



1

Ce dont le personnel infirmier et les aidants ont vraiment besoin

Nous dépendons toutes et tous de soins de qualité. C'est pourquoi la société doit prendre soin de celles et ceux qui prennent soin de nous.

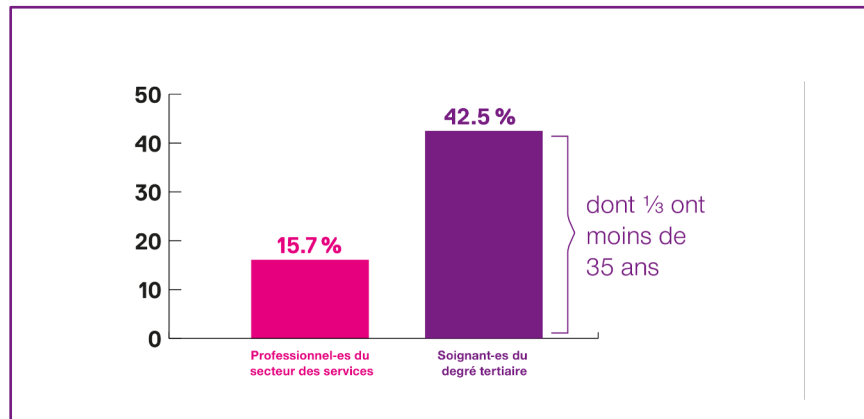
Conférence d'automne du PS60+, 30. Oktober 2021

Barbara Gysi, Conseillère nationale PS SG

2

QUELQUES FAITS ALARMANTS

Le stress est si important que plus de 40 % des infirmières et infirmiers quittent leur profession prématurément.



Sources: Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active, 2021 et Personnel de santé en Suisse, Rapport national 2021

3



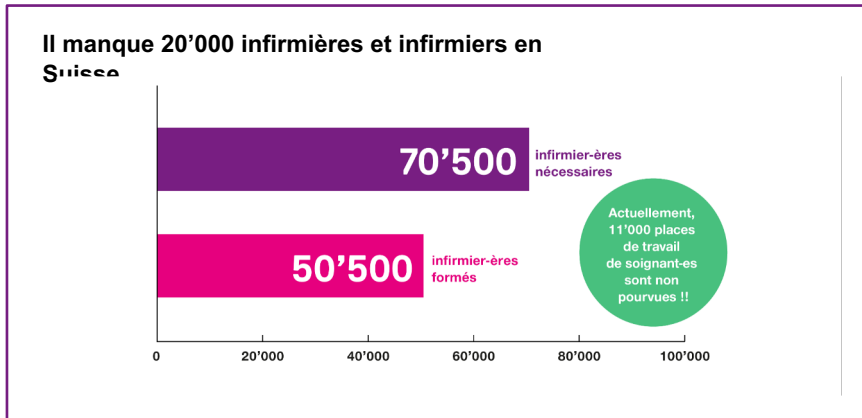
« En quatre ans, nous avons eu deux cas de burnout. Nombreux sont celles qui quittent leur emploi par la suite, ce qui entraîne encore plus d'heures supplémentaires et de pression temporelle dans l'équipe. »

Daniela R.
infirmière

4

QUELQUES FAITS ALARMANTS

La pénurie de personnel est une réalité.



5

QUELQUES FAITS ALARMANTS

La pénurie de personnel est une réalité.

Pénurie de personnel: des unités de soins intensifs tirent la langue

Problèmes d'organisation, absentéisme ou changements de se en pleine quatrième vague, certaines unités de soins intensifs face à une forte pénurie de soignants. Un personnel de surcro fatigué et sous pression depuis plus d'un an et demi

L'OMS craint une pénurie de personnel infirmier pour les prochaines années

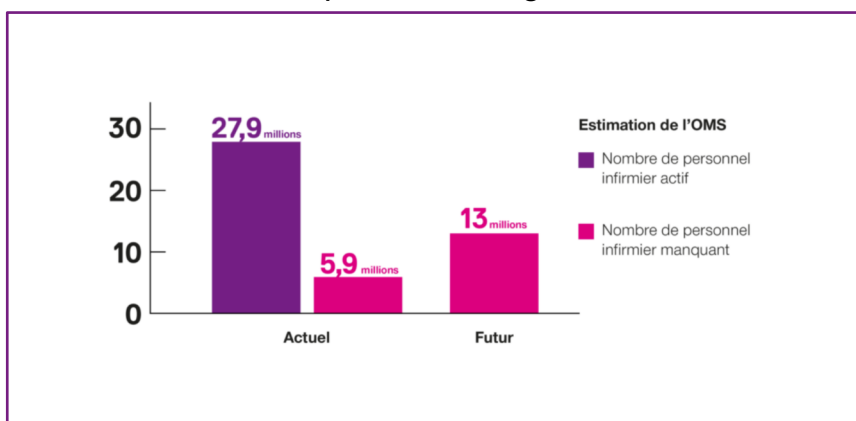
Le personnel de la maternité est «en souffrance», dénonce un syndicat

SUD saisit l'inspection du travail, s'inquiétant de l'épuisement des équipes dû au manque d'effectifs.

6

QUELQUES FAITS ALARMANTS

Pénurie mondiale de personnel soignant.



Source: Conseil international des infirmières, note d'orientation : la pénurie mondiale du personnel infirmier, 2021

7

Appréciation des professions d'infirmier et de soignant

Un métier majoritairement féminin

Si la profession d'infirmière est si peu considérée aujourd'hui, c'est notamment parce qu'il s'agit d'un métier majoritairement exercé par des femmes. Trop longtemps, l'idée que celles-ci sont naturellement prédisposées au travail du « *care* » (« des soins ») a conduit à une dévalorisation de tout un secteur où l'on attend des employé-es un sens inné du sacrifice.

Brut : Bons d'achat ou glaces en remerciement d'efforts particuliers.

Insuffisant : primes de 200-500 francs.

8

Amélioration de l'éducation et de la formation

Des salaires de formation plus élevés, des solutions connectable

Etudiant-e-s en soins infirmiers (HES/ES) doivent recevoir des salaires de formation plus élevés

Promouvoir la réintégration d'infirmières qui ont quitté la profession (p.ex. soutien financier pour des cours de réintégration).

L'encadrement des étudiants en stage nécessite un nombre suffisant de formateurs dans la pratique.

Protection des titres.

9

Solutions pour les salaires et les conditions de travail

Déploiement et rémunération basés sur les compétences

Rémunération adéquate selon charge de travail élevée, le travail en équipe et le travail complexe des infirmières et infirmiers.

Les personnes qui s'occupent des autres portent une grande responsabilité et devrait recevoir un bon salaire en conséquence.

Des heures de travail plus favorables à la famille, des horaires de travail contraignants.

10

De meilleures conditions de travail

Plus de temps

Des soins de qualité demandent du temps. Cela n'est pas possible sans suffisamment de personnel compétent. Il faut plus d'infirmiers-ères par équipe afin d'offrir des conditions de travail qui retiennent le personnel infirmier. En parallèle, il faut créer plus de places de formation de manière à remédier à la pénurie de personnel.

Exigence contraignante concernant le ratio d'effectifs au niveau législatif.

11

QUELS SONT LES BESOINS ?

L'attribution de compétences nécessaires

Les soins infirmiers ne sont pas un «travail d'assistance», mais un travail qui nécessite un personnel hautement qualifié. Ces personnes doivent recevoir les compétences nécessaires pour travailler efficacement.

Cela signifie notamment que les infirmières et infirmiers peuvent facturer directement les prestations infirmières.

Déploiement du personnel infirmier dans les domaines ambulatoire et hospitalier en fonction des compétences et des besoins des patient-e-s.

12

LE CONTRE-PROJET INDIRECT

Le contre-projet

... apporte certaines améliorations en augmentant le nombre de places d'apprentissage

... responsabilise les cantons, notamment en demandant une contribution aux coûts des hautes écoles spécialisées et aux salaires pendant la formation

... Apporte 938 millions de francs pour l'offensive de formation

... et entre en vigueur si l'initiative est rejetée.

13

POURQUOI EST-IL INSUFFISANT ?

Il manque des mesures qui permettraient de

- améliorer les conditions de travail des infirmier-ère-s déjà en service
- éviter les sorties prématurées de la profession
- garantir la qualité des soins

14