

Stratégie hospitalière HFR 2030 plan à 4 ans

**Communiqué de presse
23 septembre 2020**

Encore passablement de flou et beaucoup de questions pour le personnel !

Ce matin, les partenaires sociaux ont été invités pour une présentation du plan de mise en place de la stratégie de l'HFR pour les quatre prochaines années. Le communiqué de presse mentionne des missions claires dans les régions, le flou règne en revanche sur les manières d'y parvenir.

La Fédération des associations du personnel des services publics du Canton de Fribourg, l'Association suisse des infirmiers et infirmières et l'Association suisse des médecins assistants et chefs de cliniques, présents à cette séance, comprennent la nécessité de revoir le fonctionnement et l'organisation du réseau HFR. La Direction générale et le Conseil d'administration appellent de leurs vœux un changement de culture sur la base d'une réflexion globale pour tout le réseau.

Du côté des partenaires sociaux, nous demandons également un changement de culture. Le personnel et ses représentants doivent être associés et pouvoir collaborer étroitement aux processus de changements. Trop fréquemment encore, ces derniers sont simplement informés des décisions prises, donc très tard dans le processus, ce qui ne leur permet de n'avoir qu'une influence restreinte sur les décisions.

Pour le moment, les documents présentent les principes avec encore beaucoup de flou

quant à la mise en place de ces nouvelles mesures d'organisation. L'HFR doit faire mieux dans beaucoup de domaines.

- **La communication** tout d'abord : il ne suffit pas de 50 minutes pour présenter des changements qui vont impacter 3400 collaborateurs du réseau ! À peine le temps de poser deux questions, et les personnes suivantes pénètrent dans la salle pour avoir droit à leur petit temps d'informations !
- **La participation des partenaires** : ceux-ci doivent être intégrés dans les groupes de travail et les décisions doivent être prises après une phase de négociation.

C'est donc un vrai changement de culture qui s'impose. Cette étape de négociations avant décision doit être institutionnalisée et pratiquée à tous les échelons du HFR.

Les changements prévus sont profonds. On réorganise les sites, centralise les prises en charge de patients, réorganise les équipes. Comment ? « On verra », nous répond-on. Les transitions s'avèrent la plupart du temps très difficile à négocier. La collaboration et l'implication des partenaires s'avéreront centrales pour réussir ces mutations. L'HFR ne peut se permettre de prendre des risques pour la sécurité des patients et pour la santé de ses collaborateurs.

Il devra assurer que ces deux conditions sont respectées. On pense par exemple à la sécurité des patients les plus éloignés du site de soins aigus. Seront-ils vraiment

traités aussi bien que ceux qui résident à proximité ? Les ambulances le permettent-elles aujourd'hui déjà ? On ne peut pas se permettre de mettre en place les changements, sans que les moyens nécessaires pour assurer la sécurité soient déjà en place. C'est dans cet ordre que doivent se passer les choses ! Nous ne tolérerons aucun risque supplémentaire pour la population dans cette réorganisation.

La FEDE et ses organisations membres veulent maintenir un hôpital **public** de qualité au service de la population. Elle s'engagera avec énergie pour que le personnel reste au bénéfice de conditions

de travail dignes. Toute privatisation supplémentaire sera combattue.

C'est un beau principe que de se considérer comme un réseau de coopération. Il s'agira de mettre en application cette fameuse coopération. « L'autodétermination entrepreneuriale » pour reprendre une expression du document de présentation ne devra en aucun cas se traduire par des péjorations et des pressions supplémentaires pour le personnel, trop souvent à la limite de ses possibilités. La FEDE et ses partenaires y veilleront, notamment dans les propositions d'adaptation de la loi sur le personnel que va transmettre l'HFR.

Contact : Bernard Fragnière, Président de la FEDE, 079 707 18 39