

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE POPULAIRE
الجامعة والتنمية والتجان واسلام المستشار
MINISTERE DE LA SANTE DE LA POPULATION ET DE L'APPRENTISSAGE

Le Secrétaire Général

الـ ٢٠ جانفي

N° ١٤٦... M/SR/BG

١٦ FEB 2018

Madame et Messieurs les Directeurs de la Santé et de la Population
(Pour exécution et communication pour exécution aux établissements concernés)

Madame et Messieurs les Directeurs Généraux des CHU
Monsieur le Directeur Général de l'ETRU

Objet : Dialogue social et prévention des conflits

La communication en interne avec l'ensemble des acteurs est un déterminant majeur d'une bonne gouvernance ; *a fortiori* dans le secteur de la santé où l'importance du personnel, la diversité des corps et la complexité des tâches et des missions rendent indispensable une synergie des compétences qui ne peut être assurée que si le gestionnaire développe une grande capacité d'écoute sur la base d'un dialogue social permanent et met en place des mécanismes de concertation qui entraînent l'adhésion autour des projets de l'établissement et préviennent les conflits socioprofessionnels.

Cependant, le traitement des doléances des partenaires sociaux à l'issue de leurs comptes rendus de presse font ressortir de manière récurrente des nombreux insuffisances en matière de communication en interne. Bien plus, il est également constaté que l'absence de synergie, d'une part, et la persistance d'attitudes conflictuelles, d'autre part, pénalisent la qualité de la prise en charge des usagers de la santé et donnent au secteur de la santé une image qui n'est pas à la hauteur des compétences qu'il recèle et des importantes ressources matérielles qu'il a à disposition par les pouvoirs publics.

Dans ce cadre, l'ensemble des gestionnaires sont instruits à l'effet

- d'élaborer un calendrier de rencontres périodiques avec l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement, sans exclusive. Pour les directeurs de la santé et de la population, ce calendrier doit concerner aussi les partenaires sociaux représentant le secteur libéral. Ce dialogue à vocation à traiter des questions socioprofessionnelles en rapport avec les attributions de l'établissement, il devra conduire aussi à la mise en place d'une « alarme sociale » dont le déclenchement permet de traiter les problèmes dans un cadre concerté avant qu'ils n'aboutissent à une situation conflictuelle.

de mettre en place des mécanismes d'implication et de développement d'une culture d'entreprise. En plus des organes de gestion et de concertation prévus par la réglementation en vigueur, les gestes ordinaires doivent tenus de veiller à promouvoir l'adhésion de tous les acteurs autour d'un objectif de total�issement. Cette adhésion ne peut être obtenue que si le gestionnaire informe et communique de manière à ce que chaque élément de l'établissement se sente concerné par le programme d'action et devient un acteur actif qui s'identifie à l'établissement et fait bien le programme d'action. En plus d'une lettre interne d'information périodique, chaque gestionnaire doit tenir de se réunir avec l'ensemble des partenaires sociaux pour exprimer et enrichir le projet de programme de développement de l'établissement.

Une importance particulière doit être accordée à la mise en œuvre de cette instruction. Mesdames et Messieurs les DSP et les DG des CHU sont tenus de transmettre à Monsieur le Ministre (Secrétariat Général) avant le 26 février 2010 un état détaillé des mécanismes mis en place ainsi qu'un compte rendu mensuel des actions réalisées au niveau de chaque établissement.

