

5^{ème} édition des Journées Nationales des CPTS à Auxerre



Atelier 13

Quelle structuration de l'équipe salariée de la CPTS pour quel projet ?

Management organisationnel et humain avec éléments associés de la mise en œuvre

Jean-Marc FRANCO, président CPTS Grand Sud Réunion
Léa DIRIKX, coordonnatrice CPTS Grand Sud Réunion
Emmanuelle BOYER, coordonnatrice CPTS Grand Sud Réunion
Léa LEVENEZ, coordonnatrice CPTS Grand Sud Réunion
Marion AMOURDON, coordonnatrice CPTS Grand Sud Réunion



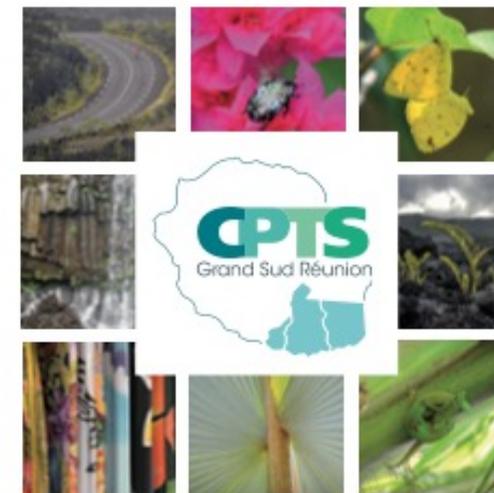
SOMMAIRE

1. Ki nou lé ? La CPTS Gran sid Rényon » - 15'
2. Ki ou lé ? Na besoin zot l'opinion ! - 15'
3. Allons travay ansanm : Atelyé an ti goup - 15'
4. Rendu zot travay - 10'
5. Nout modèl d'organizasyon - 10'
6. Réfléksyon é propozisyon - 10'



CPTS Grand Sud Réunion

- Première CPTS de La Réunion de taille 2, créée en novembre 2020
- Signature du contrat tripartite le 23 décembre 2020
- Territoire : Petite Ile - Saint Joseph - Saint Philippe
- Président : Pr Jean-Marc FRANCO
- CA : 33 élus avec 3 collèges / Bureau : 12 élus



L'équipe de coordination



Léa DIRICKX

Coordonnatrice
de Projet



Emmanuelle BOYER

Coordonnatrice
de Projet



Marion AMOURDON

Coordonnatrice
de Projet



Léa LEVENEZ

Coordonnatrice
de Projet



Laura DAMOUR

Gestionnaire
Administrative

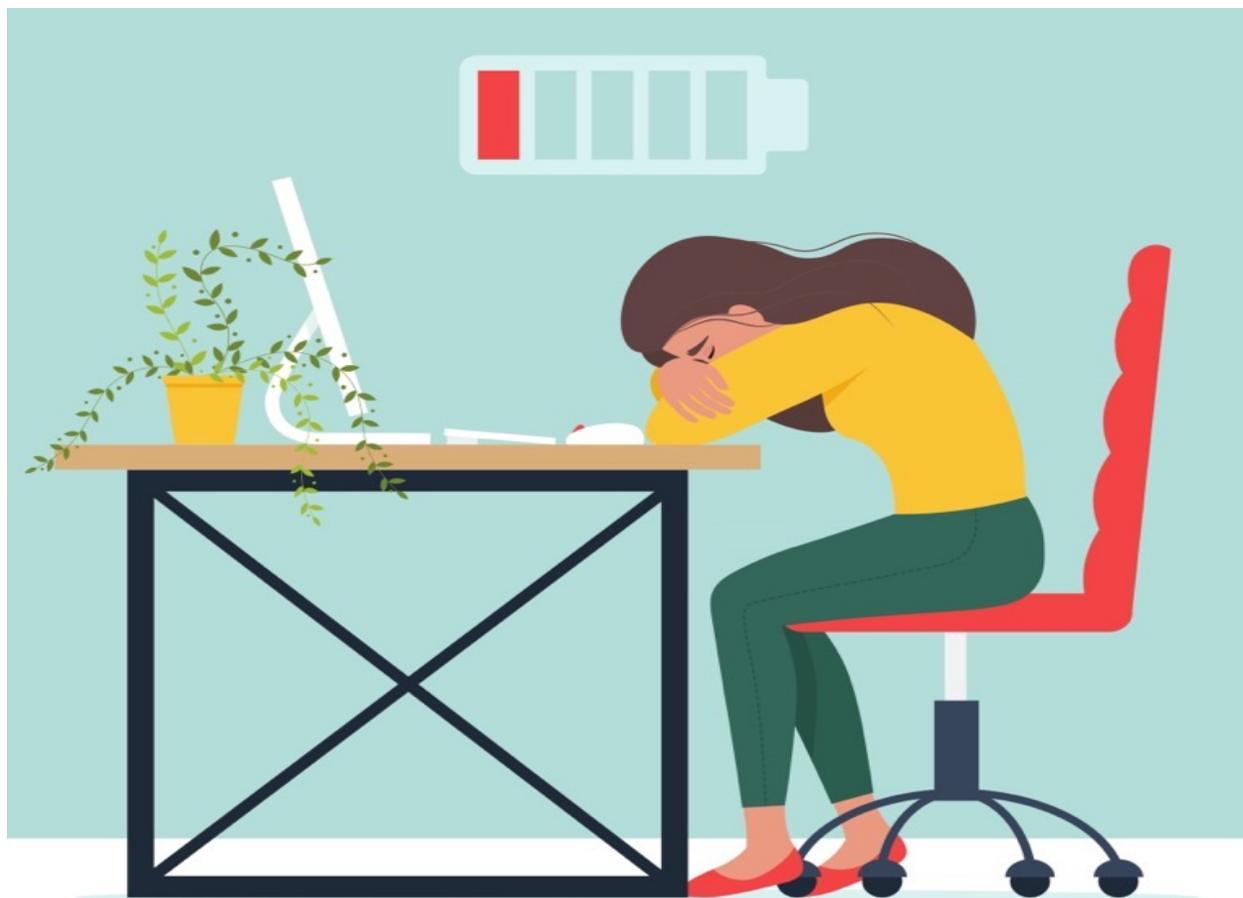


Morgane HOAREAU

Assistante de
Communication

Pourquoi cet atelier ?

Place de l'équipe
de coordination ?



Reduction des risques
psychosociaux

Qui êtes-vous ?

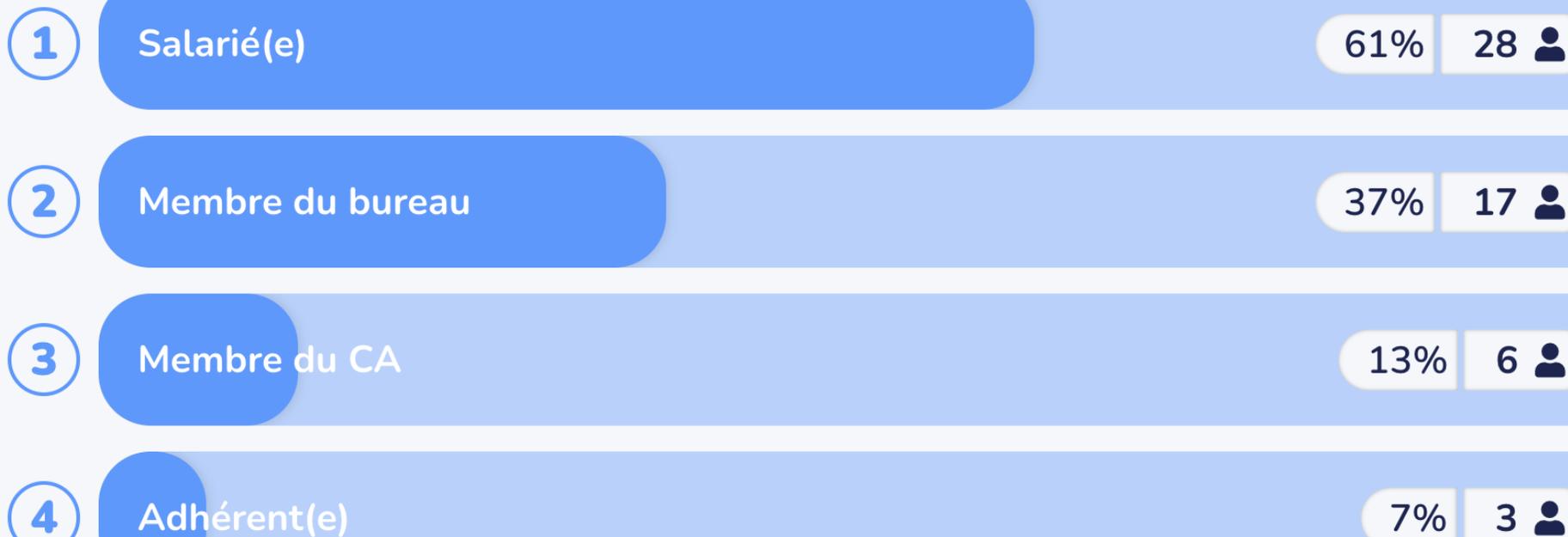
wooclap

Le % de budget accordé à la masse salariale ?



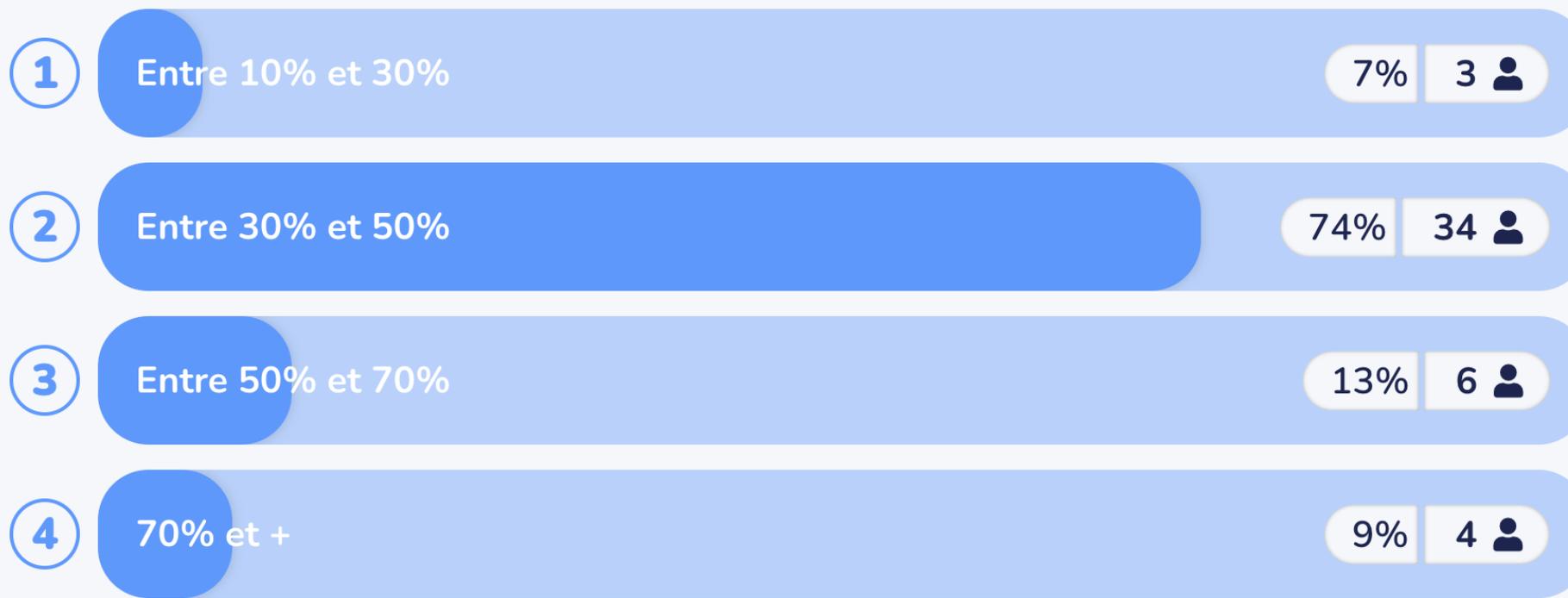
Qui êtes-vous ?

Quel est votre poste au sein de la CPTS ?



Le % de budget accordé à la masse salariale ?

Pour vous que devrait-être le pourcentage dédié à la masse salariale ?



Quelles sont les interactions de l'équipe de coordination ?



Groupe 1 : Coordinateurs - MSP

Groupe 2 : Coordinateurs – Président

Groupe 3 : Coordinateurs – Bureau

Groupe 4 : Coordinateurs – CA

Groupe 5: Coordinateurs – Intra et inter/CPTS

Restitution

Groupe 1 : coordonnateurs et MSP / Centres de santé

- MSP et Centres de santé en appui pour déployer les projets
- Manque de connaissances du côté des MSP et centres de santé de ce que sont et font les CPTS
- Manque de temps des MSP et centres de santé
- Un objectif serait de fédérer des projets autour des MSP



Il y a encore une articulation à trouver entre les MSP / Centres de santé et les CPTS

Restitution

Groupe 2 : Coordonnateurs - Président

- Groupement d'employeurs : délégation et sécurité pour la gouvernance
- Les interactions entre coordinateurs et président sont hétérogènes et peuvent aller :
 - D'une absence d'interaction (autogestion)
 - A des réunions très régulières : une réunion par semaine
- Existence de directeur ou de manager qui supervisent l'équipe de coordination



Hétérogénéité en termes de gestion du personnel

Restitution

Groupe 3 : Coordonnateurs - Bureau

- Une réunion de bureau 1 fois par semaine : dans l'ensemble ce sont des réunions régulières et rapprochées
- Des réunions de bureau avec les coordonnateurs et des réunions restreintes avec uniquement les membres du bureau pour échanger sur la partie RH



Il semble exister un lien important entre les membres du bureau et les coordonnateurs

Restitution

Groupe 4 : Coordonnateurs - CA

- Dispositif de délégation du volet RH à une directrice permet de libérer le bureau
- La plupart des CA semblent non décisionnaires car les réunions de bureau sont plus fréquentes
- Présence des coordonnateurs à chaque CA, le midi ou le soir



Implication des coordonnateurs dans les CA

Restitution

Groupe 5 : Coordonnateurs – Intra et Inter/CPTS

- Inter CPTS
 - Les coordonnateurs des différentes CPTS se contactent par des groupes WhatsApp
 - Elles sont reliées entre elles grâce aux associations inter CPTS ou des GIE.
 - Avec des teambuildings réguliers;
- Intra CPTS : Les coordonnatrices font des points réguliers entre elles.



Interactions fréquentes et régulières des coordonnateurs en intra et inter-CPTS

Notre modèle organisationnel

Au 30 sept 2023 : 4,8 ETP



Avril
ETP : 0,7
CDI



Juin
ETP : 0,4
CDI



Octobre
ETP : 0,7
CDD

2021

2022

2023

2024

Décembre
ETP : 1
CDI



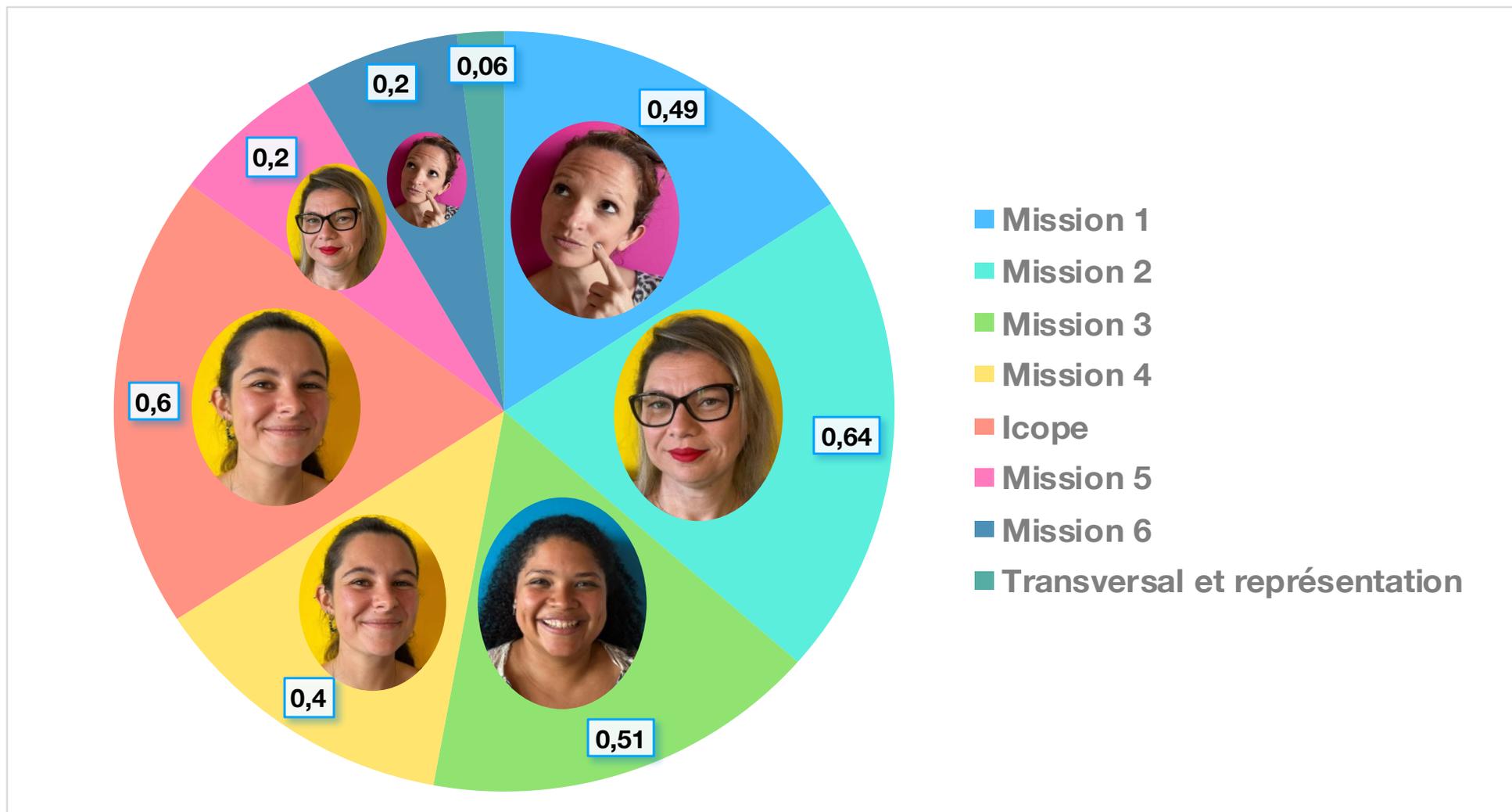
Septembre
ETP : 1
CDI



Décembre
ETP : 1
CDD



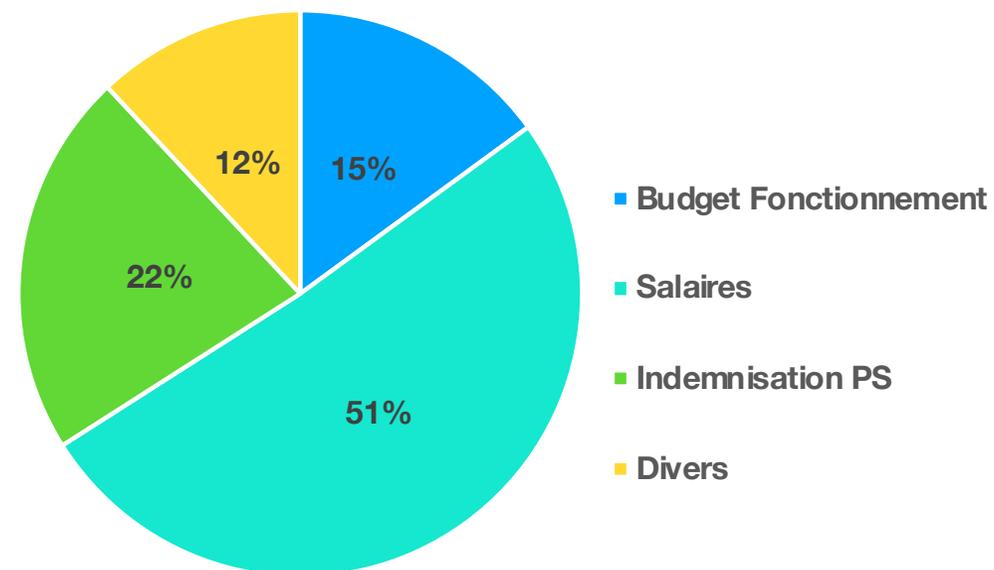
Répartition ETP / Mission



La CPTS Grand Sud Réunion en quelques chiffres ...

CPTS de Taille 2
 Fonctionnement : 60 000€
 Missions : 235 000 €
 ICOPE : 43 000€
 → Soit un total pour 2023 de **398 000 €**

- Budget fonctionnement => 15 % du budget total
 - ✓ Loyer et charges
 - ✓ Abonnement téléphone et Internet
 - ✓ Vie courante et papèterie
 - ✓ Salaire Gestionnaire Administrative
 - ✓ Expert Comptable et CAC
- Financement des postes de coordination hors poste administratif
 - ✓ 5 postes => 51 % du budget total
- Indemnités des PS => 22 % du budget total
- Divers => 12 % du budget total
 - ✓ Agence Digitale
 - ✓ Impressions supports de communication
 - ✓ Evènements/Séminaires/Représentations...



Le modèle des CPTS

Besoins en terme de coordination

Tour de France des CPTS

- Constats :**
 - Adhésion des PS : 30 %
 - Gestion : < 1 ETP coordinateur
 - Gouvernance : hétérogénéité
- Commentaires
 - Plus de moyens humains et financiers
- Perspectives
 - Bien être, formation des PS

Plan 100 % CPTS

- Axe 1 : Animer le déploiement des CPTS et évaluer leur impact
- Axe 2 : Etendre la couverture à 100 % de la pop°
- Axe 3 : Faire connaître et mobiliser les PS
- Axe 4 : Accompagner les professionnels des CPTS dans la réalisation de leurs missions
- Axe 5 : Consolider, outiller la gestion des CPTS

Management organisationnel et humain 1/4

- ❑ **Maturité organisationnelle** des CPTS est encore à développer à l'instar des MSP
- ❑ Développement de la fonction de coordination : fonction enrichie par la formation Pacte
- ❑ S'inscrire la structure dans la durée : favoriser **une dynamique et de cohésion d'équipe**
- ❑ La dynamique d'équipe : processus continu dans une perpétuelle quête pour
 - **Renforcer les liens**
 - . Temps informels de partage, la convivialité, soutien des leaders
 - . Se connaître : fonction de coordination connaissance des professionnels
 - **Garder du sens, de la motivation et du bonheur**

Management organisationnel et humain 2/4

Exemple de la mesure de l'indice de bonheur partagé en MSP

- ❑ Le bien-être au travail d'une équipe impacte la pérennité des structures.
- ❑ L'exercice en MSP contribuerait à améliorer les conditions de travail en soins primaires.
- ❑ Un indice de bonheur partagé : **échelle de mesure du bien-être au travail en équipe**
- ❑ Etude réalisée en 2022 auprès de 18 MSP à La Réunion et Mayotte
- ❑ La moyenne du score était de 182 sur 240 points :
 - Notes élevées : **partage de valeurs communes, climat de confiance et intégration dans l'équipe**
 - Scores plus faibles : structuration de l'équipe, l'équité de la gouvernance et la valorisation financière.

Management organisationnel et humain 3/4



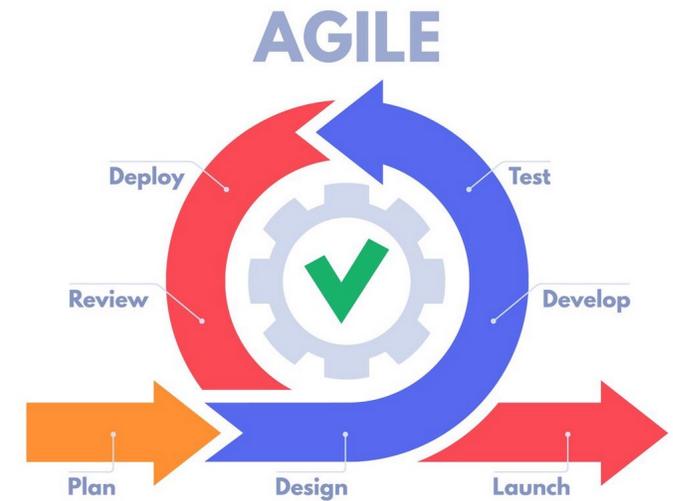
MANAGEMENT PARTICIPATIF



Management organisationnel et humain 4/4



METHODE AGILE



Conclusions

- ❑ **Management participatif** nécessaire à la pérennité de l'équipe
- ❑ **Méthode agile** nécessaire à l'atteinte des objectifs
- ❑ **Financement de fonctionnement** : **montant identique quelque soit la taille de la CPTS ?**
 - Temps de coordination en réponse aux besoins croissants
 - Temps consacré par les PS relativement faible
- Analyse de la matrice de maturité régulière pour faire un point d'étape
- ❑ Construction d'un score de bien être : **indice de bonheur partagé en CPTS ?**



5ÈME ÉDITION

JOURNÉES
NATIONALES
DES CPTS

Merçi!



Fédération Nationale

Contact: coordination@fcpts.org