



Motion - 22_MOT_44 - Florence Gross et consorts - Pénurie de personnel infirmier en EMS/EPHM : une mesure incitative nécessaire

Texte déposé :

La pénurie de personnel soignant en EMS/EPHM n'est plus à prouver. 96.3% des EMS interrogés dans le cadre de la dernière étude nationale¹ rapportent que la situation de recrutement du personnel soignant avec formation professionnelle tertiaire d'une École supérieure (ES) ou d'une Haute école spécialisée (HES) est *plutôt* ou *très difficile*.

Sur le territoire vaudois et depuis des mois, il est de plus en plus épineux pour les institutions de respecter la dotation requise par le Canton. L'appel à des intérimaires est devenu monnaie courante, au détriment du bien-être des résidents, de la préservation du lien résident-soignant et de l'équilibre financier de l'exploitation.

Le constat est alarmant : la couverture suisse des besoins en personnel soignant et médico-technique est largement déficiente et toutes les institutions devront faire face à un manque de personnel conséquent ces prochaines décennies. En 2016, cette situation faisait déjà l'objet d'un rapport de l'Observatoire suisse de la santé (OBSAN)², qui soulignait l'écart significatif entre les capacités de formation existantes et les besoins effectifs de relève pour le personnel infirmier.

En parallèle à l'acceptation par le peuple de l'initiative populaire « Pour des soins infirmiers forts » et à la décision unanime du Conseil des États pour la mise en œuvre de sa première étape, avec des montants financiers qui devraient d'ailleurs être prochainement votés pour ce faire, d'autres mesures concrètes et urgentes doivent être mises en place.

Aujourd'hui, les EMS/EPHM vaudois s'attendent tous à développer de nouvelles actions quant au recrutement, à la formation et au maintien de leur personnel en leur sein.

Si renforcer l'équité salariale, afin d'attirer le personnel soignant qualifié dans leurs institutions, ce malgré une grille salariale et une caisse de pension inférieures à celles du CHUV, est une orientation majeure, plusieurs pistes pour l'amélioration des conditions de travail sont également envisagées :

aménagement du temps de travail et taux d'occupation facilitant la conciliation vie professionnelle et vie privée, réduction du travail administratif, mentorat lors de l'intégration des nouveaux collaborateurs, valorisation des compétences spécifiques, etc.

La représentation du rôle du personnel soignant en EMS/EPSM est également un facteur déterminant sur lequel ces institutions entendent travailler. En effet, les établissements hospitaliers bénéficient d'une image prépondérante dans le cadre du cursus du personnel soignant qualifié et dès lors la place des autres acteurs souffre d'un *manco* évident en termes de pratiques et de stages.

Rendre plus visible et plus lisible le travail au sein du domaine socio-sanitaire aux infirmiers.ères en formation doit renforcer son attractivité. C'est une mesure qui existe bien sûr, mais qui souffre néanmoins d'un défaut structurel.

En effet, afin de pouvoir accueillir des stagiaires dans des stages, parties du cursus de formation, le personnel soignant diplômés d'EMS/EPSM doit être au bénéfice d'une formation - CAS Praticien.ne formateur.trice - , afin de pouvoir assurer l'encadrement des étudiantes et étudiants Bachelor des filières des domaines Santé et Travail Social. Le prix de cette formation (CHF 150.- de frais de dossier et CHF 250.- de frais de matériel pédagogique) est clairement incitatif. Toutefois, sa durée, soit 25 jours de cours sur 12 mois, freinent les institutions. Celles-ci devront en effet se priver de la personne inscrite durant les 25 jours formatifs et en respect de la dotation minimale requise, la remplacer. Le coût salarial pour cette absence est estimé à CHF 10'000.- .

Certes, l'établissement, en respect de la Convention sur la formation pratique HES-SO, se voit indemnisé lors de présence de stagiaire/étudiant. Toutefois, l'indemnisation ne couvre en aucun les frais liés aux absences et coûts précisés ci-dessus. En se privant de praticien formateur, les EMS/EPSM se privent de stagiaires étudiants, donc de mise en évidence de leurs-plus-values cliniques, donc de potentiels futurs collaborateurs.trices.

Par la présente motion, nous demandons au Conseil d'Etat d'élaborer et de soumettre au Grand Conseil, par l'intermédiaire d'une proposition de décret ou de loi, une mesure incitative et concrète, susceptible de combattre efficacement la pénurie de personnel infirmier en EMS/EPSM, afin de favoriser l'inscription de leur personnel qualifié diplômé au « CAS de praticien formateur ». Cette mesure pourrait évidemment être élargie aux soins à domicile.

¹<https://shurp.unibas.ch/wp-content/uploads/2021/05/SHURP-2018-Rapport-final-avril-21.pdf>

²https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2021-08/obsan_bulletin_2016-12_f.pdf

Conclusion : Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures

Cosignatures :

1. Anne-Lise Rime (PLR)
2. Blaise Vionnet (V'L)
3. Carole Dubois (PLR)
4. Cloé Pointet (V'L)
5. Fabrice Neyroud (UDC)
6. Florence Bettschart-Narbel (PLR)
7. Gérard Mojon (PLR)
8. Gregory Bovay (PLR)
9. Grégory Devaud (PLR)
10. Guy Gaudard (PLR)
11. Jean-Bernard Chevalley (UDC)
12. Jean-Daniel Carrard (PLR)
13. Jean-François Cachin (PLR)
14. Jean-Luc Bezençon (PLR)
15. Jean-Marc Udriot (PLR)
16. Jerome De Benedictis (V'L)
17. John Desmeules (PLR)
18. Josephine Byrne Garelli (PLR)
19. Laurence Bassin (PLR)
20. Marion Wahlen (PLR)
21. Mathieu Balsiger (PLR)
22. Maurice Neyroud (PLR)
23. Monique Hofstetter (PLR)
24. Nicolas Bolay (UDC)
25. Nicolas Suter (PLR)
26. Olivier Petermann (PLR)
27. Philippe Germain (PLR)
28. Pierre Kaelin (PLR)
29. Pierre-André Romanens (PLR)
30. Pierre-François Mottier (PLR)
31. Regula Zellweger (PLR)
32. Sergei Aschwanden (PLR)
33. Sylvain Freymond (UDC)
34. Thierry Schneiter (PLR)
35. Yvan Pahud (UDC)