

COMMISSION DE VIE HOSPITALIERE

Mercredi 23 novembre 2016
17 h 00 – 19 h 00

Salle Xavier Leclainche
2^{ème} Saint Martin

COMPTE RENDU

Etaient présents : Nicolas DANTCHEV ; Rémi SALOMON ; Constance BEYLER ; Anne BUU-SAO ; Cyril CHARRON ; Sylvain CHOQUET ; Patrick DASSIER ; Bernard GRANGER ; Sylvie MARTEL-JACOB ; Lucile MUSSET ; Nicole POISSON ; Franck SCHURHOFF ; Hélène OPPETIT ; Frédéric LEROY.

1. Groupe de travail DOMU-CME « charte du management et entretien annuel individuel » : présentation des travaux du groupe de travail par Messieurs Dantchev et Salomon ;

M. SALOMON présente les documents élaborés dans le cadre d'un groupe de travail DOMU/CME/GH à l'occasion de la mise en œuvre du plan RHPM : la charte du management et le guide de l'entretien annuel. Le groupe a associé membres de la CVH, responsables médicaux de GH, directeurs des affaires médicales et DRH. Il s'est réuni entre septembre et novembre.

En ce qui concerne la charte du management, l'objectif a été de proposer un texte court faisant référence à un socle de valeurs, correspondant pour certaines à la tradition de l'encadrement médical et pour d'autres à un objectif à atteindre, ainsi qu'à traduire ces valeurs en comportements concrets de management. Le document sera proposé à la CME ; l'objectif est d'afficher un socle de comportements et de valeurs qui doivent être partagés par l'ensemble des responsables médicaux.

La rédaction proposée est passée en revue en séance. Des modifications formelles sont prises en compte.

En ce qui concerne le guide de l'entretien médical et la grille d'entretien, l'objectif est de mettre en place dès 2017 une pratique novatrice dans le domaine de l'hospitalisation publique. L'entretien annuel n'est pas un entretien d'évaluation. L'objectif est de permettre de dresser un bilan conjoint des conditions d'exercice de l'année écoulée et d'évoquer les perspectives d'avenir, tant en termes de formation, de projets personnels que de projets confiés au sein du service.

Le guide de l'entretien rappelle les gains attendus de la mise en place de cette pratique et les étapes minimales qui doivent en constituer l'armature.

Outre les propositions de modification formelles du document, les membres de la CVH sont partagés sur la question de la signature, qui apparaît cependant comme une garantie d'information et de transparence dans les échanges. Les représentants de la DOMU font

valoir que les membres du groupe de travail ont débattu de ce sujet et que la formulation actuelle « a pris connaissance » a pour objectif de s'assurer que le praticien sache ce qui est mentionné dans le compte rendu d'entretien. Il est convenu que les praticiens disposent d'une copie du document une fois rédigé.

2. Journée thématique « du mal être au bien-être au travail » organisée par l'HEGP. Retour d'expérience présenté par Monsieur Dassier ;

M. DANTCHEV souligne la grande qualité d'organisation de cette journée ainsi que des présentations des différents intervenants. M. DASSIER confirme que cette journée a reçu un écho très favorable. Il mettra à disposition des membres de la CVH les présentations des différents intervenants.

3. Points d'actualité des CVHL (chaque CVH est invité à faire part de leurs problèmes/actions qu'elles souhaitent partagées);

M. SCHURHOFF (PCVHL Mondor) soumet la situation de demande d'aide qui lui a été adressée par un responsable médical se jugeant en difficulté de management dans une équipe qui connaît un turn-over médical important. Les représentants de la DOMU indiquent que si le diagnostic est déjà établi et accepté, la meilleure solution serait, en coordination avec la direction des affaires médicales du GH, de proposer un accompagnement à l'intéressé. Cet accompagnement pourrait être confié à une personnalité reconnue du GH. Une solution peut également consister à proposer, en lien avec la DRH siège, la mise en place d'un coaching personnel ou d'équipe.

Un tour de table est effectué au sujet de la mise en place dans les GH des comités de traitement des situations individuelles complexes et de prévention des RPS prévus par le plan RHPM. Les comités ont été mis en place et la première réunion a, en règle générale, déjà eu lieu. Les comités associent les présidents de CVHL. Les situations sont traitées en amont par les gouvernances en association avec les CVHL, comme le décrit notamment M. DASSIER pour le GH HUPO.

Les situations les plus complexes ne trouvent pas forcément une solution, mais l'écoute et la volonté d'établir un diagnostic partagé sont des constantes de l'action menée dans les GH, ce qui constitue déjà en soi un acquis et a changé l'ambiance de travail.

Les membres de la CVH s'accordent à noter une véritable évolution des pratiques sur ces sujets depuis un an et le drame du suicide du Pr Mégnyen.

M. SALOMON indique que le comité n'a pas encore été mis en place à Necker.