

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

**Postulat Yvan Pahud et consorts - Reconnaissance et conditions cadres pour les infirmières et infirmiers**

**1. PREAMBULE**

La commission s'est réunie le 5 mai 2017.

Présent-e-s : Mmes Sonya Butera, Brigitte Crottaz, Céline Ehrwein Nihan, Véronique Hurni, Roxanne Meyer Keller, Graziella Schaller. MM. Alain Bovay, Fabien Deillon, Michel Desmeules, Pierre Grandjean, Werner Riesen, Filip Uffer, Vassilis Venizelos (présidence), Philippe Vuillemin. Excusé : Serge Melly (en remplacement d'Axel Marion).

Participe de même : M. Yvan Pahud.

Représentant-e-s du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) : Mme Isabelle Lehn, Directrice des soins du CHUV. MM. Pierre-Yves Maillard, Conseiller d'Etat, Pierre-François Leyvraz, Directeur général du CHUV, Marc Weber, Adjoint santé, Coordination surveillance sanitaire et sociale.

**2. POSITION DU POSTULANT**

Le postulat vise à trouver des pistes pour améliorer les conditions-cadres du travail des infirmières et des infirmiers. Le postulant estime que la charge de travail importante, les horaires irréguliers mais aussi le manque de reconnaissance amènent beaucoup d'infirmiers-ères à abandonner cette profession.

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

Le chef du DSAS rappelle que la problématique relevée par le postulat est connue, puisqu'on sait que la durée de carrière au CHUV pour cette profession est de 7-8 ans.

La question des horaires irréguliers demeure au centre de la problématique, principalement chez les femmes avec charge de famille — la profession demeurant essentiellement féminine —, qui cherchent à éviter au maximum les horaires de nuit, de soirée ou de week-end. Dans un établissement tel que le CHUV, les horaires irréguliers sont incontournables, puisque la structure a besoin de personnel infirmier en tout temps. Beaucoup d'infirmiers-ères demandent des horaires continus, « bloc », qui impliquent d'enchaîner 12 heures d'affilée sur 4 jours ; ce rythme conjugué à la gestion d'une vie de famille occasionne une fatigue évidente.

Le partage d'un poste par la création de temps partiels est à l'essai, mais ne donne pas de résultats probants. Davantage de places en garderie régleraient sans doute une partie de cette autre facette du problème.

Les filières portugaises ou québécoises qui représentaient une partie du recrutement il y a quelques années, ont aujourd'hui été largement démantelées, les écoles suisses de soins infirmiers ayant doublé leur potentiel de formation. Entre 2003 et 2007, à peu près 80 infirmières québécoises étaient alors engagées. Avec l'introduction du bachelor et de l'augmentation des effectifs des écoles en soins infirmiers, ce ne sont plus que 8 à 10 québécoises qui sont engagées, et l'équivalent depuis le Portugal.

Les écoles de soins infirmiers délivrant toutes leur diplôme simultanément, cela pose temporairement quelques soucis de recrutement. Mais la grande majorité des infirmier-ères formées trouvent un emploi dans les 6 à 10 mois à la sortie des études. Depuis 2015, le CHUV se rend dans les écoles de soins infirmiers pour mener une campagne de recrutement. Toutes les recrues volontaires sont entendues, en 2016, 205 infirmières postulantes ont été entendues. 80 ont été engagées, 44 ont trouvé un emploi à l'extérieur, 42 ont été mises en attente. On fait appel à ces dernières pour des remplacements, et cette année 15 ont déjà bénéficié d'un contrat.

Les écoles ne délivrent les diplômes qu'une fois par année, il serait plus approprié pour le CHUV que cela intervienne 2 fois l'an ; le « turn-over » s'en trouverait fluidifié.

Enfin, il est rappelé que tous les secteurs (logistique, cuisine, médecins, etc.) du CHUV sont concernés par la problématique des horaires irréguliers, puisque l'établissement fonctionne 24 heures sur 24, 365 jours sur 365.

Quant au rapport médecin-infirmières, il a bien changé ; l'heure n'est plus à l'aveugle servilité et, aujourd'hui, la vision patriarcale relève du mythe.

#### **4. DISCUSSION GENERALE**

Un commissaire, par ailleurs membre du Comité directeur d'un établissement hospitalier, précise que l'idée selon laquelle les frontaliers seraient favorisés au moment de l'engagement est une idée erronée. Dans les Etablissements hospitaliers du Nord vaudois (EHNV) le taux d'infirmiers-ères frontaliers-ères est de 17 % (6 à 7% au CHUV). A compétences égales, les employés-es d'origine suisse sont clairement privilégiés. Quant à la formation, elle est équivalente en France ou en Suisse. Enfin, sur la question des temps partiels, il relève qu'à Yverdon tout le personnel infirmier est engagé à temps partiel.

Au sujet des tâches administratives, un commissaire relève qu'il est vrai qu'il y en a passablement pour les médecins et pour les infirmiers-ères. Toutefois pour maintenir un bon niveau de sécurité, il est important de recueillir stocker des informations. Cette tâche fait partie intégrante du métier. Les exigences en termes de sécurité augmentant, il est essentiel de consacrer du temps à documenter les choses. Les systèmes informatisés de documentation demandent un temps pour s'y familiariser. En outre, le partage des informations est essentiel pour assurer le suivi et passer le relais de façon optimale. Une commissaire, par ailleurs membre de la Commission d'examen des plaintes des patients, résidents ou usagers d'établissements sanitaires et d'établissements socio-éducatifs du canton de Vaud (COP), relève que de nombreux problèmes graves constatés sont liés à une mauvaise communication ou une mauvaise transmission des informations. Les tâches administratives sont essentielles et font partie intégrante de la profession, d'ailleurs cela revêt une importance qui dépasse de loin l'administratif.

Une commissaire ayant fait partie de la Commission du service du personnel d'un autre établissement hospitalier de la région confirme n'avoir jamais été confrontée à un cas de demande de temps partiel refusé.

Plusieurs commissaires considèrent que la question de la postformation ou formation postgrade lorsque les infirmières arrivent au CHUV est pertinente. Il est important de tout mettre en œuvre pour amener les infirmiers-ères à devenir pleinement opérationnels-les. Le chef de département rappelle qu'un effort colossal a été consenti dans le domaine de la formation des infirmiers-ères dans le canton de Vaud. L'introduction de la maturité comme titre préalable à l'entrée en HES aurait pu diminuer le nombre de vocations, or, c'est le contraire qui est arrivé. Il ajoute que DECFO-SYSREM a aussi nettement amélioré les conditions salariales. Un commissaire estime qu'au sein des écoles, théorie et pratique sont trop souvent dissociées. La plupart des enseignants ne pratiquent plus du tout. Il lui paraît que la pratique devrait revêtir une plus grande importance.

Le département rappelle que les infirmiers-ères bénéficient aujourd'hui de compétences pointues et incontournables dans le domaine oncologique ou chirurgical. Par ailleurs, des discussions sont en cours avec les directeurs des HES pour que les enseignants retrouvent un temps de pratique.

La majorité des commissaires estiment que certains points exprimés dans le postulat, comme le cahier des charges ou la supposée concurrence « déloyale » entre frontaliers et Suisses sont caducs. Il existe toutefois une volonté partagée pour favoriser les temps partiels et pour que la question de la formation et de sa coordination avec le recrutement soit davantage développée. Il est donc proposé de prendre partiellement le postulat en considération en maintenant les deux derniers points. Le postulant se rallie à cette proposition.

#### **5. VOTE DE LA COMMISSION**

*La commission recommande au Grand Conseil de prendre partiellement en considération ce postulat par 12 voix pour, 0 contre et 2 abstentions, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.*

Yverdon-les-Bains, le 17 octobre 2017.

*Le président :*  
*(Signé) Vassilis Venizelos*