

**COMMISSION DE VIE HOSPITALIERE**

**Mercredi 24 janvier 2018  
17 h 00 – 19 h 00**

**Salle Xavier Leclainche  
2<sup>ème</sup> Saint Martin**

**ETAIENT PRESENTS** : NICOLAS DANTCHEV ; REMI SALOMON ; MARIE-CHRISTINE BECQ ; BELOUCIF SADEK ; GUY BENOIT ; CONSTANCE BEYLER ; CHARRON CYRIL ; HELENE CHARTIER HEINZ ; ANNE GERVAIS ; MUSSET LUCILE ; SERGE HERSON ; NICOLE POISSON ; SEGOUIN CHRISTOPHE ; SCHURHOFF FRANCK, FREDERIC LE ROY.

**ETAIENT EXCUSES** : BAUBET THIERRY ; BUISINE ANNE-REINE ; CORRUBLE EMMANUELLE ; NELLY ACHOUR-FRYDMAN ; GRANGER BERNARD ; LAURENCE LE CLEACH ; SYLVIE MARTEL-JACOB ; CAROLINE RAQUIN.

**ETAIENT ABSENTS** : ARTIGOU JEAN-YVES ; BORNES MARIE-ISABELLE ; BOURREL ANNE-SOPHIE ; BUU-SAO ANNE ; SYLVAIN CHOQUET ; DASSIER PATRICK ; DE CASTRO NATHALIE ; GHOSN JAD ; GREGORY JULES ; JULIE GRENET ; CHRISTIAN GUY COICHARD ; ISRAEL-BIET DOMINIQUE ; LEJOYEUX MICHEL ; MARIE-FRANCE MAMZER ; MOLINA VERONIQUE ; PELHUCHE ANTOINE ; PELLOUX PATRICK ; PELTIER JULIE ; PERUT VALERIE ; RIOM ISABELLE ; RIOUX CHRISTOPHE ; ROUX CHRISTIAN.

**COMPTE-RENDU**

**1. Formation au management des responsables de structures internes**

M. LE ROY présente l'adaptation du format de la journée « Repères managériaux à l'attention des responsables de structures internes ». Conformément au souhait de la CME, l'objectif de formation au management de l'ensemble des responsables de structures internes est maintenu. Après la session des 30 et 31 octobre qui n'a pas rencontré son public, le format est adapté (une seule journée pour favoriser les inscriptions) et pensé comme une introduction et une incitation à poursuivre leur formation par des inscriptions aux différents modules de l'EMAMH. La liste des RSI à inviter est en cours d'élaboration : chaque GH a été sollicité et les gouvernances seront sollicitées afin d'inciter les destinataires à participer à cette journée. Mme Gervais indique que la prévision d'une prochaine session le 13 mars comporte à

nouveau un risque car les agendas sont remplis longtemps à l'avance et qu'il conviendrait de prévoir une deuxième date.

*(NB : suite à la CVH, les échanges avec le département du DPC ont permis de modifier la date de la formation des RSI : deux sessions sont prévues les 3 avril et 7 juin.)*

La journée comportera dans un premier temps une introduction longue permettant de rappeler les objectifs du plan RHPM et les attentes de l'institution à l'égard des chefs de service en matière de management ainsi que de présenter la CVH. Dans un second temps, un formateur assurera une présentation sur les rôles du manager et l'animation d'équipes.

La date retenue pour le séminaire CVH/directeurs des affaires médicales est le 4 avril 2018. La DOMU va diffuser rapidement une invitation. Deux situations complexes réunissant les caractéristiques les plus fréquemment rencontrées seront proposées aux participants. Leur traitement en groupe donnera ensuite lieu à une restitution collective dont l'objectif sera de retenir les solutions et les méthodes de travail les plus adaptées et les plus pragmatiques pour résoudre les situations individuelles complexes.

Mme BECQ estime que les présidents de CME devraient être invités car la résolution concrète des situations nécessite leur engagement.

Les membres de la CVH conviennent de proposer la diffusion des conclusions de ce séminaire via le comité des GH.

## **2. Retour d'expérience sur la participation de médecins à une formation inter entreprise selon la méthode du co-développement**

Mme BEYLER et M. ROUZET (médecine nucléaire Bichat) ont été volontaires pour participer à une formation assurée selon la méthode du co-développement. Le groupe réunissait par ailleurs des cadres de la SNCF et de Peugeot.

Mme BEYLER indique en avoir tiré un apport personnel. Elle précise la méthode, qui comprend les étapes suivantes : chacun propose un sujet de management en début de séance, choix et exposé de la situation-difficulté, questions du groupe pour éclairer la situation, chacun fait part de ses conseils au regard de son vécu professionnel, exposé de synthèse des éléments retenus et de la manière dont l'intéressé projette de traiter le sujet.

Le caractère confidentiel et bienveillant des échanges permet d'avancer ainsi que de se mettre en situation d'écoute véritable. La diversité des provenances met à la fois en lumière les traits communs aux problématiques du management mais également le fait que les managers industriels ou de la SNCF paraissent disposer d'un soutien beaucoup plus étoffé sur le sujet qu'à l'AP-HP (plus de formation, plus d'outils mis à disposition, recours plus systématique à la procédurisation des méthodes de travail).

Mme OPPETIT a participé au retour d'expérience de cette formation et précise que la présence des médecins a été très appréciée par les autres participants. Elle propose de faire le lien entre les GH et la DRH (organisatrice) afin que deux médecins par GH (1 PU-PH et 1 PH) puissent accéder à ces sessions inter-entreprises de co-développement. Même si cela représente un faible nombre de participants, il paraît intéressant de soutenir cette initiative.

M. SALOMON propose l'invitation de directeurs. Il estime intéressant de tirer les enseignements du retour positif sur la journée du 14 septembre organisée pour les

DAM et membres des CVH en généralisant cette méthode de formation conjointe des managers administratifs et médicaux.

Au sujet des vertus de la procédurisation des méthodes de travail, Mme GERVAIS préfère plutôt l'analogie entre médecine et artisanat de haute précision.

M. SEGOUIN estime que la méthode du co-développement est un outil puissant à condition qu'il respecte notamment le principe de l'association de managers aux responsabilités comparables. Il fait partie de la dizaine de personnes ayant été formées en interne à l'AP-HP.

### **3. Actualité des CVH locales**

Chaque représentant de CVHL est invité à présenter les derniers travaux menés.

M. CHARRON (CVHL HUPIFO) évoque une forte implication dans l'organisation et l'animation de la journée d'accueil des internes au cours de laquelle a été proposée la vaccination anti grippe (80 % d'internes vaccinés). Le sujet du harcèlement sexuel sera abordé lors de la prochaine journée d'accueil. Une brochure d'information propre au GH est en cours d'élaboration avec la direction des soins en visant particulièrement les étudiants en médecine et les élèves des écoles paramédicales. Le nombre de situations individuelles complexes n'évolue pas après la forte augmentation des signalements en 2016.

Une action de réfection de l'internat a été menée.

M. CHOQUET (HUPSL)

Il n'y a pas eu de nouvelle situation individuelle soumise à la CVHL. Dans une situation, la CVHL a pu mettre le médecin en lien avec un psychiatre extérieur tout en conservant la confidentialité à la demande du médecin. La CVHL est associée à l'accueil des internes. Un travail d'élaboration d'un livret d'accueil des praticiens seniors va être réalisé avec l'aide d'un élève directeur.

Mme POISSON (AGEPS)

Mme POISSON est présente et intervient lors de chaque CTEM de l'AGEPS. A l'AGEPS, 100 % des praticiens ont bénéficié d'un entretien individuel annuel avec leur responsable d'unité, conformément au plan RHPM. Une situation individuelle a pu être réglée en lien avec la DRH.

M. SCHURHOFF (HUHM)

La CVHL participe à l'accueil des internes. Il est intervenu en CMEL pour évoquer l'action de la CVHL. Le GH a la volonté de mettre en place un accueil des praticiens seniors. Le GH connaît plusieurs situations individuelles complexes et associe la CVHL à leur traitement.

Mme BEYLER (Robert Debré)

Elle évalue à 50 % le nombre de praticiens ayant bénéficié d'un entretien annuel individuel même si les réponses faisaient état d'un chiffre supérieur. La CVHL a été associée au travail et à l'action de l'université Paris VII sur le harcèlement sexuel. L'accueil de signalements et le traitement des situations individuelles complexes

demandent beaucoup de temps. Une situation a été signalée au médiateur, le Pr Herson.

Elle a été confrontée à une demande de diffusion de compte rendu de la gestion de situations individuelles de la part d'un chef de service et s'interroge sur les bonnes pratiques en la matière.

Le Pr Herson apporte son éclairage. La phase de diagnostic implique de consulter les acteurs principaux d'une situation et notamment d'entendre le chef de service. Si la traçabilité est une nécessité, elle ne peut toutefois se concevoir que dans le respect de la confidentialité : les rapports ou autres écrits n'ont vocation qu'à éclairer la décision.

M. SEGOUIN (HUSLLRB)

La CVHL fonctionne régulièrement. Citant une situation une fin de non-recevoir d'un chef de service à l'égard d'une demande de discussion, M. SEGOUIN s'interroge sur la nécessité d'une définition claire du mandat des CVHL.

Mme GERVAIS (HU PNVS) se fait l'écho des actions de la CVHL des HUPNVS présidée par le Pr LEJOYEUX. Une application android a été créée pour l'accueil des internes. Le GH connaît un nombre assez important de situations complexes qui sont traitées en bonne articulation avec la direction des affaires médicales. A noter en particulier, une intervention conjointe de la direction des affaires médicales et de la CVH dans chacun de sites sur le thème de la QVT.

Les CVHL des GH suivantes n'étaient pas représentées : HUPS, HUPO, HUNCK, HUPSSD.

#### **4. Présentation du mémoire EMAMH du Dr Marie Christine BECQ (vice-présidente CVHL Saint Louis-Lariboisière)**

Mme BECQ présente les grands axes du mémoire qu'elle a réalisé dans le cadre de l'EMAMH au sujet de la mise en place de la CVH au sein des HU Saint Louis Lariboisière.

#### **5. Présentation par le Pr Rémi SALOMON de l'article de la CLINIC MAYO « pour promouvoir la motivation et réduire la souffrance au travail »**

Point reporté faute de temps disponible

#### **6. Questions diverses.**

La discussion porte sur les CET et la note adressée par Madame la directrice de la DOMU au sujet des chartes des temps. Plusieurs membres de la CVH soulignent que les médecins dont les chefs de service ne remplissent pas le tableau de service ne doivent pas être pénalisés par la suppression de leur droit à épargne de leurs RTT sur CET. La CVH convient dans son ensemble que, dans un esprit de protection des conditions de travail des praticiens, les tableaux de service doivent être remplis conformément aux obligations réglementaires.