

Éditorial



Thomas Eichenberger,
directeur de la VLSS

Mais que se passe-t-il dans nos hôpitaux ?

Le 25 mai 2018, la Conférence des directeurs de la santé (CDS) a publié une version révisée des recommandations en matière de planification hospitalière. Au 31 juillet 2018, un quotidien saint-gallois titrait: « A l'avenir, les cantons souhaitent une coordination et une concentration accrues en matière de planification hospitalière. Aussi, ils menacent d'amendes les hôpitaux récalcitrants. »

Le secrétaire de la CDS a également déclaré qu'il nous faudrait être en mesure de mieux comparer les offres et les exigences en matière de qualité à l'échelle nationale. Selon la recommandation 13, les cantons devraient demander aux prestataires qu'ils exposent leurs dispositions réglementaires en matière de personnel et de rémunération de manière transparente. Les conditions de travail peuvent être partie intégrante de l'évaluation dans le cadre de l'attribution de mandats de prestations et des comparaisons du caractère économique du prestataire. Le canton peut déclarer applicables dans le mandat de prestations les règlements publics correspondants sur le personnel et la rémunération ou le respect des conventions collectives de travail. Et il peut, dans le cadre du mandat de prestations, plafonner les salaires et interdire le versement de bonus dépendant du nombre de cas. Il faut éviter tant une sur-rémunération (toutefois, uniquement chez les médecins cadres) qu'une sous-rémunération (pour le reste du personnel).

Nos membres subissent ainsi une double pression. En bas, avec les salaires garantis par les CCT et, en haut, avec les plafonds salariaux et les interdictions de bonus. Aussi, de nombreux hôpitaux souhaitent supprimer les honoraires, et avec eux, l'activité privée des médecins cadres (sic!). Les hôpitaux répertoriés supposément indépendants vont ainsi traîner nos membres dans de fastidieuses négociations pendant de nombreuses années. L'objectif étant d'obtenir des contrats dans l'ensemble plus défavorables, puisque le terme d'« acquis » ne fait pas partie du vocabulaire de la plupart des interlocuteurs auxquels nos membres font face. Notre enquête montrera si l'hémorragie continue. En effet, de plus en plus de membres abandonnent la fonction de médecin cadre avant d'être relégués au rang d'« employés normaux » avec grève du zèle et, dans un même temps, des rémunérations qui diminuent.

Les cantons honnêtes, avec des hôpitaux qui continuent de garantir aux médecins cadres de bonnes conditions de travail, sont contraints de changer d'attitude. Cela vaut aussi pour l'assurabilité totale d'éléments de revenu (qui ne sont pas garantis par l'institution LPP de l'employeur) par le biais d'une institution de prévoyance pour cadres.

Contenu

- 2 La fondation de prévoyance VLSS
- 5 Enquête de la VLSS
- 6 Coach my Career
- 7 Interview Michaela Petre
- 8 Déclaration d'adhésion

La solution de prévoyance couronnée de succès pour les médecins cadres de Suisse

En quoi les solutions pour cadres de la fondation de prévoyance VLSS sont avantageuses pour les membres de l'association, les médecins dirigeants d'hôpitaux et les médecins en chef.

Barbara Ruckstuhl et René Schmitz

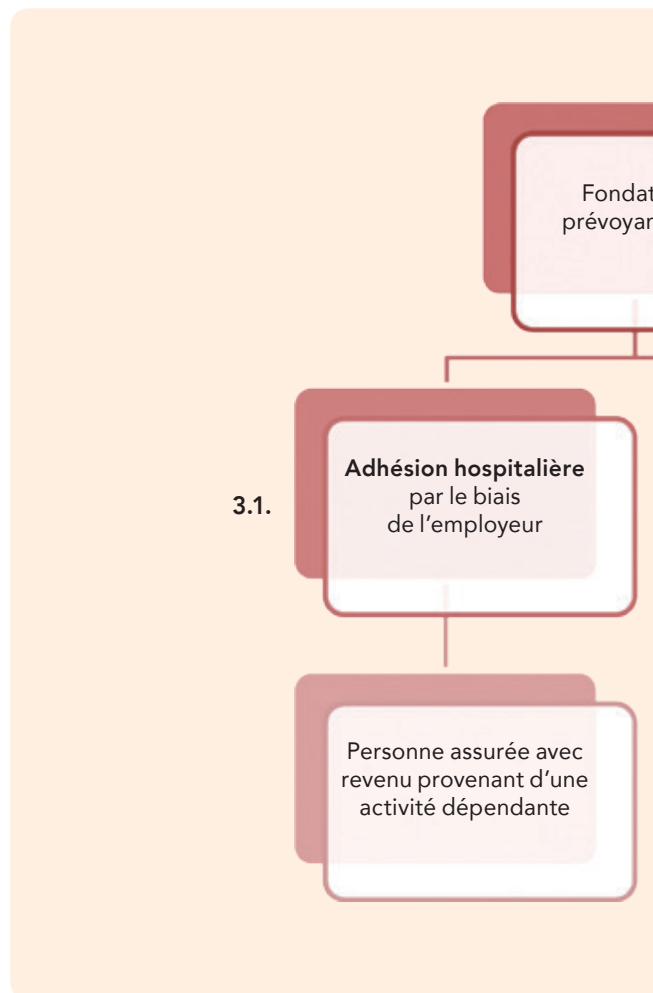
1. Qui nous sommes et qu'inclut notre solution pour cadre

La fondation de prévoyance VLSS existe depuis 1996 et est une fondation (art. 1er OPP2) exclusivement surobligatoire qui s'adresse aux médecins cadres de Suisse.

- D'un côté, les hôpitaux, cliniques et cabinets de groupe peuvent y adhérer afin de garantir à leurs médecins cadres les éléments du revenu (supérieurs au montant-limite fixé à 1,5 fois par la LPP – 2019 = CHF 127 980) qui ne sont pas déjà couverts par la caisse de pension de base (adhésion hospitalière).
- D'un autre côté, il y a aussi la possibilité pour les médecins cadres d'un hôpital, pour les médecins travaillant dans un cabinet de groupe, pour les dentistes ainsi que pour les médecins indépendants – outre la prévoyance LPP de base* – d'adhérer directement afin de se voir garantir les éléments de revenu de leur activité indépendante (au moins CHF 20 000) (adhésion indépendante).

* Prévoyance LPP de base: les conditions-cadres fixées par la loi pour une adhésion à la VLSS

1. Vous devez disposer d'une prévoyance LPP de base.
2. Un même élément de revenu ne doit pas être assuré par la prévoyance de base ET par la fondation de prévoyance VLSS.
3. Seuls les éléments de revenu qui dépassent d'une fois et demie le montant-limite selon la LPP (2019 = CHF 127 980) peuvent être assurés.
4. La masse salariale assurable de toutes vos caisses de pension ne doit pas dépasser CHF 853 200 (10 fois le montant du revenu assurable maximal de la partie obligatoire de la LPP).



En chiffres (31.12.2018)

Nombre d'employeurs adhérents (hôpitaux, cliniques et cabinets de groupe)	27
Nombre d'indépendants adhérents (médecins cadres indépendants)	72
Nombre de personnes assurées	1'200
Actifs sous gestion (CHF)	325 mio
Taux de couverture	101.73 %

Le nombre d'adhésions n'a cessé d'augmenter depuis 1996, et ce, grâce à notre solution de prévoyance pour cadres moderne, offrant de nombreux avantages pour les adhérents que ce soit des hôpitaux ou des indépendants.

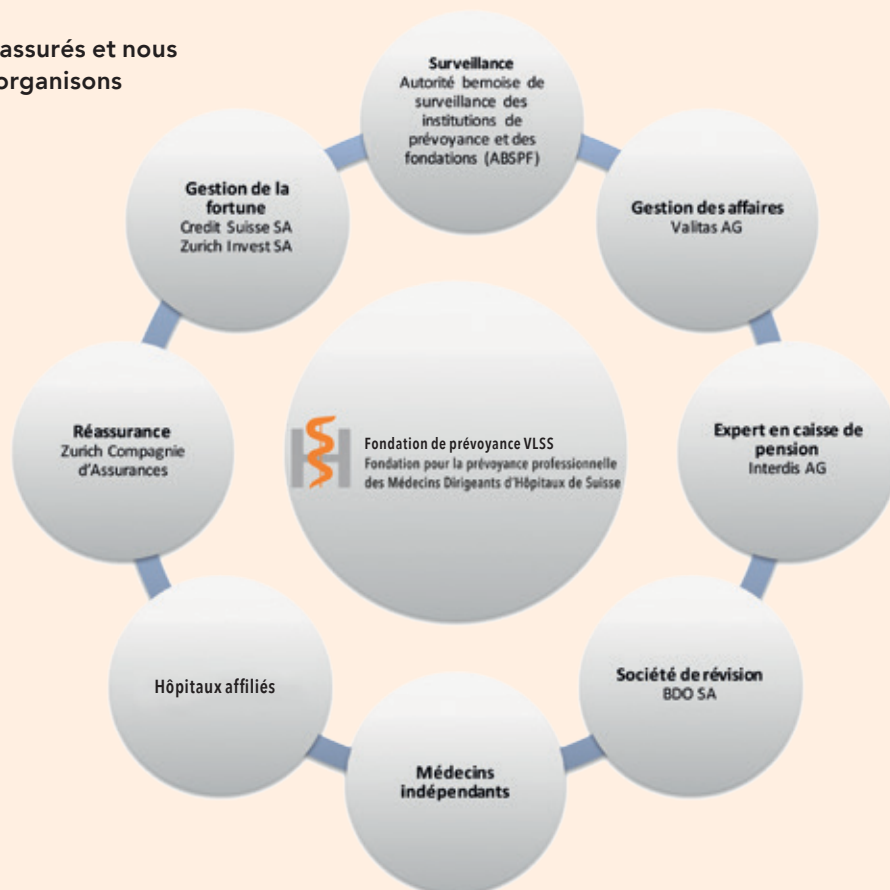
2. La relation entre nos assurés et nous et comment nous nous organisons

tion de
nce VLSS

Adhésion d'indépendants
directement auprès
de la fondation
de prévoyance

3.2.

Personne assurée avec
revenu provenant d'une
activité indépendante,
qui dispose déjà d'une
prévoyance de base



3. Les avantages d'une adhésion à la fondation de prévoyance VLSS

La société (**) Valitas AG, qui exerce le mandat de la fondation de prévoyance VLSS, est l'un des fournisseurs connaissant le plus grand succès parmi les organismes LPP de Suisse. Avec la solution LPP pour cadre de la VLSS, les assurés profitent d'une prévoyance innovante, bien différente des offres habituelles.

En principe

De manière générale, une adhésion offre les avantages suivants

1. Dans le cadre du plan de prévoyance, chaque assuré choisit sa propre variante de risque (3 variantes au choix pour répondre aux besoins individuels).
2. Il existe au choix 5 stratégies de placement efficaces.
3. Une optimisation fiscale pertinente: d'une part, grâce à de fortes déductions de prévoyance (= un

revenu faiblement imposable), d'autre part grâce à un potentiel de rachat supplémentaire (rachat des années de cotisation manquantes).

4. Des coûts transparents – frais de gestion à taux forfaitaire.
5. Départ à la retraite: versement d'un capital avec, en option, une pension de retraite.
6. Conseil en matière de prévoyance: une petite équipe de Valitas AG couvre de manière efficace et par voie non bureaucratique les besoins des hôpitaux et des assurés.
7. Conseil en matière de droit: un service de consultation juridique spécialisé, pouvant compter sur des collaborateurs chevronnés, aide (les membres de la VLSS) de manière compétente et rapide, sans frais supplémentaires.

En outre

3.1. Une adhésion hospitalière offre les avantages supplémentaires suivants

- Une prévoyance (2^e pilier) exclusivement sur-obligatoire.
- Chaque hôpital est libre de choisir son plan de prévoyance (jusqu'à 3 variantes).
- La solution LPP pour cadres de la fondation de prévoyance VLSS offre à tous les hôpitaux suisses la possibilité d'adopter une position d'employeur encore plus attrayant et plus compétitif sur un marché fortement concurrentiel.

3.2. Une adhésion individuelle offre les avantages supplémentaires suivants

- Si l'employeur du médecin dirigeant de l'hôpital n'adhère pas à la fondation de prévoyance VLSS, ce dernier a la possibilité d'assurer les éléments de revenu provenant de son activité indépendante (honoraires pour des consultations privées p. ex.) par le biais d'une adhésion individuelle.

4. Comment vous pouvez tirer profit de la marge de manœuvre qui existe en matière de prévoyance professionnelle

- Optimisez votre prévoyance :
 - a) augmentez votre capital vieillesse,
 - b) adaptez les prestations de risque assurées (en cas d'invalidité ou de décès) à vos besoins en matière de prévoyance.
- Optimisez votre charge fiscale:

la prévoyance individuelle est récompensée ! Ne perdez pas de temps, allégez vos impôts dès aujourd'hui. Vous pouvez entièrement déduire de votre revenu imposable chaque paiement déposé sur le compte de la fondation de prévoyance VLSS avec date de valeur au 20 décembre 2019 au plus tard. Par expérience, en raison des fêtes, nous vous déconseillons de réaliser un virement après cette date.

Le conseil de fondation

Président du conseil de fondation
Dr Thomas Eichenberger

Représentants des employeurs

Professeur Donat Spahn, vice-président
Roger Clénin

Représentant des employés

Professeure Fiona Burkhard
Professeur Christoph Kettelhack
1 vacance

** La société mandatée

Vorsorgestiftung VLSS
c/o Valitas AG
Giesshübelstrasse 40
8045 Zurich, +41 44 451 91 26
barbara.ruckstuhl@valitas.ch

Conseil juridique de VLSS

La VLSS propose à ses membres une aide juridique avec une procédure en trois étapes:

Étape 1 Chaque membre a droit à une **assistance juridique gratuite**. Les demandes peuvent être adressées par e-mail (info@vlss.ch) à l'expert juridique de l'association. Celui-ci formule des recommandations pour la procédure à suivre. Sous réserve de complications, deux à trois séances suffisent généralement.

Étape 2 Si un membre souhaite être **représenté par un avocat** ou que cela est objectivement nécessaire, il peut déposer une demande de protection judiciaire auprès du directeur. Dans ce cas, il recevra une **contribution unique aux frais d'avocat effectifs d'un montant maximal de CHF 2000.-**. Il doit ensuite décider s'il souhaite demander au comité de la VLSS de prendre officiellement position sur les faits dans l'intérêt des membres. (Lorsque la demande est refusée par le directeur, mais qu'elle est tout de même transmise au comité, ce dernier statue sur l'octroi de la contribution.) Le soutien comme décrit à l'étape 2 doit être pris en charge par un avocat que le membre a demandé et que le directeur de la VLSS a recommandé. Une telle contribution aux frais est **uniquement octroyée lorsque** le membre concerné ne dispose **d'aucune assurance de protection juridique**. Nous recommandons en vue de l'étape 3 de tout de même contracter une assurance de protection juridique par le biais de VLSS auprès de **L'AXA-ARAG ou de souscrire à une assurance de même valeur auprès d'une autre société**.

Étape 3 Une aide pour la représentation juridique dépassant le plafond de CHF 2000.- n'est octroyée que dans des cas exceptionnels, d'importance fondamentale pour la VLSS et ses membres, si tant est que le membre ne dispose **d'aucune assurance de protection juridique**. Les frais d'avocat doivent en règle générale être pris en charge par l'assurance de protection juridique du membre évoquée à l'étape 2; pour l'attribution d'un soutien extraordinaire, c'est le comité de la VLSS qui est finalement compétent, à la suite d'une demande du directeur.

Contact

Médecins cadres des hôpitaux suisses (VLSS)

Secrétariat Postgasse 19, case postale, 3000 Berne 8
T +41 (0)31 330 90 01 | F +41 (0)31 330 90 03
info@vlss.ch | www.vlss.ch

Comment évoluent les conditions de travail des médecins cadres dans les hôpitaux suisses ?

Quelles sont les conditions de travail des médecins-cadres de l'Hôpital Riviera-Chablais qui a ouvert récemment ? La nouvelle enquête de l'AMDHS vise à donner des réponses à cette question ainsi qu'à d'autres.



Photo : Keystone

Depuis 2011, la VLSS interroge régulièrement les médecins cadres de Suisse. Pour l'automne 2019, la VLSS prévoit une nouvelle enquête. Celle-ci se penchera sur des membres de l'association, mais aussi des non-membres, qui occupent un poste médical à responsabilité dans des hôpitaux suisses. Le questionnaire s'appuie fortement sur les anciens sondages afin que les tendances puissent permettre de tirer des conclusions.

L'enquête prévue devrait fournir de nouvelles informations sur les conditions de travail actuelles et sur la situation en matière de revenus des médecins cadres de Suisse. Comment les éléments de salaire ont-ils évolué ? Les hôpitaux ont-ils introduit des plafonds salariaux ou des conventions collectives

de travail ? A quoi ressemblent les contrats de travail modernes des médecins cadres ? Ces questions, et bien d'autres encore, intéressent la VLSS.

Aussi, nous faisons appel à votre précieuse contribution. Prenez quelques minutes pour participer à notre enquête informatisée: <http://survey.vlss.ch>

Le questionnaire ayant des catégories de réponse définies, il est rapide à compléter et facile à envoyer.

L'enquête commence à la mi-octobre 2019 et devrait finir fin novembre. Vos données seront cryptées et totalement anonymisées.

Par votre participation, vous contribuez à ce que la VLSS – qui est là pour représenter vos intérêts – puisse mettre à jour ses données. Vos données constituent non seulement une base formidable pour l'optimisation de notre politique de représentation de vos intérêts professionnelle, mais vous contribuez également à améliorer la qualité du conseil de la VLSS. Si des membres de la VLSS sont en passe de négocier un contrat ou de conclure un accord salarial, ils peuvent demander des données comparatives auprès du secrétariat.

EMBA de HES en management médical : collaboration entre la VLSS et la PHW de Berne

La VLSS et la PHW de Berne ont conclu un accord de coopération. La PHW de Berne propose à tous les membres de la VLSS une réduction directe de 5% sur les formations et formations continues à la haute école. Plus d'informations à l'adresse: www.phw-bern.ch/vlss/

Un an de Coach my Career

Il y a un peu plus d'un an, la VLSS et ses partenaires ont créé le programme de mentorat transgénérationnel Coach my Career. Un bilan intermédiaire en 10 points.

1. Un bon travail d'équipe

Coach my Career est un projet de groupe entre six organisations différentes: la FMH, la VLSS, l'ASMAC, mfe, la SWIMSA et l'ISFM. L'équipe travaillant sur le projet compte dix personnes. Ce n'est pas toujours facile de coordonner les rendez-vous et les opérations. Mais la collaboration fonctionne à merveille.

2. Inscription éprouvée

L'organisation de Coach my Career est facile, fluide et rapide. Les coaches comme les filleuls trouveront sur le site de la VLSS des formulaires d'inscription où ils peuvent inscrire leurs expériences professionnelles, ce qui leur tient à cœur, et les domaines dans lesquels ils aimeraient recevoir un coaching. Le processus d'inscription a fait ses preuves. Toutefois, les formulaires continueront d'être simplifiés.

3. Des trios de choc

Sur la base du formulaire d'inscription, le secrétariat de la VLSS attribue deux coaches à un filleul: un qui partage la même spécialité et un qui y est étranger. Les attributions ont pour l'instant bien fonctionné, comme en attestent les retours extrêmement positifs.

4. Des consultations d'une durée adaptée

Les filleuls et les coaches se donnent rendez-vous pour une séance de consultation unique de deux heures environ. D'après l'évaluation interne, c'est une durée que 7 filleuls sur 10 jugent adaptée.

5. Bien préparés

Coach my Career donne beaucoup de liberté à ses coaches. Ils doivent se contacter mutuellement, préparer l'entretien et aller vers leurs filleuls. Plus de 80% des personnes sondées ont déclaré que « les coaches étaient bien préparés ».

6. Concrétiser ses objectifs professionnels

Coach my Career propose des consultations sans fixer d'attentes préalables. L'équipe est donc très heureuse de constater que les coaches ont aidé de nombreux filleuls à clarifier leurs objectifs professionnels. L'évaluation interne a montré que c'est le cas pour trois protégés sur quatre.

7. Fortement appréciée

L'offre de consultations de Coach my Career est très appréciée. 76% des personnes sondées recommandent sans réserve le programme de mentorat.

8. Un prix raisonnable

Les médecins assistants ou les chefs de clinique paient 150 francs et les étudiants 50. D'après notre évaluation, 7 filleuls sur 10 trouvent que ces consultations en valent le prix.

9. 43, 61, 38

Jusqu'à aujourd'hui, 43 filleuls se sont inscrits à Coach my Career. Coach my Career peut compter sur l'expérience professionnelle de 61 mentors. Les filleuls et les coaches ont pris part à 38 consultations.

10. Une tendance qui s'inverse

La féminisation du secteur médical est également perceptible dans le programme. Les coaches comptent 15 femmes et 46 hommes. Chez les filleuls, la répartition est inversée: 27 femmes pour 16 hommes.

Coach_{my} Career

Vous aussi vous aimeriez transmettre votre expérience professionnelle à la nouvelle génération ?

Alors, inscrivez-vous au programme transgénérationnel « Coach my Career » en tant que mentor.

Pour plus d'informations, rendez-vous à l'adresse :

<http://www.vlss.ch/verein/vlss-informationen/coach-my-career.html>

Un médecin-chef a lui aussi le droit de faire une pause

Selon Michaela Petre, déléguer des tâches et, au besoin, prendre un peu de repos ne devrait pas nuire à la réputation des médecins-chefs et des médecins dirigeants d'hôpitaux.



Michaela Petre, médecin-chef suppléante du service Rééducation et soins à long terme de la clinique St. Katharinalental à Diessenhofen, hôpital de Thurgovie; membre du comité de VLSS et de H+

Quelles sont les compétences propres aux médecins dirigeants d'hôpitaux ?

Les médecins-chefs et les dirigeants d'hôpitaux ont une charge de travail similaire à celle d'un entrepreneur. Ils dirigent une clinique, doivent respecter un budget, font souvent partie de commissions, mènent des recherches et s'occupent des patients.

Ils doivent donc répondre à de nombreuses attentes. Comment s'y prendre pour bien y arriver ?

Pour eux aussi, il est vital de trouver le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il faut qu'il soit également possible pour la direction de faire une pause lorsque nécessaire, afin de reprendre des forces.

Les gens comprennent-ils cela ?

Oui, en partie. Mais on peut faire encore mieux. Aujourd'hui, un chef se doit d'être pondéré et de faire preuve de compréhension en toute circonstance. Pour que ceci soit possible, il est essentiel que tout le monde comprenne la nécessité de faire une pause, et que ceci ne nuise pas à la réputation.

Que faudrait-il ajouter pour qu'il y ait une meilleure satisfaction au travail ?

D'une part, il s'agirait de mieux répartir les tâches. Le partage d'emploi est aussi une solution viable. C'est ce que démontre la clinique gynécologique Triemli, qui compte deux médecin-chefes qui collaborent depuis longtemps déjà. A l'hôpital cantonal

de Frauenfeld, deux médecins-chefs se partagent la direction de la clinique de médecine interne depuis près de deux ans.

Et d'autre part ?

Le médecin cadre doit arrêter d'être persuadé qu'il doit tout savoir. Pour ce qui est des compétences spécialisées, déléguer des tâches précises à des spécialistes est surtout possible dans les grands hôpitaux.

Et pour ce qui est des compétences de gestion et de direction ?

Aujourd'hui, les médecins-chefs doivent aussi disposer d'un savoir technique en économie afin de discuter d'égal à égal avec les managers de la clinique. La VLSS propose, en collaboration avec la Haute école de commerce (PHW) de Berne, un MBA de management médical.

Quel est l'objectif de la VLSS ?

Depuis 2018, elle se rapproche de l'ASMACH afin d'unir les médecins hospitaliers pour faire bouger les choses. A peu près en même temps, la VLSS a lancé l'initiative «Coach my Career», qui permet aux médecins-assistants et aux étudiants en médecine de planifier leur carrière avec l'aide de médecins-chefs.

Et quel rôle endossent les directions hospitalières ?

De nombreux directeurs ont reconnu l'utilité des médecins cadres pour leur entreprise. En effet, les médecins-chefs construisent par exemple un vaste réseau comptant spécialistes, médecins de premier recours, soignants et autres organismes externes au domaine médical. Il serait également bénéfique que les directions ouvrent de nouveaux horizons. Prenez à titre d'exemple la fonction de spécialiste clinique créée à l'hôpital cantonal de Winterthur. La ZHAW propose désormais un cursus permettant d'obtenir un certificat d'études avancées dans ce domaine. Les soignants et autres membres du personnel médical spécialisé peuvent se préparer au rôle de « Physician Assistant » ou de « Clinical Nurse ». En Suisse, ce nouveau métier est en train d'émerger. Les spécialistes cliniques sont des personnes spécialement formées à soulager les médecins hospitaliers en prenant en charge les tâches médico-cliniques qui leur sont déléguées. En ce sens, il est souhaitable que les directions restent à la page afin de constamment développer de nouvelles idées.

Cette interview est parue dans *Compétence H+ Hospital Forum* (6/2019) Le magazine en a aimablement autorisé la reproduction.

Déclaration d'adhésion

Je déclare ici adhérer à l'Association des Médecins cadres des hôpitaux suisses VLSS et m'engage à verser la cotisation des membres à hauteur de CHF 250.-.

Titre _____

Lieu _____

Nom _____

Date _____

Prénom _____

Signature _____

Spécialité _____

Fonction au sein de l'hôpital _____

Adresse _____

Téléphone _____

Fax _____

E-mail _____

Date de naissance _____

Choix des membres de la VLSS

Je déclare ici me faire représenter à l'avenir par l'organisation que j'ai cochée ci-dessous en tant qu'organisation de base à la FMH

la société cantonale de médecine

Lieu _____

la VLSS

Date _____

L'organisation de base que vous aurez choisie vous facturera le cotisation des membres FMH. Même si vous choisissez la VLSS comme organisation de base (ce que nous vous recommandons vivement, ce qui nous permettra d'avoir un poids plus important auprès de la FMH) vous devez être en plus membre auprès d'une société cantonale de médecine (SCM).

Signature _____

Mais la plupart des SCM accordent dans ce cas une réduction de la cotisation des membres.

Oui, j'accepte que ma nouvelle adhésion soit publiée dans Info VLSS.