

**RAPPORT DE LA COMMISSION THEMATIQUE DE LA SANTE PUBLIQUE  
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le Postulat Yvan Pahud et consorts - Reconnaissance  
et conditions cadres pour les infirmières et infirmiers**

**1. PREAMBULE**

La commission s'est réunie le 14 février 2020.

Présent-e-s : Mmes Claire Attinger Doepper, Christelle Luisier Brodard, Sylvie Podio, Myriam Romano-Malagrifa, Graziella Schaller. MM. Jean-François Cachin (en remplacement de Carole Dubois), Jean-Luc Chollet, Fabien Deillon, Gérard Mojon (en remplacement de Josephine Byrne Garelli), Olivier Petermann, Vassilis Venizelos (présidence). Philippe Vuillemin, Marc Vuilleumier, Andreas Wüthrich. Excusées : Mmes Josephine Byrne Garelli, Carole Dubois, Jessica Jaccoud.

Représentant-e-s du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) : Mmes Rebecca Ruiz, Conseillère d'Etat, Marjorie Audard, Responsable du Centre Qualité et Systèmes à la Direction générale de la santé (DGS). M. Raoul Christe, Responsable du domaine Qualité et professionnels de santé à la DGS.

**2. POSITION DU CONSEIL D'ETAT**

Le rapport du Conseil d'Etat se concentre sur les deux points du postulat retenus par la Commission thématique de la santé publique puis par le Grand Conseil (garantie de l'emploi à la fin de la formation effectuée dans le Canton de Vaud, offre de postes à temps partiel).

Concernant la garantie de l'emploi, les enquêtes réalisées par la Haute Ecole de la Santé (HES) La Source et la Haute Ecole de la Santé Vaud (HESAV) en 2017 et 2018 montrent que 90% des finalistes ont trouvé un poste 3 mois après l'obtention de leur diplôme dont plus de 75% avant la fin de leur formation.

Concernant l'offre de postes à temps partiel, après consultation des nombreux partenaires concernés, le Conseil d'Etat constate que les possibilités d'obtenir de tels postes existent, à des degrés divers selon les institutions considérées.

Au-delà des deux aspects ici retenus, d'autres mesures ont également été prises pour améliorer les conditions de travail des infirmiers-ères comme :

- l'augmentation du nombre de places en crèche au CHUV (conciliation entre vie professionnelle et familiale) ;
- l'amélioration des conditions salariales (extension à l'ensemble du secteur sanitaire parapublic vaudois de la grille salariale de la Convention collective de travail de l'Hôpital Riviera-Chablais) ;
- la valorisation des compétences infirmières (recrutement et formation d'infirmiers-ères dans le cadre du projet MOCCA – Modèle de coordination au cabinet dans le canton de Vaud) ;
- la création du Centre coordonné de compétences cliniques (C4) qui a pour partenaires la HES La Source, l'HESAV, la Faculté de biologie et médecine de l'UNIL et le CHUV ;

- la promotion de l'inter-professionnalité dans le cadre du projet de Réponse à l'urgence (création d'équipes mobiles régionales, à l'instar des IMUD (Infirmières mobiles urgence-domicile) dans la Broye) ;
- le développement des pratiques infirmières avancées (mise en consultation du règlement d'application de la loi sur la santé publique (LSP) concernant les infirmiers-ères praticien-ne-s spécialisé-e-s) ;
- le soutien du Conseil d'Etat au contre-projet indirect à l'initiative populaire « Pour des soins infirmiers forts » lancée par l'Association suisse des infirmières et infirmiers (renforcement de la formation et du statut professionnel). Ce soutien est accordé en adéquation avec la position de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) qui regrette que la participation financière prévue en la matière par la Confédération soit limitée à 8 ans.

### 3. POSITION DU POSTULANT / OU AUTRES

Le postulant remercie le Conseil d'Etat pour sa réponse qui le satisfait. Le postulat se veut complémentaire au postulat Vuillemin<sup>1</sup> et à l'interpellation Byrne Garelli<sup>2</sup>. Depuis le dépôt de ces objets, des avancées positives sont observées dans le but de pérenniser le métier d'infirmier-ère.

A la fin de leur formation dans le Canton de Vaud, il semblerait que certain-e-s infirmiers-ères ne trouvent pas forcément d'emploi dans le Canton de Vaud et doivent se tourner vers d'autres cantons (Fribourg, Berne...). Le responsable du domaine Qualité et professionnels de santé indique qu'il n'existe toutefois pas de chiffres en la matière. Les infirmiers-ères ne trouvent de même pas obligatoirement immédiatement un emploi dans le secteur de soins souhaité, la pédiatrie par exemple.

### 4. DISCUSSION GENERALE

#### *A propos du « job sharing »*

Le projet de directive du CHUV relative aux postes de cadre en job sharing se base sur une expérience pilote. Après ajustement suite à l'expérimentation, la directive étendra à l'ensemble de l'institution l'expérience pilote réalisée. Des informations complémentaires pourront être fournies à la commission à l'occasion, par exemple, du point de situation sur le règlement relatif aux infirmiers-ères praticien-ne-s spécialisé-e-s.

#### *Formation de niveau HES ou ES ?*

Hormis le Valais, tous les cantons romands défendent la formation de niveau HES. Ce niveau est requis vu les compétences pointues exigées aujourd'hui des infirmiers-ères, en particulier dans un contexte de vieillissement de la population. Le Canton de Vaud mise notamment sur le binôme assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC) – infirmier-ère HES. La formation d'ASSC, qui date d'une quinzaine d'année, commence seulement à faire sa place dans les institutions. Les passerelles existent : les ASSC qui briguent une maturité professionnelle disposent de la possibilité de progresser dans leur carrière en allant en HES. Par ailleurs, un projet pilote de bachelor en soins infirmiers en cours d'emploi arrive en phase finale. Ce projet, placé sous la direction de l'HESAV et au bénéfice d'une aide financière de l'Etat (participation de la DGS au salaire du candidat) afin d'encourager les employeurs à faire que leurs employés suivent ce cursus, rencontre du succès parmi les ASSC et les infirmiers-ères ES. Le taux d'échec se montre faible en raison de la forte motivation des personnes engagées dans cette formation. Les ouvertures et les possibilités de progression existent donc.

#### *Limites du temps partiel : continuité du personnel soignant*

Les plus vives critiques en la matière proviennent de certains bénéficiaires de l'aide et des soins à domicile (relation de confiance à établir sur le long terme) plutôt que de patients à l'hôpital (durée des séjours en diminution). C'est donc dans ce premier domaine que le défi de la continuité du personnel soignant doit être relevé.

<sup>1</sup> (17\_POS\_236) Postulat Philippe Vuillemin – CHUV - EMS : relever le défi de la vieillesse passe aussi par l'égalité salariale des infirmières

<sup>2</sup> (19\_INT\_289) Interpellation Josephine Byrne Garelli et consorts – Comment revaloriser le travail des infirmiers-ères ?

Un commissaire va dans le même sens, d'autant plus qu'une telle continuité, bien que compliquée à organiser, s'avère a priori plus facile à mettre en place dans les soins à domicile qu'à l'hôpital. Il reste que, dans le domaine de la pédiatrie par exemple, la continuité du personnel soignant à l'hôpital revêt de l'importance.

Pour un autre commissaire, plus que de voir continûment de nouvelles personnes intervenir, le patient s'agace de devoir répéter les informations déjà demandées par un intervenant antérieur. En ce sens, dans le cadre d'une organisation de travail à temps partiel et en rotation, il importe que les différents professionnels impliqués prennent connaissance suffisamment bien du dossier du patient considéré et des prestations à assurer.

***Le temps partiel conduit-il à une précarisation des conditions de travail ?***

Le DSAS ne peut conduire un véritable suivi qu'en ce qui concerne l'Association vaudoise d'aide et de soins à domicile (AVASAD) et le CHUV. En effet, les EMS et les établissements de la Fédération des hôpitaux vaudois (FHV) sont des entités autonomes de droit privé. Au demeurant, aucune consigne n'existe au CHUV et à l'AVASAD visant la précarisation des conditions de travail du personnel, bien au contraire. Les taux d'engagement relevés correspondent au choix personnel des employées (car majoritairement des femmes). Par ailleurs, l'AVASAD mène une réflexion en vue d'améliorer les méthodes de travail (organisation, outils, minutage...) au profit des bénéficiaires. Enfin, le CHUV, institution de formation par excellence, reçoit vraisemblablement du personnel soignant plus jeune, cherchant à constituer son curriculum vitae et donc plus enclin à travailler à un pourcentage plus élevé.

**5. VOTE DE LA COMMISSION**

*La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat à l'unanimité des membres présents.*

Yverdon-les-Bains, le 22 mai 2020.

*Le président :  
(Signé) Vassilis Venizelos*