

# Les pôles : ma petite entreprise, va connaître la crise...

**Le plan hôpital 2007 est plus que d'actualité dans nos hôpitaux. La nouvelle gouvernance, la mise en place des pôles en sont la preuve concrète. Ces nouveaux textes donnent tous pouvoirs à certains médecins. C'est le retour des mandarins sauce patron de clinique. L'heure doit être à la riposte !**

## Après 4000 suppressions d'emplois et des restrictions à gogo: Van Lerberghe fait sa loi !

Les nouveaux textes imposent aux hôpitaux la mise en place des conseils exécutifs qui sont composés à part égale de moitié de directeurs et de moitié médecins. Bien entendu, aucun représentant du personnel n'est présent. Toutes les décisions sont prises en dehors de tout avis des instances représentatives, ce qui réduit leur faible rôle à néant. Aucun relevé de décision de cette instance n'est publié, telle est la volonté de la directrice générale dans sa vision autocrate et comptable. Ce cercle d'initiés remet ensuite les clés de l'hôpital au corps médical avec une laisse budgétaire autour du cou. Moyens qui peuvent évoluer selon les résultats de la T2A donc de l'activité.

## L'AP-HP : Laboratoire de la Réforme.

Si les pôles sont prévus dans la loi, la délégation de gestion, elle, n'est pas une obligation. Malgré cela, la directrice générale, bonne élève du gouvernement, s'empresse de la mettre en place pour l'AP-HP sous prétexte « de responsabiliser au plus près du terrain ».

## Qu'est-ce que la délégation de gestion ?

Le principe est de déléguer aux chefs de pôle la gestion des personnels non médicaux et médicaux qui est aujourd'hui à la charge des DRH.

## Toutes les catégories sont concernées. Les conséquences prévisibles.

Ceci est une véritable attaque de notre statut, « les supers docteurs » chefs de pôle auront tous les pouvoirs comme des patrons de PME :

- organisation du travail et du temps de travail des personnels,
- le choix de recruter comme bon leur semble les catégories de personnel et d'en changer à tout moment selon le résultat de l'activité (suppression et transformation de poste).

Ceci désavoue le travail actuel des DSSI qui fixe les seuils de sécurité,

- d'instaurer la mobilité et flexibilité du personnel et d'imposer des heures sup à l'intérieur du pôle,
- évaluer et noter le personnel alors que seul le responsable hiérarchique direct de la même filière métier doit évaluer et qu'il appartient au DRH de noter les agents,
- titulariser ce qui est contraire au statut car la titularisation est un droit,
- gérer la promotion des agents ce qui est inadmissible (c'est à la CAP d'en décider),

*Regroupement,  
pôles,  
économies,  
privatisation,  
c'est bon...*



- d'instaurer un salaire au mérite par le biais de la prime de service ainsi que la prime d'intéressement,
- prendre des sanctions disciplinaires ( si vous ne plaisez pas au patron gare à vous !).
- établir et déclencher le plan de formation, mais nous constatons que le plan de formation de l'AP-HP est basé uniquement sur le plan stratégique de la DG et pas du tout sur l'évolution des professions et des professionnels eux mêmes.

**Van-Lerberghe à travers la délégation de gestion remet en cause notre statut. Dans les textes, le directeur est statutairement le décideur et l'unique responsable dans les contraintes réglementaires. Ce projet a pour vocation d'affaiblir encore plus l'hôpital public et de faire des économies sur le dos des personnels.**

**Il est encore temps de tout arrêter.**

**Assemblée Générale des personnels le 6 décembre à 13h30 dans le hall.**

**Mobilisons nous !  
Tous en grève le 15  
décembre**