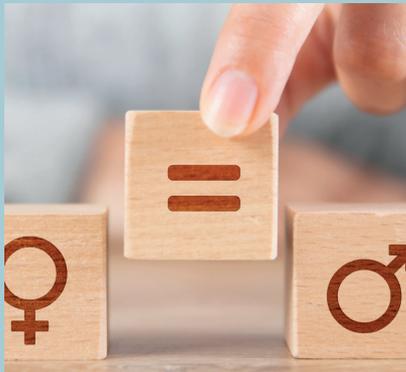
04



Elections de renouvellement du Bureau national du SMPS – Aux urnes !

p.10

05



Egalité professionnelle – Le SMPS récompense les initiatives concrètes en faveur de l'égalité professionnelle dans les établissements de santé

p.12

06



Enquêtes sur les conditions de travail des managers de santé – Les résultats et les analyses du SMPS

p.14

07



Le droit à la déconnexion, en pratique – par Corine Flament, Déléguée Nationale du SMPS

p.18

08



Réunions régionales – à vos agendas !

p.20



Président du SMPS

Jérôme Goeminne

Le mot du Président

EDITO

Chères collègues, Chers collègues,

La fin de la crise sanitaire n'a malheureusement pas conduit à la sortie de la crise structurelle que connaît notre système de santé, au contraire. L'été 2023 que nous venons de traverser en est un exemple éclatant.

La répétition quasi-systématique de ces épisodes de tension mine un peu plus chaque année l'engagement de l'ensemble des managers publics de santé et renforce la perte d'attractivité de nos métiers. La baisse continue du nombre de candidats aux différents concours d'accès à l'EHESP en témoigne.

Mais si le SMPS tient un discours de vérité, il se refuse à sombrer dans un fatalisme délétère. Tout en restant lucide sur la gravité de la situation, nous ne pouvons que saluer une série de mesures prises ces derniers mois pour essayer d'enrayer ce cercle vicieux.

En premier lieu, la mise en œuvre des dispositions de la Loi Rist relative au plafonnement des rémunérations de l'intérim médical, bien que difficile, était nécessaire. **Cet encadrement plus strict, bien qu'insuffisamment anticipé dans le temps dans la préparation, fut dès le premier jour considéré par le SMPS comme une mesure salubre au regard des dérives engendrées par le recours accru à l'intérim, que ce soit sur le plan budgétaire ou sur la stabilité des équipes.**

Le SMPS salue également d'ailleurs l'action des ARS qui ont répondu à notre appel et ont œuvré dans de nombreux départements à trouver des solutions à l'échelle des territoires pour assurer la permanence des soins ou à actionner dès que possible les outils mis à disposition par la loi Rist. Les revalorisations octroyées ces derniers mois, que ce soit la réhausse du point d'indice

ou la pérennisation des mesures prises en faveur des soignants, en particulier pour le travail de nuit et les EHPAD, est également un signal favorable pour un retour progressif à l'attractivité. Tout en étant conscient que ces avancées constituent essentiellement des rattrapages et qu'ils ne résolvent pas, à terme, la question de leur financement pour les établissements.

Enfin, le lancement des différents chantiers de revalorisations et de réforme des statuts de la fonction publique par les pouvoirs publics offre à nouveau des perspectives pour les managers publics. En près d'une décennie l'ensemble des métiers de la ligne managériale des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux n'ont bénéficié que de peu d'améliorations statutaires. Cette stagnation statutaire, à peine compensée par les avancées obtenues en 2021 par les cadres de santé et en 2022 par les Directeurs des soins, pèse lourdement sur notre attractivité.

Au-delà de ces questions légitimes, l'ambition portée par ces travaux constitue un tournant historique pour nos métiers pour lequel le SMPS est pleinement investi à travers ses élus et ses représentants. Il s'agit désormais d'aborder concrètement l'ensemble des problématiques de nos métiers, notamment en matière de qualité de vie au travail, d'évolution professionnelle ou encore d'accessibilité aux emplois à responsabilités.

A ce titre, le SMPS se félicite du vote de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Ce texte contient de nombreuses mesures portées par notre syndicat pour la fonction publique hospitalière. Il s'agit d'une avancée réelle et concrète en faveur de

l'égalité professionnelle qu'il s'agit désormais de poursuivre.

Ainsi, plus que jamais, les managers ont besoin d'un syndicalisme moderne assurant à la fois la défense de leurs métiers dans toutes leurs spécificités ainsi qu'une défense individuelle tournée vers l'accompagnement et la proximité. Nos positions fermes, étayées par des propositions à la fois crédibles et pragmatiques, sont une composante essentielle de l'action du SMPS et de l'engagement de l'ensemble de ses élus. **Le SMPS continuera ainsi à défendre une gouvernance équilibrée des établissements de santé et à rappeler que les vraies problématiques du système de santé concernent avant tout les ressources humaines, la simplification et le financement des investissements, qu'ils soient matériels ou humains.**

L'accroissement continu de nouveaux adhérents est par ailleurs un signe que cette message porte auprès de l'ensemble des managers de santé. Entre janvier 2021 et 2023 le nombre d'adhérents a ainsi cru de près de 20% ! **Cette croissance historique concerne toutes les catégories : Directeurs, Cadres et Cadres supérieurs de santé et paramédicaux, Ingénieurs et Cadres Techniques, Cadres administratifs. Elle confirme que le travail en équipe du SMPS est une force et que son positionnement transversal correspond à vos attentes : nous sommes la seule organisation syndicale autonome et représentant exclusivement l'ensemble de la ligne managériale du service public de santé avec des élus qui exercent vos métiers au quotidien.**

Notre action au plus proche de vos réalités se poursuit en outre par la nomination depuis la ren-

trée de septembre 2023 de nouveaux Bureaux régionaux et secrétaires régionaux dans chaque région. Faisant suite au renouvellement de nos statuts en juin dernier, ces nominations visent à renouveler et renforcer notre action à un échelon de proximité qui aboutira dès 2024 à des réunions régionales encore plus régulières sur tout le territoire.

C'est enfin fort de tous ces enjeux que vous serez appelés à la fin de l'année 2023 à voter pour élire un nouveau Bureau national. Vous serez ainsi prochainement contacté pour exprimer votre voix du 6 au 24 novembre 2023 à travers un vote en ligne.

Ce moment démocratique doit être l'occasion d'une véritable réflexion sur nos orientations, nos positions et nos choix stratégiques.

Notre Congrès annuel, qui se tiendra les 30 novembre et 1er décembre 2023 à Paris sera ainsi un moment fort pour le SMPS où les résultats du vote seront proclamés. A travers la thématique du « temps », nous y aborderons les différentes facettes de cette ressource rare mais pourtant cruciale au quotidien, qu'il s'agisse du temps dans nos carrières, du temps de travail ou encore de l'équilibre entre le temps professionnel ou le temps personnel.

En un mot, chers collègues, « aux urnes ! ». C'est grâce à votre engagement que le SMPS poursuit ses actions et son développement. Car le SMPS, c'est vous.

Encore merci. Nous avons hâte de vous retrouver au cours de nos réunions régionales et de notre congrès annuel les 30 novembre et 1^{er} décembre 2023 à Paris !



SantExpo 2023 :

I Automne 2023 |

UNE ÉDITION EXCEPTIONNELLE ET UN MOMENT FORT POUR TOUS LES HOSPITALIERS!

Comme chaque année, le SMPS était présent à SantExpo 2023. Retour sur une édition exceptionnelle par son affluence.

Après trois jours de salon riches en événements et en rencontres, SantExpo 2023 a fermé ses portes sur une édition exceptionnelle à plus d'un titre. L'actualité du moment a notamment rappelé avec force à quoi les acteurs de la santé

peuvent être exposés et à quel point leurs attentes sont grandes.

L'affluence de visiteurs fut également l'occasion d'échanges à la fois riches et constructifs sur les métiers de managers au sein de la FPH, sur vos expériences et de façon plus générale sur l'avenir du système de Santé. Elle témoigne de l'engagement de celles et ceux qui quotidiennement oeuvrent pour le bon fonc-

tionnement du service public de la santé.

La satisfaction que nous avons eu à vous retrouver ne doit cependant pas nous faire perdre de vue la réalité sur le terrain. Le SMPS tient à affirmer une fois encore le rôle crucial des fonctions managériales dans le bon fonctionnement des établissements hospitaliers, 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 SMPS souhaite donc poursuivre cette dynamique en renforçant son engagement de proximité et en mettant au coeur du débat public l'ensemble des sujets qui proviennent de vos préoccupations : attractivité du service public, 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 entre les femmes et les hommes, impact écologique de nos établissements ou encore l'accompagnement renforcé des jeunes managers dans le cadre des prises de poste.

Dans cette période cruciale, le SMPS se tient à vos côtés pour relayer vos témoignages, écouter vos attentes et formuler des propositions concrètes visant à améliorer durablement notre système de santé.

Nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous du 21 au 23 mai 2024 pour la prochaine édition de Sant Expo !



30/11 > 01/12 2023
75^e CONGRÈS
 Cloud Business Center Paris

Les temps à retrouver

Les managers de santé
à l'épreuve du temps

SMPS 
 MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ



Congrès annuel du SMPS : demandez le programme !

Le SMPS tiendra son 75e Congrès annuel les 30 novembre et 1er décembre 2023 à Paris au Cloud Business Center avec pour thème les enjeux du temps pour nos métiers et nos établissements.

Que l'on se place à l'échelle d'un individu ou à l'échelle de nos organisations, le temps est une notion cruciale de notre quotidien aussi précieux qu'il est rare. Les différentes tables rondes et interventions de ce Congrès viseront ainsi à aborder les attentes des Managers de santé pour (re)trouver ce temps trop souvent perdu et les pistes de solutions pour y parvenir. La gestion du temps de

travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les enjeux de long-terme ou encore les problématiques propres à la période d'entrée dans nos métiers, tous ces aspects seront abordés à travers ce Congrès annuel 2023.

Inscrivez-vous vite !

Nous vous y attendons nombreux !

PROGRAMME :

MERCREDI 30

NOVEMBRE

8h30 Accueil et visite des stands

9h30 Introduction

Jérôme GOEMINNE *Président du SMPS*

10h00 Interventions

Aurélien ROUSSEAU*

Ministre de la Santé et de la Prévention

Stanislas GUERINI* *Ministre de la*

Transformation et de la Fonction Publiques

10h15 Table ronde

Les premiers pas du manager

Le temps de l'engagement, un temps négligé ?

Modération : Camille JACQUARD

Directrice d'hôpital, GHT NOVO

Marie CARON *Directrice d'hôpital,*

CHU d'Angers

Lucil-Atumma MODEBELU,

Présidente de FP21

11h00 Pause et visite des stands

11h30 Intervention

Comment gagner 15% de son temps

Nicolas DUGAY *Conseiller en préparation mentale, négociation, performance commerciale et neuromanagement*

12h00 Table ronde

Pas le temps !

Peut-on encore retrouver le temps pour un management sous le signe de la qualité et de l'efficacité ?

Modération : Clément Triballeau

David GRUSON *Fondateur ETHIK-IA*

Émeline FLINOIS *Directrice pôle RH et pôle Investissement, logistique et DD, Anap*

Nicolas PORTOLAN *Directeur général adjoint, institut Bergonié, Bordeaux*

12h45 Déjeuner et visite des stands

14h15 Table ronde

Les frontières entre les temps pour les managers

À la recherche du juste équilibre vie professionnelle/ vie personnelle

Modération : Caroline CHASSIN

Directrice d'hôpital, institut Paoli-Calmettes, Marseille

Julien DAMON *Sociologue*

Émilie BLANCHET *Sage-femme coordinatrice, CHU de Clermont-Ferrand*

15h00 Grand témoin

Remettre le vivant et les humains au centre des organisations

Réinventer la coopération et le leadership, rétablir l'écoute et la responsabilité

Michel PODOLAK *Chef d'orchestre*

15h30 Pause et visite des stands

16h00 Table ronde

Le temps des territoires

Le futur des établissements à l'aune des enjeux de proximité, du vieillissement et de la transition écologique

16h45 Remise des prix

Égalité professionnelle

Les initiatives concrètes au sein des établissements

Animation : Le collectif

Égalité professionnelle du SMPS

17h10 Résultats des élections de renouvellement du bureau national du SMPS

17h30 Fin de la journée

19h30 Soirée au Paris Clandestin

JEUDI 1^{ER}

DÉCEMBRE

8h30 Accueil et visite des stands

9h00 Assemblée générale du SMPS

Jérôme GOEMINNE *Président du SMPS*

10h00 Temps d'échanges avec les pouvoirs publics

Charlotte CARDIN *Conseillère au cabinet du ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, représentante de Stanislas Guerini*

Marie-Noëlle GERAIN-BREUZARD

Directrice générale du CNG

Cécile LAMBERT *Adjointe à la Directrice Générale de la DGOS*

11h00 Actualités, présentation et échanges avec le public

Mon métier, mon actu
Échanges avec les représentants des différentes catégories de managers du SMPS

Représentants DH, D3S, DS, ingénieurs, AAH et cadres de santé

12h00 Clôture

Jérôme GOEMINNE *Président du SMPS*

12h30 Déjeuner et visite des stands

Inscription

en ligne



<https://evenium.events/75e-congres-smps-2023>

* Sous réserve



**Elections du
Bureau National,
renouvellement
des bureaux
régionaux :**

**À VOS LISTES,
PRÊTS, PARTEZ !**

La fin de l'année 2023 sera marquée par deux évènements majeurs pour le SMPS: le 75^e Congrès annuel du SMPS ainsi que les élections du Bureau National, dont l'actuelle équipe arrive à la fin de son mandat.

Renouvellement du bureau national du SMPS

Le mandat de l'actuelle équipe du Bureau National s'achève en novembre 2023. Vous serez donc appelés prochainement à élire un nouveau Bureau National aux cours d'élections internes pour un nouveau mandat de trois ans. Conformément aux statuts du SMPS les adhérents à jour de leur cotisation 2022 sont électeurs et éligibles au scrutin.

Calendrier des élections:

Le calendrier des élections approuvé par le Bureau National du 5 juillet 2023 est le suivant :

• **Arrêt de la liste électorale des adhérents à jour de cotisations pouvant voter aux élections :** Vendredi 8 septembre 2023

Un courrier vous sera prochainement transmis par mail vous redonnant vos codes d'accès et vous invitant à mettre à jour vos coordonnées personnelles le cas échéant.

N.B : nous vous invitons à indiquer sur vos profils personnels des adresses mails non-professionnelles et que vous consultez régulièrement, au risque, sinon, que les mails relatifs au vote ne soient bloqués.

• **Dépôt des listes et des professions de foi:** du lundi 11 septembre 2023 au vendredi 13 octobre 2023

• **Campagne électorale:** du 11 septembre 2023 au 27 octobre 2023

• **Vote électronique:** du 6 novembre 2023 au 24 novembre 2023

• **Proclamation des résultats lors du Congrès du SMPS réuni en Assemblée Générale :** le 30 novembre 2023, à Paris.

Nous vous invitons, si vous souhaitez présenter une liste, à transmettre votre candidature et les documents afférents (déclarations de candidatures, composition d'une liste de 14 à 19 noms conforme aux dispositions prévues par le statut du SMPS, charte de «bonne conduite») par courriel à l'adresse suivante : contact@smpsante.fr

La Délégation Nationale se chargera de vérifier que l'ensemble des conditions requises pour candidater sont bien réunies.

Nous comptons donc sur votre participation pour faire de ce renouvellement du Bureau National un moment fort de pour le SMPS !
Du 6 novembre au 24 novembre, votez !



Femmes de Santé

PRIX "ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE"

**LE SMPS RÉCOMPENSE LES INITIATIVES CONCRETES DES
ETABLISSEMENTS, HOSPITALIERS, SANITAIRES, SOCIAUX ET
MEDICO-SOCIAUX EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE !**

Appel à candidature

Le SMPS poursuit son action en faveur de l'égalité professionnelle !

Dans la lignée des prix remis lors du Congrès annuel 2022 du SMPS récompensant les plans d'action les plus innovants en faveur de l'égalité professionnelle, **le SMPS, en partenariat avec les associations "Donner des elles à la santé" et "Femmes de Santé" souhaite désormais mettre l'accent sur les actions concrètes mises en œuvre au sein des établissements.**

Objectif :

A l'occasion de son congrès annuel qui se tiendra les 30 novembre et 1er décembre 2023 à Paris, le SMPS mettra en avant et récompensera **les mesures développées et mises en place dans nos établissements visant à renforcer l'égalité professionnelle**

Ces initiatives peuvent porter sur l'ensemble des aspects de l'égalité professionnelle :

- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la lutte contre les clichés sexistes dans les établissements
- la promotion de l'égalité professionnelle dans le management, notamment en matière d'accès aux emplois à responsabilité et de rémunérations
- l'amélioration de la QVT (conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, parentalité, etc.)

Calendrier et candidature

- **Candidature:**
 - **Contenu du dossier:** Maximum 6 diapositives précisant les actions menées, les besoins identifiés ainsi que les évaluations et retour d'expérience
 - Les dossiers sont à transmettre à **contact@smpsante.fr** avant **le 3/11/2023**
 - **La remise des prix** aux lauréats aura lieu le **30/11/2023** au cours du **Congrès national du SMPS, à Paris**
- **Montant des prix attribués :**
 - **premier prix : 1000 €**
 - **deuxième prix: 700 €**
 - **troisième prix: 500 €.**

retrouvez le recueil des plans primés en 2022 en scannant le QR Code suivant:



SMPS - contact@smpsante.fr



SMPS
MANAGEURS PUBLICS DE SANTE



PRIX "ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE"

Constitution du Jury de sélection

Pour attribuer et remettre les prix, le jury du "prix égalité professionnelle" est constitué de représentants du collectif égalité professionnelle du SMPS, de l'association "Donner des Elles à la Santé", du collectif "Femmes de santé" ainsi que du Ministère de la Santé et de la Prévention.

Les initiatives récompensées seront réunies dans **un recueil de bonnes pratiques** à partager avec l'ensemble des collègues, pour continuer de faire progresser l'égalité professionnelle dans nos métiers.



Caroline CHASSIN,
Référente Egalité
professionnelle du SMPS -
DGA de l'Institut Paoli
Calmettes, Marseille



Alice de MAXIMY,
Président du collectif
"Femmes de santé"



Marie-France OLIERIC,
Présidente de la CME du
CHR Metz-Thionville,
Présidente de l'Association
"Donner des Elles à la
Santé"



Gaëlle DUFOUR, Cheffe
de projet "Egalité
Femmes/Hommes" au
Ministère de la Santé et
de la Prévention

Calendrier et candidature

- **Candidature:**
 - **Contenu du dossier:** Maximum 6 diapositives précisant les actions menées, les besoins identifiés ainsi que les évaluations et retour d'expérience
 - Les dossiers sont à transmettre à contact@smpsante.fr avant **le 3/11/2023**
 - **La remise des prix** aux lauréats aura lieu le **30/11/2023** au cours du **Congrès national du SMPS, à Paris**
- **Montant des prix attribués :**
 - **premier prix : 1000 €**
 - **deuxième prix: 700 €**
 - **troisième prix: 500 €.**

retrouvez le recueil des plans primés en
2022 en scannant le QR Code suivant:



SMPS - contact@smpsante.fr

Grande enquête sur la qualité de vie et les conditions de tra- vail des managers :

DES RÉSULTATS QUI APPELLENT À UN CHOC D'ATTRACTIVITÉ POUR NOS MÉTIERS

L'enquête sur la qualité de vie au travail des managers de santé menée auprès des adhérents SMPS à l'occasion de la journée régionale Pays de la Loire au cours du printemps 2023 a permis à 500 répondants de s'exprimer sur ce sujet. Les réponses nombreuses montrent que la qualité de vie au travail intéresse toutes les catégories professionnelles représentées au SMPS. Si les cadres et les cadres supérieurs de santé prédominent dans les participants (252 répondants, 50% de l'effectif interrogé),

les autres catégories se sont également fortement mobilisées (127 directeurs, avec une prévalence des DH adjoints, 49 cadres administratifs ou encore 40 ingénieurs, cadres techniques).

Le secteur sanitaire (CH et CHU) est très représenté parmi les répondants (près de 80% y travaillent) et en particulier les établissements de grande capacité (65% des répondants travaillent dans des établissements de plus de 1 500 agents).

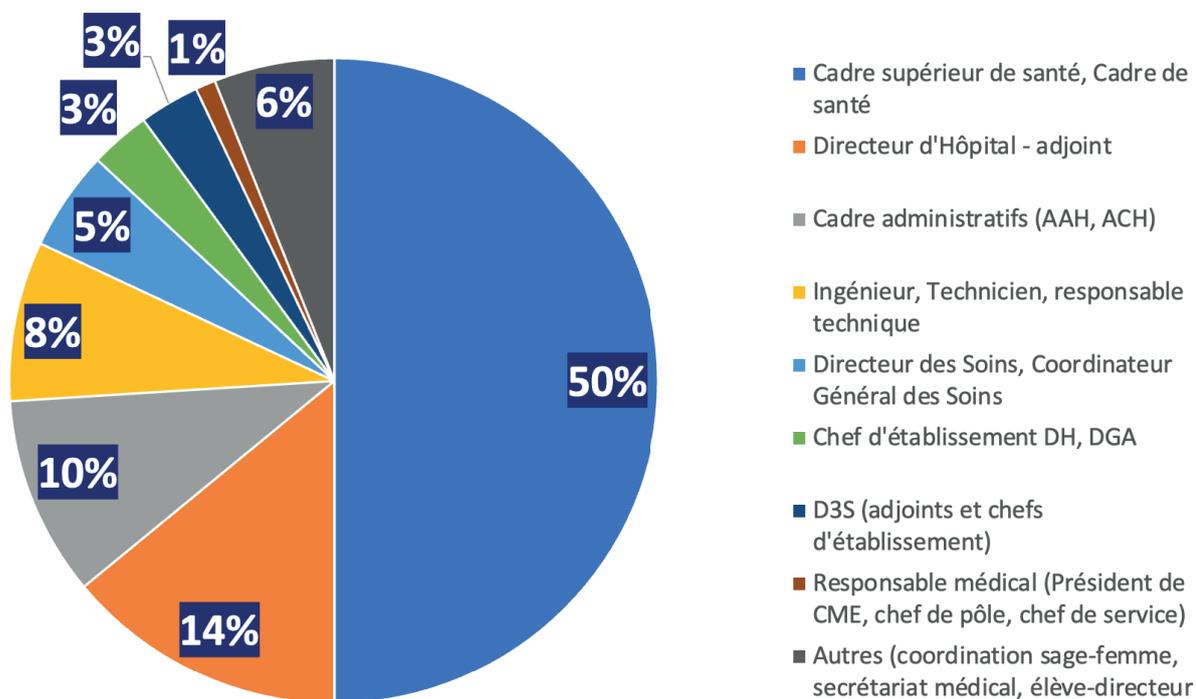
Le temps de travail et la qualité de vie fortement impactés par les contraintes professionnelles

Toutes les catégories travaillent en moyenne entre 8h à 10h par jour, soit entre 40 et 50h par semaine (62% des répondants). Une part non négligeable des managers, près de 34%, reconnaît travailler plus de 50 heures par semaine, il s'agit principalement des catégories de directeurs (directeurs généraux, DH

adjoints et directeurs de soins en tête).

Les managers de santé sont impliqués dans leurs missions mais le quotidien des établissements nécessite parfois un surinvestissement – physique, voire psychique – qui a des impacts sur leur vie familiale et privée mais également sur leur bien-être. Près de 247 répondants sur 371 ont répondu que leur vie privée était impactée négativement et, plus inquiétant encore, 308 évoquent un impact négatif sur leur bien-être (heures de sommeil perdues, temps disponibles pour les loisirs et activités sportives...). Les sollicitations nombreuses en

500 répondants représentant toutes les catégories de Managers de santé



dehors du temps et du lieu de travail concernent près de 60% des managers de santé, ce qui impacte évidemment leur qualité de vie...

Des managers de santé en quête de sens

Toutes les catégories de répondants témoignent d'une perte de sens dans leur quotidien de travail. Celle-ci peut s'analyser à deux niveaux : au local – avec les organisations en place et des outils non adaptés – au national – avec la rigidité administrative et les injonctions des autorités.

De manière générale, les demandes de reporting, qu'elles soient internes ou externes à l'établissements, sont jugées trop importantes pour 55% des répondants. Il apparaît urgent pour une majorité de managers (près de 82%) de simplifier et d'accélérer la prise de décision dans les structures, en particulier pour les cadres (205 réponses sur 252). Les structures hospitalières sont souvent perçues dans les questions ouvertes comme

trop « verticales », avec des validations multiples pour chaque décision, en particulier dans les plus gros établissements, cela se traduisant par le ressenti d'un manque d'autonomie pour 45% des répondants et un niveau de coordination insuffisant pour 72% d'entre eux.

Au niveau local, la lecture et le tri d'e-mails sont souvent perçus comme une tâche quotidienne chronophage à laquelle vient s'ajouter la participation à des réunions souvent dénuées de sens (non compréhension des enjeux de la réunion, redites, réunions sans lien directe avec les missions des managers concernés).

Au niveau national, la perte de sens se traduit surtout par un dialogue perçu comme rigide avec les autorités, en particulier avec les Agences Régionales de Santé. Toutes les catégories de managers ont évoqué la multiplication des enquêtes réclamées par les différentes autorités de tarification (ARS, Conseils départementaux) qui requièrent du temps et pour lesquelles ils n'ont pas de retour. A cela vient s'ajouter une impression de « doublons » entre les enquêtes qui peuvent se répéter plusieurs fois dans l'année.

Un manque de reconnaissance : le dénominateur commun à tous les managers

Près de 69% des managers interrogés ont l'impression de manquer de reconnaissance au travail, cela se traduit par possibilités de carrière et de promotion jugés insatisfaisantes au regard des aspirations pour 57% des répondants.

Si des revalorisations ont été mises en œuvre suite au Ségur de la santé, près de 85% des managers estiment que leur rémunération n'est toujours pas à la hauteur de la « juste valeur » de leur métier et des contraintes qu'il implique. Ils sont près de 60% à considérer de ne pas avoir un pouvoir d'achat suffisant, presque 148 cadres de santé sur 252 répondants).

Enfin, près de 78% des managers interrogés disent ne pas bénéficier d'aides à l'installation (indemnités, mise à disposition d'un logement, prime d'aide au logement). Son absence peut être un frein à la mobilité et donc à l'évolution de carrière des catégories concernées.

Des constats positifs (aussi)

Loin de vouloir dresser un tableau noir, il convient de mettre en avant

ce qui va bien chez les managers. La grande majorité des répondants répondent avoir confiance en eux et dans leurs pratiques (près de 66%), opter pour un management collaboratif qui tient compte de l'avis de leurs équipes (98%) et où le principe de subsidiarité est largement appliqué (65%), où le reporting sur les équipes est ciblé et allégé (81%), loin de l'idée faussement répandue d'une organisation hospitalière très verticale !

Les managers reconnaissent également avoir les clefs pour mieux travailler, en étant formés aux pratiques collaboratives (pour 55% d'entre eux), à la gestion de projets (81%) ou à la gestion de conflits (75%).

Sur les horaires de travail, la majorité des managers de santé répondent

qu'ils n'ont pas d'horaires décalés (près de 75%), même si 20% déplorent qu'ils en font contre leur gré. Le stress est également géré par une grande partie des managers. Parmi les réponses qui reviennent le plus souvent, la pratique d'une activité sportive et culturelle apparaît comme le principal espace de respiration en dehors du travail. Les échanges réguliers entre pairs, collègues et/ou avec leur supérieur hiérarchique permettent aussi d'alléger le stress du quotidien. D'autres managers font le choix de recourir au yoga, à la sophrologie, en adoptant une position de prise de recul. Très marginalement, quelques managers reconnaissent avoir beaucoup de difficultés à gérer leur stress au quotidien, au risque des symptômes dépressifs, burnout ou de conduites addictives.





Les managers de santé sont forces de proposition pour améliorer leur qualité de vie au travail

La plupart des catégories professionnelles s'accordent sur la nécessité d'automatiser certaines tâches, d'en déléguer à des agents plus opérationnels afin de se dégager du temps pour des sujets stratégiques. Ils sont nombreux à vouloir développer des messageries intelligentes, recourir à l'intelligence artificielle. Ils sont déjà nombreux à utiliser des solutions digitales ergonomiques (près de 73%).

Quant aux glissements de tâches, les managers de santé s'accordent tous sur la nécessité de recrutements qui seraient de meilleure qua-

lité pour ne plus faire « à place de » mais « avec ». Ils déplorent un marché du travail où les profils disponibles ne sont pas à la hauteur des qualifications recherchées dans les établissements. Plus globalement, les managers souhaiteraient revoir des fonctions administratives transversales dans les services.

Sur l'organisation du temps de travail et la conciliation avec la vie professionnelle, plusieurs catégories plaident pour la mise en place de la semaine de quatre jours et le recours plus systématique au télétravail. Certaines propositions vont plus loin : l'interdiction d'envoyer des e-mails après 18h, des demies-journées déconnectées... Les cadres et cadres supérieurs de santé plaident pour un nombre d'agents à encadrer qui serait normé à l'échelle nationale. Ils sont nombreux à regretter l'encadrement

d'un effectif de plusieurs centaines d'agents qui ne leur permette plus de se concentrer sur la partie « noble » de leur métier. La gestion de planning et de l'absentéisme peut représenter jusqu'à 100% de leur temps de travail.

Suite à cette enquête, la Ministre en charge de l'organisation territoriale et des professions de santé, Agnès FIRMIN LE BODO, a reçu le Président du SMPS, Jérôme GOEMINNE, et la délégation nationale le mardi 5 septembre 2023. L'échange avec la Ministre a été riche et constructif. Espérons que les conclusions de cette enquête ne soient pas un énième « pavé dans la mare » mais, qu'au contraire, elles permettent une prise de consciences des pouvoirs publics des difficultés et attentes professionnelles des managers publics de santé.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN PRATIQUE

Corine FLAMENT,

Déléguée Nationale du SMPS

Dès 2017 et le vote de la loi El Khomri¹, la France a introduit le droit à la déconnexion dans sa législation avec un objectif clair : lutter contre la connexion ininterrompue et non maîtrisée des salariées à leur entreprise et contre les risques psychosociaux qui en découlent. Cette loi vise à protéger tous les salariés, quel que soit leur régime (forfait, décompte horaire) ou leur mode d'exercice (présentiel, télétravail, mobilité).

Ce droit est inscrit dans le Code du travail² et garantit à chacun la possibilité de ne pas être connecté à un outil numérique en dehors de son temps de travail. Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration des conditions de travail et d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et a pour objectif le respect des temps de repos et de congés. Ces dispositions permettent

aux professionnels des secteurs privé et public de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail sans risque d'être sanctionnés. Toutefois, les dernières études sociologiques menées sur ce sujet ont mis en évidence que nombre de professionnels hésitent encore à exercer leur droit à la déconnexion craignant des reproches de la part de leur supérieur hiérarchique s'ils ne répondent pas à des messages tardifs en semaine ou à des sollicitations pendant les week-ends ou les vacances. Force est de constater que des représentations persistantes concernant la disponibilité des cadres, tous secteurs confondus, peuvent être un frein à leur décision d'exercer ce droit.

Selon une étude de la Dares³ (Direction de l'Animation de la recherche, des

Études et des Statistiques), la récente crise sanitaire a favorisé la montée en puissance du télétravail et a remis le droit à la déconnexion sur le devant de la scène, obligeant les entreprises à se saisir du sujet. Toujours selon la Dares, début mai 2023, «près de 80% des télétravailleurs» ne disposaient pas d'un droit à la déconnexion et «40 % des encadrants» déploraient une hausse de leur charge de travail.

Accord d'entreprise ou charte

Toutes les entreprises sont concernées et le secteur public ne déroge pas à la règle. En revanche, seules les structures de plus de 50 salariés sont contraintes d'appliquer cet aspect de la loi travail de 2016 et ont l'obligation d'aborder le sujet lors des négociations annuelles



sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités d'application du droit à la déconnexion et doit recueillir l'avis du conseil économique d'établissement (CSE). Signalons toutefois qu'à ce jour aucune sanction n'est prévue dans le cas d'une non-application du droit à la déconnexion instauré par la loi travail.

Quelle application de la loi dans la fonction publique hospitalière ?

Dans la fonction publique hospitalière, l'accord télétravail du 13 juillet 2021 prévoit que « Les

modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité. »⁴ L'accord invite les employeurs, les agents et les représentants du personnel à s'appuyer sur les travaux menés par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) concernant la charge de travail. Dans ce contexte il est essentiel pour chaque établissement d'établir un plan de formation au bon usage des outils numériques qui réponde aux spécificités du monde hospitalier et de définir collectivement les personnels concernés, les éléments socles de l'accord (jours, créneaux horaires autorisés pour l'envoi de messages mail ou texto, heures de fin des réunions hors situations d'astreinte ou d'urgence) et les modalités de mise en œuvre puis d'évaluation de ces obligations. Ainsi, des indicateurs

de suivi pourront être mis en place afin de colliger les volumes de mails échangés en heures ouvrées et en heures non ouvrées par les différents acteurs hospitaliers ; données qui serviront aux évaluations et qui pourront participer aux éventuels réajustements. La crise sanitaire qui a vu le développement exponentiel du télétravail a permis de tirer des enseignements dans le domaine. L'un d'eux concerne la notion de responsabilité, tant à l'échelle collective qu'individuelle. La responsabilité pour chacun et pour toute organisation à ne communiquer qu'à des horaires permettant le juste équilibre vie privée/vie professionnelle sans risquer de mettre les collaborateurs sous pression excessive avec les risques psycho-sociaux qui en découlent. Faisons l'effort d'utiliser au maximum les fonctionnalités de nos outils numériques qui permettent de mieux maîtriser notre communication professionnelle, en programmant par exemple l'envoi de nos mails et veillons à ne pas surcharger nos collaborateurs de messages. Nous n'en serons pas moins efficaces, en revanche nous leur enverrons un message fort car l'enjeu est double pour chaque salarié : préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle et ainsi préserver sa santé physique et mentale.

¹ Loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi travail : obligation de négociation sur la conciliation vie professionnelle-vie personnelle (art.55)

² Code du travail, article L.2242-17

³ Télétravail durant la crise sanitaire – Quelles pratiques ? quels impacts sur le travail et la santé ? (travail-emploi.gouv.fr)

⁴ Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr)-<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2022/04/03/0079>

RÉUNIONS RÉGIONALES : À VOS AGENDAS !

Parce que la proximité est dans l'ADN même du SMPS, les réunions régionales se poursuivent sur tout le territoire et sont ouvertes à tous les collègues managers. Le SMPS oeuvre par ailleurs à renforcer son action à l'échelle des régions, de nouvelles réunions régionales seront organisées en 2024 !

Nous vous y attendons nombreux !



Réunion régionale « Normandie »

10 novembre 2023, à Caen de 9h à 13h
(au MoHO, 16 bis Quai Amiral Hamelin, 14000 Caen)

« La place de l'humain face au développement de l'intelligence artificielle dans le système de santé »

Inscription:



Retrouvez le programme sur :



Réunion régionale « Nouvelle-Aquitaine »

15 novembre 2023, à Bordeaux de 9h30 à 15h30
(au CAP Metiers Nouvelle Aquitaine, site de Pessac, 102, Avenue de Canéjan, 33600 Pessac)

« La confiance, clé du management »
avec JM Fauvergue



Contact et inscription :
jgeraud@ch-perrens.fr

Retrouvez
le programme
sur :





Vendredi 24 Novembre 2023

A ANGERS
CENTRE DES CONGRÈS
JEAN MONNIER

JOURNÉE SMPS
PAYS DE LA LOIRE

Managers de santé :
engagés pour le
service public
aujourd'hui, et demain ?

9H00

Accueil des participants

17H30

Fin de la journée



En présence de

Stanislas GUERINI, Ministre de la
transformation et de la fonction publiques



Jérôme GOEMINNE, Président du SMPS

Diffusion en direct sur notre chaîne Youtube

Contact et inscriptions : smpspaysdelaloire@gmail.com

Scannez le QR code pour accéder au
programme et à l'inscription à la Journée
régionale Pays de la Loire :



ADHÉRER AUX SMPS :

Pourquoi rejoindre le SMPS ?

- Pour défendre vos intérêts individuels et collectifs ;
- Pour votre indépendance ;
- Parce que le SMPS est le seul syndicat à représenter uniquement la ligne managériale du service public hospitalier.

Comment adhérer au SMPS ?

- En complétant et renvoyant le coupon ci-dessous.
- En scannant directement le QR Code suivant



ENGAGEMENT
EFFICACITÉ
PROXIMITÉ

SMPS
LA VOIX DE TOUS LES
MANAGEURS DE SANTÉ

Tél.: 01 40 27 52 21

E-mail : adhesion@smpsante.fr

Site : www.smpsante.fr

I Automne 2023 |

COUPON A RENVoyer À L'ADRESSE SUIVANTE :

SMPS

Syndicat des Managers Publics de Santé

Délégation Nationale

Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

3, avenue Victoria

75184 PARIS Cedex 04

Mme, M.....

Prénom Année de naissance.....

Grade..... Classe.....

Fonctions

Coordonnées professionnelles (obligatoire)

Établissement

Service.....

Adresse.....

Code postal..... Ville.....

Tél. : Tél. portable.....

E-mail

Coordonnées personnelles pour recevoir votre courrier syndical au domicile

Adresse.....

Code postal Ville.....

Tél. : Tél. portable.....

E-mail

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le SMPS à envoyer les instructions à votre banque pour débiter, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SMPS. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passé avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

L'ADHÉRENT

Nom et prénom.....

Adresse.....

Code postal..... Ville.....

LE DÉBITEUR (si différent de l'adhérent)

Nom.....

IBAN

BIC

LE CRÉANCIER :

Syndicat des managers publics de santé

Identifiant créancier : **SEP : FR81 ZZZ 275 778**

Adresse : **Délégation Nationale**

Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

3, avenue Victoria - 75184 PARIS Cedex 04

Fait à.....

Le.....

A retourner au SMPS
accompagné d'un RIB

TARIFS DES COTISATIONS 2023 	Prélèvement automatique				Carte bancaire ou chèque			
	Avant déduction du crédit d'impôt sur le revenu		APRES déduction du crédit d'impôt sur le revenu		Avant déduction du crédit d'impôt sur le revenu		APRES déduction du crédit d'impôt sur le revenu	
	Equivalent par an	Par mois	Equivalent par an	Equivalent par mois	Par an	Equivalent par mois	Equivalent par an	Equivalent par mois
CADRES DE DIRECTION								
DH Hors-classe sur Empl. Fonct/ CI Except.	339 €	28 €	115 €	10 €	357 €	30 €	121 €	10 €
Directeur Hôpital Hors-classe	284 €	24 €	97 €	8 €	299 €	25 €	102 €	8 €
Directeur Hôpital Classe normale	201 €	17 €	68 €	6 €	212 €	18 €	72 €	6 €
Elève Directeur d'Hôpital	97 €	8 €	33 €	3 €	102 €	9 €	35 €	3 €
D3S Hors-classe sur Empl. Fonct	284 €	24 €	97 €	8 €	299 €	25 €	102 €	8 €
D3S Hors Classe	222 €	19 €	76 €	6 €	234 €	19 €	79 €	7 €
D3S Classe Normale	195 €	16 €	66 €	6 €	205 €	17 €	70 €	6 €
Elève D3S	97 €	8 €	33 €	3 €	102 €	9 €	35 €	3 €
DS/Coord. Maïeut. Hors-classe sur Empl. Fonct	284 €	24 €	97 €	8 €	299 €	25 €	102 €	8 €
Directeur de Soins, IFSI, IFCS Hors classe	185 €	15 €	63 €	5 €	195 €	16 €	66 €	6 €
Directeur de Soins, IFSI, IFCS Classe Normale	170 €	14 €	58 €	5 €	179 €	15 €	61 €	5 €
Elève Directeur de soins	97 €	8 €	33 €	3 €	102 €	9 €	35 €	3 €
CADRES TECHNIQUES								
Ingénieur Général / Empl. Fonct. Ingénieur en Chef CL. Except.	253 €	21 €	86 €	7 €	266 €	22 €	91 €	8 €
Ingénieur en Chef CL. Normale - Ingénieur Principal	199 €	17 €	68 €	6 €	209 €	17 €	71 €	6 €
Ingénieur	158 €	13 €	54 €	4 €	166 €	14 €	57 €	5 €
TSH/ Technicien Hospitalier	134 €	11 €	46 €	4 €	141 €	12 €	48 €	4 €
CADRES PARAMÉDICAUX								
Cadre Supérieur de Santé Paramédical	154 €	13 €	52 €	4 €	162 €	14 €	55 €	5 €
Coordinateur en maïeutique (ex. SF Cadre Sup.)	154 €	13 €	52 €	4 €	162 €	14 €	55 €	5 €
Cadre supérieur socio éducatif	154 €	13 €	52 €	4 €	162 €	14 €	55 €	5 €
Cadre de Santé Paramédical	130 €	11 €	44 €	4 €	137 €	11 €	46 €	4 €
Coordinateur en maïeutique (ex. SF Cadre)	130 €	11 €	44 €	4 €	137 €	11 €	47 €	4 €
Cadre socio éducatif	130 €	11 €	44 €	4 €	137 €	11 €	47 €	4 €
Elève IFCS	97 €	8 €	33 €	3 €	102 €	9 €	35 €	3 €
CADRES ADMINISTRATIFS								
Attaché d'Administration / AAH Principal	155 €	13 €	53 €	4 €	163 €	14 €	55 €	5 €
Elève Attaché d'Administration	97 €	8 €	33 €	3 €	102 €	9 €	35 €	3 €
Adjoint des Cadres Hospitaliers	117 €	10 €	40 €	3 €	123 €	10 €	42 €	3 €
CADRES RETRAITÉS								
Retraités	45 €	4 €	15 €	1 €	47 €	4 €	16 €	1 €
Membre d'honneur	67 €	6 €	23 €	2 €	71 €	6 €	24 €	2 €
MÉDECINS MANAGERS								
Praticiens universitaires	310 €	26 €	105 €	9 €	326 €	27 €	111 €	9 €
Praticiens	242 €	20 €	82 €	7 €	255 €	21 €	87 €	7 €

En bleu la modalité de paiement de la cotisation. Les cotisations par chèque et carte bancaire sont annuelles.



La banque coopérative de la Fonction publique

« 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 Jeleanno - Conception : Insign 2020 - Réf : AP Groupe 2020 - Merci à Cécile, médecin d'avoir prêté son visage pour la campagne de communication



casden.fr



Retrouvez-nous chez

