Déclaration commune

entre

la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé,

les associations d'employeurs

et les associations professionnelles/syndicats

Les explications suivantes constituent une déclaration commune des organisations concernées et reflètent le consensus obtenu sur la situation et les mesures dans le domaine des soins. Chaque partenaire signataire est susceptible d'avoir des requêtes supplémentaires dépassant le cadre de la présente déclaration.

Observations

- Le système de santé en Suisse est confronté à une importante pénurie de personnel qualifié. Suite à la pandémie de COVID-19, la situation s'est nettement aggravée, en particulier dans le domaine des soins. Il en résulte des arrêts maladie et des sorties de la profession, qui induisent à leur tour une hausse de la charge pour le personnel de santé restant et un besoin accru en personnel qualifié.
- Du fait de l'évolution démographique, le besoin en prestations de soins augmentera encore de manière significative au cours des prochaines années. Exprimé en chiffres, cela signifie qu'entre 2019 et 2029, le besoin supplémentaire en personnel de soins et d'accompagnement dû à la seule évolution démographique sera de 14 % dans le domaine hospitalier, de 26 % dans les EMS et de 19 % au sein des organisations d'aide et de soins à domicile.[1]
- Au cours des dernières années, le nombre de personnes formées a été accru à tous les niveaux de qualification au sein des professions des soins et de l'accompagnement. Une augmentation supplémentaire est par ailleurs prévue notamment dans le cadre de la mise en œuvre de l'article constitutionnel sur les soins infirmiers (première étape). Il ne sera toutefois guère possible de satisfaire aux besoins par la seule augmentation du nombre de diplômes.
- Outre la formation, le maintien du personnel de santé joue un rôle décisif (réduire le remplacement de personnel sortant). Les principaux facteurs contribuant à prolonger la durée d'exercice de la profession sont connus : conditions de travail adaptées aux exigences (entre autres : taux d'occupation et règlementation des vacances, respect des directives de la législation du travail – telles que les périodes de repos –, planification prévisionnelle des services, temps suffisant accordé pour le traitement des patientes et des patients et allègement des tâches n'ayant pas trait aux soins), salaires/indemnités concurrentiels et conciliation de la vie professionnelle et privée.
- Outre l'offensive de formation et les mesures relatives aux conditions de travail, d'autres mesures seront nécessaires à moyen et à long terme pour combler les lacunes entre l'offre et le besoin en personnel de soins et d'accompagnement. Les éléments clés à ce propos sont, d'une part, de nouveaux modèles de prise en charge et l'amélioration des processus pour assurer des soins de haute qualité au sein des établissements de santé, mais aussi le soutien à la reconversion professionnelle et le recrutement de personnes ayant quitté la profession. Il convient également d'étudier une implication plus importante de non-professionnels ou d'examiner dans quelle mesure du personnel de santé

[1] Personnel de santé en Suisse – Rapport national 2021 (Obsan Rapport 03/2021), publié par l'Obsan, la CDS et OdASanté.

peut être recruté à l'étranger, tout en s'assurant que le processus se déroule selon une approche éthique et responsable.

- Depuis plusieurs années, les tarifs dans nombre de domaines de prestations hospitalières et ambulatoires ainsi que le financement des soins ne couvrent plus les coûts. Les prestations fournies sont donc sous-financées malgré un gain d'efficacité. La situation déjà tendue s'est accentuée depuis l'année dernière en raison du renchérissement. La marge de manœuvre en matière de mesures d'encouragement et d'allègement du personnel s'en voit encore plus restreinte. Les salaires réels des professions de la santé sont susceptibles de baisser, portant ainsi également atteinte à l'attractivité du système de santé.

Principes communs

Les partenaires susmentionnés adhèrent conjointement aux principes suivants.

- L'offensive de formation prévue dans le cadre de l'initiative sur les soins infirmiers (première étape) est mise en œuvre rapidement par les cantons, l'objectif étant que les mesures de formation déploient leur effet dès l'entrée en vigueur de la loi relative à l'encouragement de la formation dans le domaine des soins infirmiers (prévue pour le 1.7.2024). Les cantons et les établissements de santé s'assurent que les moyens financiers sont utilisés à des fins spécifiques d'encouragement de la formation. Il convient en particulier de tenir compte du fait que la formation pratique requiert également des ressources.

- Formation et rétention du personnel vont de pair. Les cantons et les associations d'employeurs admettent que les conditions de travail doivent également être adaptées. En tant qu'organes de régulation et agents de financement, les autorités cantonales assument une coresponsabilité pour les conditions-cadres ; les employeurs et les partenaires sociaux sont quant à eux responsables de la mise en œuvre dans les établissements.

- Toutes les mesures ne coûtent pas cher. Différentes bonnes pratiques sont aujourd'hui déjà appliquées dans de nombreux établissements de santé. Parmi celles-ci figurent l'adaptation des horaires de travail et des réglementations concernant les vacances, l'amélioration des horaires de service, la simplification de processus, l'encouragement de la collaboration interprofessionnelle avec adaptation correspondante du skill-mix et grade-mix, la promotion de la gestion de la santé en entreprise et une culture de gestion et de direction valorisante. Toutes ces pratiques doivent être propagées dans les établissements en les adaptant au contexte respectif. Les associations d'employeurs encouragent cette diffusion de mesures et de modèles qui contribuent à renforcer la satisfaction au travail.

- Différentes mesures s'imposent par ailleurs au niveau du financement, notamment :
  - des salaires conformes aux exigences,
  - une compensation du renchérissement,
  - des indemnités,
  - une extension des structures d'accueil extrafamilial,
  - une dotation en personnel adaptée.

- Les tarifs et le financement des soins selon les dispositions correspondantes de la LAMal doivent être aménagés de sorte à ce qu'ils couvrent les coûts des établissements qui fournissent leurs prestations de manière efficace et, dans un même temps, dans la qualité requise et en offrant de bonnes conditions de travail. Il est nécessaire de procéder à des adaptations au niveau des systèmes tarifaires, afin que le renchérissement et des mesures affectant les coûts du personnel puissent directement être pris en considération. La Confédération, les cantons, les assureurs et les fournisseurs de prestations sont appelés à trouver, avec le concours des partenaires sociaux, des solutions pour répondre aux problèmes actuels et à long terme en matière de financement et aux difficultés y afférentes au niveau de la prise en charge au sein du système de santé. En ce qui concerne le financement des

soins, la CDS et les partenaires sociaux exigent que la Confédération procède à une adaptation rapide et adéquate des contributions de l'OPAS aux prestations de soins. À titre complémentaire, ils recommandent aux cantons d'adapter leur financement résiduel de manière à permettre la mise en œuvre des mesures nécessaires à une amélioration des conditions de travail.

- Les cantons sont invités à examiner quelles mesures ayant un impact sur les coûts peuvent être cofinancées à très court terme d'ici à leur intégration dans les tarifs de prestations.
- Toutes les mesures ne peuvent pas être mises en œuvre simultanément. C'est pourquoi il convient de les échelonner, notamment en fonction des décisions prises par les organes compétents en matière de financement de tous les acteurs concernés. Un éventail de mesures possibles doit rapidement être appliqué dans l'ensemble des domaines, tout en veillant à une viabilité financière durable.

Partenaires signataires

Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS)

Lukas Engelberger
Président

Michael Jordi
Secrétaire général

Associations professionnelles/syndicats

Association suisse des infirmières et infirmiers ASI – SBK

Sophie Ley
Présidente

Yvonne Ribi
Secrétaire générale

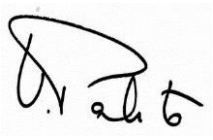
Syna

Johann Tscherrig
Membre de la direction

Migmar Dhakyel
Responsable de la branche Santé

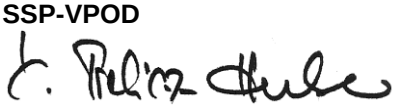
Unia

Vania Alleva
Présidente



Véronique Polito
Vice-présidente

SSP-VPOD



Katharina Prelicz-Huber
Présidente

Natascha Wey
Secrétaire générale

Associations d'employeurs

ARTISET CURAVIVA

Laurent Wehrli
Co-président

Marianne Streiff
Co-présidente

Daniel Höchli
Directeur

Association Spitex privée Suisse

Pirmin Bischof
Président

Marcel Durst
Directeur

H+ Les Hôpitaux de Suisse

Regine Sauter
Présidente

Anne-Geneviève Bütikofer
Directrice

senesuisse

Oliver Hofmann
Vice-président

Christian Streit
Directeur

Aide et soins à domicile Suisse

Thomas Heiniger
Président

Marianne Pfister
Co-Directrice