



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 093-2022
Type d'intervention : Postulat
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2022.RRGR.187

Déposée le : 16.05.2022

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Knutti (Weissenburg, UDC) (porte-parole)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Oui 09.06.2022

N° d'ACE : 826/2022 du 17 août 2022
Direction : Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Rejet**

Insécurité généralisée au sein du personnel de l'Hôpital de l'Île sous la direction actuelle

Le présent postulat demande au gouvernement, en particulier à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI), de vérifier si la direction de l'Hôpital de l'Île est actuellement entre de bonnes mains et s'il est possible d'éviter à temps que l'hôpital ne vive une crise tant morale que sur le plan du personnel, avec des conséquences dramatiques pour le secteur de la santé et l'économie du canton de Berne.

Développement :

L'Hôpital de l'Île est le plus grand employeur du canton de Berne et un facteur économique très important. Au cours des 20 dernières années, l'hôpital a continuellement amélioré sa position en tant qu'hôpital universitaire par rapport aux autres hôpitaux universitaires de Suisse. Placé aujourd'hui sur un pied d'égalité avec le CHUV et l'USZ, l'« Insel » jouit d'une image de marque dans toute l'Europe. Depuis de nombreuses années, bien des collaboratrices et collaborateurs éprouvent une certaine fierté à travailler pour cette institution. Un statut dont rêverait toute entreprise. L'évolution actuelle inquiète fortement une grande partie du personnel, et beaucoup craignent pour l'avenir de l'« Île » en tant qu'hôpital universitaire.

La direction actuelle embauche et licencie à tout va. Ainsi, plusieurs cadres (directrices et directeurs de cliniques, médecins-chefes et médecins-chefs) ainsi que des membres du personnel de différents domaines de la direction et des soins ont quitté leur poste, d'autres collaboratrices et collaborateurs de longue date ont été licenciés ou poussés à la démission. Plusieurs cadres se sont complètement résignés ou envisagent un départ anticipé. Une véritable culture du mobbing règne au sein de la direction médicale, et celles et ceux qui ne sont pas entièrement d'accord avec les décisions de la direction sont licenciés ou poussés à la démission par des avertissements ou d'autres moyens. Cette détérioration dramatique de la

culture d'entreprise est préjudiciable à divers égards. Ainsi, le départ de médecins connus détruit la confiance dans l'institution ainsi que des réseaux qui se sont développés pendant des années. Le recrutement de nouveaux médecins, pour la plupart étrangers, à des postes de direction ne permet de rétablir cette confiance et ces réseaux qu'au prix de nombreuses années de travail, voire jamais dans certains cas.

De plus, le manque croissant de personnel qualifié dans le domaine des soins et d'autres professions techniques n'est pas pris au sérieux. Aujourd'hui déjà, de nombreux postes vacants ne peuvent pas être pourvus, et cela posera d'immenses problèmes à l'hôpital dans quelques années. Les hôpitaux privés profitent actuellement énormément de la faiblesse de l'hôpital central et du départ d'excellents spécialistes. Cela ne peut pas être dans l'intérêt du système de santé public.

À son poste précédent, le CEO de l'Hôpital de l'Île a dirigé une entreprise industrielle, et il n'a aucune expérience de la gestion d'une entreprise complexe comme un hôpital universitaire, qui repose fortement sur la recherche et l'innovation et doit laisser une certaine latitude aux responsables de ces prestations afin que l'hôpital puisse continuer à se développer de manière compétitive au niveau national et international. Des décisions fondamentales sont prises par des personnes auxquelles les connaissances techniques et spécialisées font totalement défaut, et toute discussion approfondie avec les directrices et directeurs des soins et des cliniques, qui bénéficient parfois de plus de 20 ans d'expérience à l'Hôpital de l'Île, est étouffée dans l'œuf. C'est exactement pour les mêmes raisons, à savoir pour son style de direction patronal complètement dépassé, que le CEO en question a été renvoyé de son dernier poste de direction dans l'industrie. Ce style de direction est encore moins adapté à un hôpital comptant tant de collaboratrices et collaborateurs motivés. Le directeur médical qui a été adjoint au CEO, un psychiatre, n'a aucune expérience en matière de gestion : il a dirigé auparavant une petite équipe dans un hôpital psychiatrique privé et doit maintenant proposer des perspectives à plus de 10 000 collaboratrices et collaborateurs à l'Hôpital de l'Île.

Motivation de l'urgence : l'urgence est demandée en raison de la grande insécurité du personnel de l'Hôpital de l'Île à Berne.

Réponse du Conseil-exécutif

Société anonyme (SA) de droit privé, le groupe de l'Île (Insel Gruppe AG) se compose de la société d'exploitation Insel Gruppe AG proprement dite (SA au sens des art. 620 ss CO¹), de la Fondation de l'Hôpital de l'Île (fondation au sens des art. 80 ss CC²) et de la société immobilière de l'hôpital bernois de Tiefenau et des hôpitaux périphériques du groupe, Spital Netz Bern Immobilien AG (SA au sens des art. 620 ss CO). Le canton est actionnaire minoritaire du groupe (0,9 %), dont toutes les autres actions sont détenues par la Fondation de l'Hôpital de l'Île.

Le groupe de l'Île revêt une importance systémique pour la couverture en soins hospitaliers dans le canton de Berne, raison pour laquelle la direction stratégique du groupe et le gouvernement bernois entretiennent depuis des années une relation de travail étroite qui a fait ses preuves. Les modalités de celle-ci, notamment la garantie des droits participatifs du canton, sont réglées dans le règlement complémentaire au testament d'Anna Seiler, dans la convention d'actionnaires et dans le contrat avec l'Hôpital de l'Île (art. 36 LSH³).

Il revient au Conseil-exécutif de nommer la présidence ainsi que des membres des conseils

¹ Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livres cinquième : Droit des obligations ; RS 220)

² Code civil suisse (RS 210)

³ Loi du 13 juin 2013 sur les soins hospitaliers (RSB 812.11)

d'administration du groupe de l'Île, de la Fondation de l'Hôpital de l'Île et de la société Spital Netz Bern Immobilien AG, qui se composent des mêmes représentantes et représentants. C'est la direction stratégique de l'hôpital qui prend les décisions dans le cadre des tâches intransmissibles et inaliénables qui sont dévolues au conseil d'administration (art. 716a CO).

Dans ce contexte, le Conseil-exécutif tient à souligner que, juridiquement, il n'est pas prévu que le canton exerce de contrôle sur la direction opérationnelle du groupe de l'Île. Il est en outre convaincu qu'une telle possibilité d'intervention étatique ne serait en aucun cas pertinente. Le groupe de l'Île doit pouvoir disposer de la liberté entrepreneuriale dont il a besoin pour poursuivre son développement.

Par ailleurs, le gouvernement estime qu'il n'y a pas lieu de douter de la gestion appropriée des organes du groupe de l'Île et de l'adéquation des prestations fournies. Il est en contact régulier avec les organes de direction et a conscience des défis à relever dans un secteur hospitalier en pleine mutation. À l'instar de nombreux hôpitaux, le groupe de l'Île se trouve dans un processus de changement intensif susceptible de déclencher, tant dans les petites que dans les grandes entreprises, le désaccord d'une partie du personnel concerné à propos de décisions du conseil d'administration et de la direction hospitalière. À cet égard, différents projets sont à mentionner, en particulier : l'introduction d'un nouveau modèle de rémunération des cadres qui remplace les systèmes d'honoraires basés sur les volumes de prestations par un système de salaire fixe (également un souhait du Grand Conseil) ; la création de pôles médicaux disposant de compétences décisionnelles propres et la mise en place d'un organe de direction agissant en tant que direction élargie ; la construction de nouvelles infrastructures ; le déploiement d'un nouveau système d'informations cliniques et de gestion ; le renforcement de la politique de conformité et de gouvernance de l'entreprise au moyen d'un code de conduite et de principes de direction reposant sur les valeurs du groupe de l'Île. Il est évident que de tels changements créent de l'insatisfaction parmi environ 11 000 collaboratrices et collaborateurs.

Le Conseil-exécutif récuse les attaques à l'encontre de différents cadres qui sont fondées sur des rumeurs et des affirmations. Les personnes dirigeantes qui ont fait l'objet de critiques bénéficient d'une expérience solide en matière de conduite d'entreprises et d'institutions complexes du secteur de la santé. Il n'y a absolument pas lieu de parler de pratiques qui consisteraient à embaucher et à licencier à tout-va.

Pour les raisons qui précèdent, le Conseil-exécutif propose de rejeter le postulat.

Destinataire
– Grand Conseil