

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL
sur le postulat Yvan Pahud et consorts -
Reconnaissance et conditions cadres pour les infirmières et infirmiers

Rappel du postulat

Le 24 janvier 2017, M. le Député Yvan Pahud a déposé le postulat suivant :

« Ce postulat fait suite à divers témoignages d'infirmières de la région du Jura – Nord vaudois.

Près de 46 % des infirmières et infirmiers ont quitté leur profession, en 2013, selon l'émission de la Radio et Télévision Suisse (RTS) diffusée le 30.11.2016. Ce chiffre ne devrait guère s'améliorer vu le profond malaise qui est ressenti auprès du personnel infirmier.

Un réel désespoir touche les infirmiers et infirmières de notre canton qui, après quelques années de dur labeur, ne trouvent d'autres solutions que de quitter la profession.

Ce profond ressenti est dû à plusieurs facteurs.

En plus des services de piquet, des horaires irréguliers et de nuit, et de salaires relativement bas, il semble que le malaise vient du manque de reconnaissance de la profession et de réelles conditions-cadres garantissant la pérennité de celle-ci.

La charge administrative en augmentation laisse de moins en moins de temps pour les soins infirmiers, ceci au détriment de la qualité des soins et bien entendu des patients.

Les médecins, également sous pression, sont de moins en moins disponibles pour le personnel infirmier. De plus en plus, ils délèguent une partie de leur charge de travail relevant de leur compétence aux infirmières qui, dans certains cas, se retrouvent seules à gérer des patients qui requièrent des soins pointus.

Le manque de cahier des charges fixant les domaines de compétence des divers intervenants de la chaîne des soins amène à des situations où chacun se rejette la responsabilité en cas d'erreur ou de souci avec un patient.

Les méthodes de travail des infirmiers et infirmières disposant d'un diplôme suisse sont différentes de celles disposant d'un diplôme européen et extra-européen. Ces différences sont dues aux systèmes de santé, spécifiques à chaque pays. Ceci peut entraîner des confusions et incompréhensions au sein du personnel médical.

De plus, dans certaines régions frontalières de notre canton comme le Nord vaudois, le personnel frontalier et étranger semble être favorisé au détriment des infirmières suisses formées dans nos écoles. Selon certains témoignages, certaines personnes chargées du recrutement favoriseraient, à qualité égale, des frontaliers car elles sont elles-mêmes frontalières. Ceci pour l'engagement des infirmières, mais également dans les propositions d'avancement ou concernant des responsabilités.

Ce climat encourage bon nombre d'infirmiers et infirmières indigènes à jeter l'éponge.

De plus, le manque de postes à pourvoir à temps partiel incite certaines d'entre-elles à renoncer à leur carrière car elles n'arrivent plus à conjuguer vie professionnelle et vie familiale.

Certains infirmiers et infirmières fraîchement diplômées ne trouvent pas de poste, à la sortie de leur formation, malgré l'envoi de multiples curriculum vitae (CV) auprès d'hôpitaux vaudois. Soit elles trouvent un emploi dans un canton limitrophe, soit elles réorientent leur carrière.

Par ce postulat, je demande au Conseil d'Etat d'étudier l'opportunité de prendre des mesures pour pérenniser la profession d'infirmière dans notre canton, comme par exemple :

- Mettre en place un cahier des charges pour les infirmiers et infirmières, mais également aux autres professionnels de la santé, afin d'établir le domaine de compétences des divers intervenants et ainsi éviter certaine confusion des tâches.*
- Une charge administrative mesurée afin de conserver la priorité aux soins du patient.*
- Sensibiliser les médecins et autres intervenants médicaux à l'important rôle que jouent les infirmières dans le processus des soins.*
- Sensibiliser les responsables des ressources humaines et les directions d'établissements à l'engagement, à qualité égale, de personnel suisse ou établi dans notre pays.*
- Offrir d'avantage de postes à temps partiel afin d'offrir aux infirmières la possibilité de conjuguer vie professionnelle et familiale.*
- Garantir dans la mesure du possible un emploi aux infirmières à la fin de leur période de formation effectuée dans le canton de Vaud. »*

1. INTRODUCTION

Le Conseil d'Etat partage les préoccupations du postulant quant aux conditions d'exercices de la profession infirmière, ses réponses à un postulat et une interpellation en 2019 en attestent. Dans sa réponse au postulat Philippe Vuillemin CHUV-EMS : relever le défi de la vieillesse passe aussi par l'égalité salariale des infirmières 17_POS_236, le Conseil d'Etat exprime ses intentions en lien avec les aspects des conditions de travail du personnel de la santé notamment son souhait d'une convergence à terme des pratiques salariales dans le secteur sanitaire. Des moyens ont d'ailleurs été réservés au budget 2019 du DSAS afin d'y tendre. Dans sa réponse à l'interpellation Byrne-Garelli et consorts : comment revaloriser le travail des infirmier-e-s, 19_INT_289 le Conseil d'Etat précise son analyse quant aux départs prématurés de la profession, les mesures qu'il compte prendre pour inverser la tendance de ces départs ainsi que la politique d'accompagnement du changement qu'il entend mettre sur pied. A titre d'exemple mentionnons la création du Centre coordonné de compétences cliniques dont l'un des objectifs est le développement de l'interprofessionnalité dans lequel le rôle de l'infirmier-e est prépondérant ou encore la création d'équipes mobiles régionales à l'instar de l'IMUD (infirmière mobile urgence domicile) où le rôle autonome infirmier est valorisé. En ce qui concerne ce postulat, en date du 17 octobre 2017, la Commission thématique de la santé publique (CTSAP), en accord avec le postulant, relevait que certains points exprimés dans le postulat, comme le cahier des charges ou la supposée concurrence « déloyale » entre frontaliers et Suisses étaient caducs. La CTSAP relève toutefois une volonté partagée pour favoriser les postes à temps partiel et pour coordonner la formation avec le recrutement. Elle a recommandé au Grand Conseil, par 12 voix pour, 0 contre et 2 abstentions de prendre partiellement en considération ce postulat.

Le 18.09.2018 le Grand Conseil a renvoyé ce postulat au Conseil d'Etat.

En cohérence avec la recommandation de la CTSAP, cette réponse du Conseil d'Etat se concentre sur les deux derniers points du postulat soit :

- garantir, dans la mesure du possible, un emploi aux infirmier-e-s à la fin de leur période de formation effectuée dans le Canton de Vaud ;
- offrir des postes à temps partiel afin de concilier vie professionnelle et familiale.

2. REPONSE AUX POINTS RETENUS PAR LA CTSAP

2.1 Garantir, dans la mesure du possible, en emploi aux infirmier-e-s à la fin de leur période de formation effectuée dans le Canton de Vaud

A ce sujet, le Conseil d'Etat se réfère aux résultats de l'enquête intitulée "premier emploi" réalisée régulièrement par La Haute Ecole de la Santé (HES) la Source et la Haute Ecole de la Santé Vaud (HESAV) auprès des étudiants finalistes lors des bilans de fin de formation. Les résultats des deux écoles sont concordants. Selon les enquêtes réalisées en 2017 et 2018 :

- 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;
- 8% n'ont pas cherché d'emploi ;
- 60 % des finalistes ont exprimé qu'il avait été facile d'obtenir un emploi et 25% ont eu la possibilité de choisir entre plusieurs offres d'emplois ;

Selon les HES, la proportion de finalistes qui ne trouvent pas d'emploi dans les 3 mois (2% des finalistes) obtiennent un emploi en élargissant leurs critères de recherche. Ces chiffres sont corroborés par les statistiques du service de l'emploi. Pour les années 2016, 2017 et 2018, 4 jeunes diplômé-e-s en moyenne annuelle ont bénéficié du chômage. Le Conseil d'Etat veillera à ce que le suivi régulier de ces résultats soit opéré et analysé.

3.1.2 Offrir des postes à temps partiel afin de concilier vie professionnelle et familiale

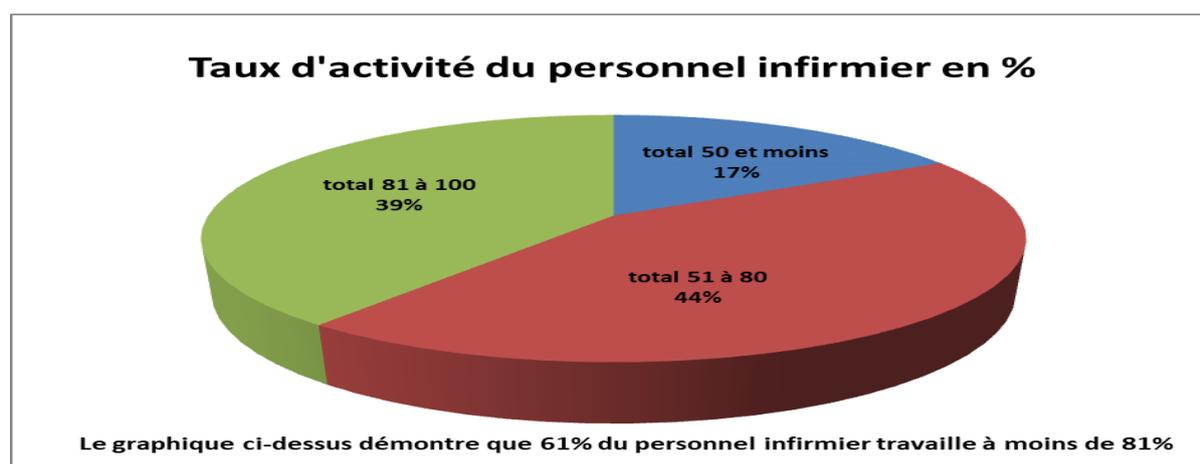
Selon les données à sa disposition le Conseil d'Etat constate que la possibilité de travailler à temps partiel, est effective, à des degrés différents, dans l'ensemble des institutions. Le tableau suivant démontre la répartition du personnel infirmier, par institution, selon le taux d'activité. La répartition des postes diffère selon la mission des institutions.

| Taux d'activité | AVASAD | | CHUV | | EMS | | FHV | |
|------------------------------|--------|----|--------|----|--------|----|--------|----|
| | nombre | % | nombre | % | nombre | % | nombre | % |
| 81 % et plus | 205 | 15 | 1619 | 77 | 533 | 40 | 821 | 39 |
| de 51 à 80% | 783 | 59 | 1067 | 20 | 411 | 31 | 877 | 42 |
| 50% et moins | 343 | 24 | 224 | 3 | 375 | 28 | 395 | 19 |
| Taux moyen d'activité | | 67 | | 87 | | 68 | | 78 |

Sources : selon données 2018 communiquées par les institutions concernées.

Pour les EMS, données transmises par la Direction générale de la cohésion sociale.

Le taux d'activité du personnel infirmier pour l'ensemble des institutions est réparti de la manière suivante :



Le domaine des soins à domicile et de l'hébergement en EMS semble particulièrement propice au travail à temps partiel avec des taux d'activité moyens respectifs de 67% et 68% alors que les taux moyens pour les hôpitaux du CHUV et de la FHV sont respectivement de 87% et 78%.

Le Conseil d'Etat relève en outre que les questions de temps partiel et des conditions propices à la carrière des infirmier-e-s font l'objet d'actions au sein des institutions. Le CHUV a mis en place, dès 2016, des mesures de soutien aux carrières des femmes permettant de concilier vie professionnelle et familiale. Parmi ces mesures, la possibilité d'une reprise progressive du travail après un congé maternité est soutenue, ainsi que la création d'un pool de postes compatibles avec une grossesse. La mention explicite qu'une maternité ne doit ni empêcher, ni retarder une promotion a été formellement ajoutée au règlement de promotion professionnelle. Il n'existe aucun frein au travail à temps partiel. Les demandes de réduction du temps de travail sont systématiquement acceptées une fois les 6 premiers mois d'expérience professionnelle acquise. Le CHUV a investi de manière conséquente pour développer l'offre de places en crèches réservée à ses collaborateurs et collaboratrices. De 2012 à 2019, le nombre d'enfants accueillis est passé de 296 à 416 soit une augmentation de 40%. Suite au constat que de nombreuses infirmières cheffes devenant mères réorientent leur carrière, le service de néonatalogie est devenu un site pilote pour un projet fondé sur le guide « Job sharing » soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. En réponse à la réussite de ce projet, une directive sur les postes de cadres soignants occupés en jobsharing est actuellement en préparation auprès de la Direction des soins du CHUV. Cette directive sera déployée pour l'ensemble des services de l'institution. Ainsi, dès 2020 tous les collaborateurs-trices pourront accéder à un poste de cadre en jobsharing.

3. PERSPECTIVES

Bien qu'un certain nombre d'actions et de mesures d'améliorations soient engagées dans les institutions en matière de reconnaissance et conditions cadres pour les infirmières et infirmiers, le Conseil d'Etat reste attentif au potentiel d'amélioration des conditions de travail du personnel infirmier. Dans le but d'anticiper et préparer les nouveaux enjeux des professions de la santé et de consolider les acquis, le Conseil d'Etat soutient la création d'une plateforme d'échanges et de réflexions, animée par la Direction générale de la santé (DGS), la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) et la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP). Cette plateforme a pour but de réunir les acteurs de la formation et les institutions de soins afin d'aborder les thématiques soulevées par les nouveaux enjeux des professions de la santé. Une première séance fructueuse réunissant ces différents acteurs a eu lieu en mai 2019. Le Conseil d'Etat sera tenu au courant des travaux de cette plateforme dont la création fait partie des objectifs de mi-législature inscrits dans le « Rapport sur la politique de santé publique du canton de Vaud 2018 – 2022 ».

4. CONCLUSION

Vu ce qui précède, en cohérence avec la recommandation de la CTSAP de se concentrer sur les deux derniers points du postulat, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil de prendre acte de la réponse au postulat Yvan Pahud - Reconnaissance et condition cadres pour les infirmières et infirmiers.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 6 novembre 2019.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean