

101 jours, bilan



Il est assez habituel, en politique comme dans l'économie privée, de dresser un bilan des 100 premiers jours après une nouvelle prise de responsabilités. A l'heure d'écrire ces lignes voilà tout juste 101 jours que j'ai pris mes fonctions à la tête du Secrétariat général de la FMH (SG). Plutôt que de faire un bilan personnel, il m'apparaît plus

pertinent de faire ici état, d'une part de ce que j'ai découvert et, d'autre part, des objectifs que nous nous sommes fixés.

Ces premiers mois n'ont pas été que synonyme d'intégration dans ma nouvelle fonction. Ils ont également été l'occasion d'une période d'analyse de l'existant et du potentiel de développement de la structure sur laquelle repose la FMH, mais aussi d'une immersion à chaud dans certains thèmes phares de la politique de santé et des points de vue, parfois divergents, du corps médical: Managed care, position de la FMH notamment en matière de qualité, de tarifs ambulatoires et hospitaliers, d'informatique médicale, de prévention.

La FMH doit non seulement savoir d'où elle vient mais également où elle veut aller et par quels moyens.

En arrivant de l'extérieur dans cette extraordinairement puissante organisation que compose la presque totalité des médecins suisses et en se penchant sur ses organes, ses relations avec son environnement, la manière dont les décisions s'y prennent, ses formes de division du travail et ses modes de coopération, la manière dont y réagissent les individus et les groupes qui y travaillent, on découvre que la FMH n'est de loin pas que ce lobby politique ou ce syndicat des médecins souvent critiqué, parfois critiquable. La FMH recèle un pouvoir inouï, résultant de l'ensemble des compétences qui la composent. La FMH est la somme de ses membres, elle en est donc l'outil, leur siège, elle leur appartient.

Malheureusement, on découvre simultanément la fréquente non-exploitation d'une partie de ce potentiel, la méconnaissance des prestations qu'elle offre à ses membres au travers de son SG, l'absence de mutualisation de ses ressources, et indéniablement un besoin de professionnaliser certaines activités et certains modes de faire.

Après avoir fait ces constats, j'ai opté pour l'évolution plutôt que la révolution, tout en sortant des sentiers utilisés par le passé. Persuadés que pour remplir sa mission, la FMH

doit non seulement savoir d'où elle vient mais également où elle veut aller et par quels moyens, nous avons lancé une réflexion de fond entre le Comité central et le SG. Il s'agit de se positionner dans une démarche d'évolution des méthodes de fonctionnement en place, de renforcer la qualité des prestations, d'anticiper et de prévoir les écarts auxquels la FMH peut être amenée à faire face, et ainsi de renforcer son image et son positionnement.

La visibilité, la reconnaissance et l'adhésion à la FMH dépendent de l'image qu'elle représente et de sa place sur le marché, des valeurs qu'elle défend et qu'elle applique.

Si cet exercice touche au niveau stratégique de la FMH, il ne concerne pas moins son SG qui assure le lien permanent et la bonne coordination entre le niveau stratégique et politique, et la partie opérationnelle de l'activité. En effet la visibilité, la reconnaissance et l'adhésion à la FMH dépendent de l'image qu'elle représente et de sa place sur le marché, de la publicité et de la promotion de ses prestations, des valeurs qu'elle défend et qu'elle applique, des collaborations qu'elle établit, mais également de sa politique de services. Le rôle que joue le SG au travers des prestations qu'il fournit aux membres, et également des réponses qu'il peut adresser aux sociétés cantonales et spécialisées, aux partenaires et à la population, est donc essentiel.

Le travail a tout de suite été entamé au sein du SG afin d'identifier les problèmes ainsi que les opportunités et de prioriser puis exploiter ces dernières. L'objectif revient notamment à améliorer les processus de travail et accélérer les processus de décision, optimiser la coordination et le suivi des activités, et surveiller l'économie de coûts tout en veillant à la satisfaction et à la motivation de chacun.

Sans entrer dans les détails de cette activité qui se déroule tant au niveau managérial, opérationnel, stratégique que politique, ce sont de nombreux chantiers qui ont ainsi été lancés. C'est donc remplis d'attentes, d'une impatience un peu anxieuse, mais surtout de beaucoup d'enthousiasme que nous souhaiterons la bienvenue à l'année 2012 et entamerons les prochaines étapes de ce travail au SG.

Dans l'intervalle, je vous souhaite à toutes et à tous, à vos familles et vos proches, de belles fêtes de fin d'Année.

Anne-Geneviève Bütikofer, lic. iur.
Secrétaire générale de la FMH