

Lancée il y a près de deux ans dans l'établissement, la démarche de contractualisation interne a abouti, le jeudi 20 décembre 2012, à la signature des contrats des 9 pôles d'activité clinique et médico-technique de l'établissement. Plus de 18 mois d'échanges et de dialogue ont permis d'arriver à cette étape qui marque, non une fin, mais le début d'un nouveau management de l'établissement.

Au cœur de cette démarche, portée par le Directoire, un changement culturel important : la volonté des acteurs de passer d'une gestion administrée à un management responsabilisé au plus près du patient chaque fois que cela est utile, basé sur la confiance réciproque et un portage commun entre direction et communauté médicale et soignante.



*Le directeur, le président de CME et l'ensemble des chefs de pôles*

Mener à bien ce projet aura nécessité un long travail d'élaboration :

- > La **nomination d'un directoire provisoire** chargé de planifier et lancer la démarche de réorganisation médicale interne
- > L'élaboration du **règlement intérieur\*** du directoire et du rétro planning de la contractualisation interne,
- > Le **redécoupage des pôles** et de leurs structures internes\*,
- > L'élaboration de la charte\* de fonctionnement des pôles, applicable à l'ensemble des pôles, qui précise les fonctions attendues des chefs de pôles, des responsables de service, des assistants des chefs de pôle, et qui fixe les règles minimales communes de fonctionnement des pôles,
- > La nomination des **chefs de pôles**,
- > La nomination du **directoire** définitif,
- > La nomination des **responsables de service**,
- > La nomination des **Cadres de santé et des Cadres administratifs – assistants des chefs de pôle**, sur la base de fiches de fonctions élaborées en directoire,
- > L'élaboration du **vadémécum\*** de la contractualisation interne, qui fixe les relations de gestion entre les pôles cliniques et les directions fonctionnelles du pôle direction, ainsi que les principes de délégation, qui renouvelle les règles de la mobilité inter pôles (MIP) et instaure une Commission Locale de Reclassement (CLR) pour la gestion institutionnelle des situations individuelles particulières,
- > La **formation** des chefs de pôle et des Cadres assistants des chefs de pôle,
- > L'élaboration des **contrats de pôle**, sur la base d'un contrat type comportant les objectifs que pôles et direction s'engagent à porter ensemble, les moyens humains et physiques alloués ou délégués, révisables annuellement en fonction de l'EPRD, ainsi que les **délégations de gestion**.

Volontairement simples dans leur forme mais ambitieux dans leurs objectifs et le niveau de délégation accordé aux pôles, ces premiers contrats, élaborés pour 4 ans, ont vocation à s'enrichir par avenants au fur et à mesure de notre apprentissage commun de ce nouveau management.

Cette refonte du pilotage opérationnel de l'établissement, accordant une plus grande marge de manœuvre aux pôles et à leurs responsables, doit également s'accompagner d'une refonte de l'analyse de gestion et de l'élaboration d'outils de pilotage, tableaux de bords et indicateurs, robustes, simples et utiles aux pilotage des pôles.

Venant clôturer l'année 2012, la signature de ces contrats va lancer dès le début 2013 l'actualisation du projet d'établissement du Vinatier ainsi que la négociation avec l'ARS-Rhône Alpes de son nouveau Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens et permettre également de préparer une autre échéance majeure pour l'établissement : l'emménagement, en juin 2013 et février 2014, dans les nouveaux bâtiments d'hospitalisation.

*\*documents intégrés dans le Règlement intérieur de l'Etablissement.*