Bruxelles, 29 mai 2020

A l’attention de:

* Des Ministres du Gouvernement Fédéral
* Des Ministres des Gouvernements Régionaux

**Nos Réf:** 2020/34/AD/PS/WD/DA

**Sujet:** **Concertation sociale & l’Union Générale des Infirmiers de Belgique**

Madame, Monsieur,

Faisant suite aux différentes annonces et retours lors de votre rencontre avec les représentants syndicaux de ce mercredi 20 mai 2020, nous nous permettons de revenir vers vous pour une fois de plus vous informer de notre désarroi.

En effet depuis le début, nous nous sommes montrés constructifs et à ce jour nous n’avons aucune information officielle concernant les mesures décidées lors de cette rencontre et d’un éventuel calendrier de consultation/concertation sociale. Heureusement, nous avons notre réseau et les médias, mais est-ce vraiment une communication respectueuse que de passer par médias interposés ?

Dans l’éventualité d’un tel calendrier de concertation, nous vous communiquons les éléments essentiels à envisager pour notre profession et ce dans les différents secteurs d’exercice de celle-ci.

Ceux-ci appuient les différents textes, recommandations envoyés ces dernières semaines et de manière globale assied le mémorandum comme véritable colonne vertébrale d’une réforme majeure pour la profession infirmière grâce à son entérinement politique accompagné d’un nouveau plan d’attractivité pluriannuel et réellement attractif.

1. **Des normes assurant la qualité des soins dans tous les secteurs et domaines des soins infirmiers**
2. **Le financement d’une différenciation équitable des différentes fonctions infirmières et ce également par rapport aux autres professions du secteur des soins de santé (cf. Annexe)**
3. **Des moyens (temps, matériel, salaire, valorisation) pour une pratique de qualité et une qualité de vie au travail (Cf. Courier sur la détresse émotionnelle)**
   * *Charge émotionnelle tant sur le plan institutionnel qu’individuel* 
     + Suivi et soutien psychologique dans tous les secteurs (reconnus, financés et obligatoires) sous deux grands ensembles :
       - Débriefing en équipe (accompagné par un professionnel - intervision)
       - Débriefings individuels
     + Définition et mise en place d’une politique de suivi scientifique avec une taskforce infirmière et transversale.
     + Définition et mise en place de campagnes de sensibilisation sur le burn-out et la promotion d'un mode de vie sain
   * *Gestion des horaires et sécurité d’emploi*
     + Valorisation de la flexibilité et du risque (E.a. Liées Covid-19)
     + Amélioration des conditions de travail (heures supplémentaires, nombre élevé de week-ends…)
   * *Reconnaissance de la pénibilité de la profession infirmière* 
     + Le soutien d’un plan de fin de carrière
   * *Politique de rétention*
     + Rétention aux moyens de politiques de Ressources humaines adaptées (Autonomie, formation, implication et place des infirmiers dans les organisations – ARIQ & NEXT)
4. **Des ressources pour une formation adéquate et de qualité, y compris la formation continue, avec des objectifs spécifiques à court et moyen terme.**
5. **Une représentation effective, unique et équilibrée de la profession infirmière dans les instances qui la concernent.** 
   * Concertation, implication des infirmiers dans les prises de décision
   * Création d’un conseil scientifique infirmier transversal
6. **Une meilleure structuration/coordination des activités infirmières (intra et extrahospitalières)**
   * Fonctions de coordination (trajets de soins, liens avec l'HAD, ..)
7. **Un meilleur financement, notamment de la recherche, la formation, l’éducation des patients, la coordination, et les activités de promotion de la santé**
8. **Redévelopper une image positive de la profession** 
   * Donner une vision réaliste et attractive du métier.
   * Implication des directions infirmières dans les structures dirigeantes des réseaux hospitaliers.
   * Coacher les étudiants pour le choix de leur métier ou spécialisation.
9. Des ressources et des possibilités financières pour l'organisation faîtière de la profession d'infirmier afin d'identifier correctement les éléments constitutifs de la profession. Un véritable cadastre des infirmiers toujours actifs, avec le domaine d'activité et du secteur d'activité en portefeuille sont des moyens d'y parvenir et devraient donc être rendus possibles et accessibles à tous les infirmiers par le biais des organisations professionnelles.
10. Traduire, affiner et mettre en œuvre les attentes de l'OMS concernant l'organisation des soins infirmiers.

Ces différentes mesures sont de nature à donner des perspectives positives à moyen et long termes car elles permettent de donner de la considération, de la reconnaissance et des moyens adaptés à la réalité de notre profession.

Nous sommes bien conscients que nous ne pouvons travailler en même temps sur les différentes propositions, mais celles-ci doivent s’intégrer dans un plan d’attractivité coordonné pluriannuel.

Nous vous demandons également d’être présent lors des différentes discussions car les préoccupations syndicales ne reflètent pas toujours les préoccupations et les spécificités du secteur infirmier. Nous en voulons pour preuve la mise en place du modèle salarial IFIC qui pose encore beaucoup de problèmes.

Nous conclurons, en vous confirmant, une fois encore, notre disponibilité et notre volonté de travailler ensemble sur les adaptations futures, forts de notre expérience et de notre expertise de terrain.

Dans l’attente d’une réponse de votre part, veuillez recevoir Madame, Monsieur, l’assurance de notre très haute considération.

 

Daniel Schuermans Paul Sonkes

Vice-président AUVB-UGIB-AKVB Président AUVB-UGIB-AKVB

[[1]](#endnote-1)

1. [↑](#endnote-ref-1)