



## RENCONTRE AVEC LE DIRECTEUR DE L'ARH Le 10 juillet 2007

A la demande du secrétariat régional, le Directeur de l'Agence Régionale de l'Hospitalisation de Rhône Alpes : Jean Louis BONNET a accepté de recevoir les représentants SNCH. La délégation était composée de :

- Florence QUIVIGER, secrétaire régionale
- Didier FRANDJI, secrétaire régional adjoint
- Patrick BOYER, délégué régional de catégorie

Les problématiques spécifiquement inter catégorielles ont été sommairement évoquées dans la mesure où l'actualité concerne essentiellement les élections aux CAPD, locales et CTE mais nous sommes en cours de constitution de listes avant le 9 septembre.

Par ailleurs, nos revendications de collège cadre et de CAP régionales n'ayant pas été entendues, cela a été l'occasion de les rappeler et d'assurer de toute notre motivation à les faire aboutir. C'était le sens de la non signature du protocole FPH de l'automne dernier.

Les autres sujets abordés :

### **1°) Où en est la planification régionale ?**

Le SNCH a fait part du désarroi des adhérents face au flou ou à la très grande complexité des processus de planification et de contractualisation régionales et demandé des précisions sur les évolutions à venir, notamment du SROS.

J.L BONNET a confirmé que la révision du SROS 3 n'avait d'autre ambition que :

- de prendre en compte des textes réglementaires postérieurs à sa publication concernant principalement les urgences, la cancérologie et la réanimation pédiatrique
- d'ajuster les annexes relatives aux objectifs quantifiés en fonction de la réalité actualisée
- de permettre l'évolution des équipement lourds et singulièrement l'accroissement du nombre de scanners et IRM possibles
- de reconnaître les sites d'AMP

La contractualisation a suscité beaucoup de fantasmes mais en aucun cas il n'est question de toucher au découpage de la carte des territoires qui est remis, le cas échéant, aux SROS 4.

Concernant les UNV, il a précisé que pour l'arc alpin, il n'y aurait pas de modification du SROS, tout juste un décalage dans le temps de l'objectif fixé.

Le SIOS sera également révisé notamment concernant les chapitres suivants :

- chirurgie cardiaque : une réponse coordonnée sera recherchée au sein de l'arc alpin et sur le secteur lyonnais
- neuro-chirurgie : la réflexion s'organisera autour des enjeux de transfert d'images, de définition de protocoles de prise en charge et de moyens de transport adaptés.

Le calendrier de révision a été confirmé à savoir : organisation des discussions jusqu'à la fin de l'année pour un passage en commission exécutive de l'ARH en février 2008. La signature suivra.

Le SNCH s'est montré attaché à privilégier la lisibilité des missions dévolues aux établissements dans chaque territoire de santé et à favoriser les logiques de réseau. Ceci permet aux collègues de mieux se positionner et de jouer pleinement leur rôle de manager et de facilitateur des coopérations graduées.

## **2°) Les conditions de travail des équipes de direction**

Le SNCH s'est ému de la dégradation inouïe des conditions de travail, notamment des directions, caractérisée par :

- l'augmentation de la pression des syndicats de base (pas d'exemple de chef d'établissement accusé de harcèlement dans la région mais vigilance à garder face à une politique de certains d'entre eux)
- le flux continu de textes, d'appels à projets nécessitant des réponses dans un délai déraisonnablement court
- la contradiction qui existe avec la logique de la gouvernance que chacun s'emploie à développer dans les établissements qui nécessite concertation, participation et le travail dans l'urgence, sans rapport avec les orientations fixées
- l'isolement à gérer l'urgence et la contrainte

Ces conditions expliquent en partie l'atèrmoiement de certains collègues et l'impression dont le SNCH se fait le porte-parole, de ne pas être soutenus par leur ARH.

Le DARH a indiqué que beaucoup de ces conditions de travail dégradées étaient partagées par l'ARH, qui en tant qu'administration déconcentrée relaye les demandes de questionnaires, transmet les textes réglementaires mais aussi les exploite et les suit. Quant à la complexité de la négociation des COM, elle est certes compliquée mais en partie le résultat d'une concertation large où chacun a souhaité voir son domaine et ses indicateurs figurer.

Le SNCH a terminé ce point en rappelant la nécessité impérieuse de clarifier le processus de décision au sein de l'ARH (il n'est pas admissible d'apprendre par les médecins ou des participants à des commissions qu'un dossier doit être déposé en urgence ou de ne pas être tenu informé rapidement des résultats d'un appel à projet)

### **3°) La campagne d'évaluation des directeurs en 2007**

Le SNCH a souhaité connaître les principes qui guideront cette année la campagne d'évaluation dont découle la fixation de la part variable de prime de fonction.

J.L BONNET a indiqué qu'il n'y aurait pas de modification majeure hormis celles prévues dans la circulaire modifiée par la DHOS en concertation avec les syndicats. Lui même recevra les chefs d'établissements des plus gros établissements de chaque département (soit tous les emplois fonctionnels) et sur proposition des DDASS, éventuellement quelques autres. Il délèguera aux DDASS, en aucun cas aux chargés de mission, le soin d'évaluer les autres chefs d'établissement.

Un échange est prévu entre évaluateurs pour harmoniser les pratiques au sein de la région et évoquer les difficultés éventuelles en terme de mutation ou de changement d'emploi ou les enjeux financiers que cela représente pour la part variable de prime.

Le SNCH a rappelé les principes qui ont justifié son rôle moteur dans l'émergence d'une véritable évaluation professionnelle en lieu et place de la notation, à savoir :

- l'évaluation doit être le produit d'un bilan basé sur l'auto-évaluation de l'évalué et de la fixation d'objectifs par l'évaluateur.
- l'évaluation est individuelle : elle ne doit être conditionnée ni par les résultats financiers bruts de l'établissement ni par l'évaluation du chef d'établissement pour les adjoints mais par l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente.
- la variation de prime n'est pas assimilable à une note mais doit refléter l'implication professionnelle, la performance en fonction de l'atteinte des objectifs fixés en N-1 et du contexte, les responsabilités assumées, la compétence et le professionnalisme...
- l'évaluation doit être un moment privilégié pour exprimer une détection de potentiel à exercer des responsabilités supérieures (qui est notamment examinée lors de la procédure d'agrément aux emplois fonctionnels).

En conclusion, le SNCH a tenté de faire passer deux messages essentiels, liés entre eux :

- la nécessité de travailler en confiance avec l'ARH
- le positionnement clair et lisible de l'ARH