



Intervention parlementaire

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 : du
Direction : Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Sélectionner**

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 avertis-

sements 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.

Destinataire
– Grand Conseil