



Newsletter N°3 par Dr Hervé Moizan , Président du SNOHP

L'année syndicale 2025 a été profondément marquée par une recrudescence de conflits entre praticiens et ce au sein même de notre discipline à un point tel qu'une relecture de la fonction de chef de service (Code santé publique, art R6146) nous paraît opportune tout comme la position de notre syndicat dans ses capacités à défendre nos adhérents.

La délicate mission de chef de service, nommé pour 4 ans, par le directeur de l'établissement, sur proposition du président de la CME et après avis du chef de pôle, recouvre les activités de soins (qualité et sécurité de l'activité médicale), la coordination entre personnels médicaux, paramédicaux et administratifs (management et organisation), la formation et la gouvernance. Ces diverses facettes exigent des compétences en leadership, une solide expérience de terrain dans sa discipline et une capacité à évoluer dans un environnement complexe et en mutation permanente. Le concept de gouvernance sous-entend la participation et la contribution aux décisions stratégiques de l'établissement hospitalier, l'évaluation des performances du service et la proposition d'axes d'amélioration ainsi que la représentation du service auprès des instances internes et externes (CME, ARS, Universités, ...).

Lorsque les prérogatives du chef de service ne sont plus respectées - contournement de son avis lors du recrutement médical suite à une

vacance de poste – alors c'est toute la cohésion de l'équipe qui se trouve menacée. Les récents conflits rapportés par nos adhérents en raison de divergence de stratégie médicale, de désaccords majeurs sur la répartition des ressources humaines ou matérielles, ou toute tentative d'imposer au sein d'une équipe médicale un ou des praticiens sans aucune cohérence ou toute forme d'injonction entre praticiens de statut différent (H versus HU) au sein du même établissement ou en dehors d'un même GHT devraient faire appel à une médiation extra-établissement neutre pour tenter de solutionner le conflit objectivement. L'impact des conflits non résolus est important, générant à long terme un épuisement professionnel, des frustrations et des départs de professionnels.

L'INPH dont le SNOHP est membre, par le biais de son aide juridique peut contribuer à apporter un soutien matériel et psychologique au praticien impliqué dans une problématique conflictuelle. Toute la difficulté pour le praticien concerné est d'exposer de façon factuelle, les circonstances qui ont mené au conflit afin que les médiateurs réalisent leur audit en toute objectivité. Tous les conflits ne sont pas résolus, les médiateurs étant tenus à une obligation de moyens en mettant tout en œuvre pour favoriser le dialogue avec diligence et impartialité. Le médiateur n'est pas le garant du succès de la médiation mais de la qualité du processus de médiation. Si chaque établissement a l'obligation réglementaire de mettre en place un dispositif de conciliation pour prévenir les risques psychosociaux, le départ d'un praticien compétent, impliqué, doit interroger nos institutions publiques et les contraindre à réfléchir sur ce retour d'expériences.

« La paix n'est pas l'absence de conflit, mais la capacité à y faire face ».
Gandhi