UNION GENERALE DES INFIRMIER(E)S DE BELGIQUE ASBL

ALGEMENE UNIE DER VERPLEEGKUNDIGEN VAN BELGIE VZW

ALLGEMEINER KRANKENPFLEGEVERBAND BELGIENS VOG

Bruxelles, le 7 février 2012

MEMORANDUM POUR LA PROFESSION INFIRMIERE-2012

Les infirmiers se réjouissent du retour à la Santé publique de Madame Onkelinx car ils espèrent que son plan d'attractivité pour la profession pourra être finalisé au cours de cette législature, ceci malgré les économies qui devront être faites pour assainir les finances publiques. Ils souhaitent continuer à collaborer dans un esprit constructif en n'oubliant pas les priorités de la profession car une réelle pénurie pourrait s'installer au cours des prochaines années.
Pour contrer cette pénurie et augmenter l'attractivité de la profession, l'UGIB propose d'agir sur plusieurs plans :

1. Alléger la charge de travail et la pression sur les infirmiers en :

***1.1. Augmentant quantitativement et qualitativement les normes* en personnel aussi** bien au niveau des institutions pour personnes âgées qu'au niveau des hôpitaux. A l'hôpital par exemple, cela consiste à passer de 13 à 15 ETP par unité de 30 lits (14+1 infirmier-en chef) et révision de l'encadrement de nuit (un ETP/60 lits en plus pour la nuit). Il faut aussi ajouter une fonction hôtelière et/ou administrative dans tous les services intra ou extrahospitaliers.

1.2. Reconnaissant la spécificité du travail infirmier mais aussi leurs besoins de bien-être et de santé au travail au travers, entre autres :

- En améliorant leurs conditions et environnements de travail (e. a. ergonomie des espaces de travail et des moyens, lits à hauteur variable, disponibilité de places de gardes d'enfants…)

- En favorisant un meilleur accompagnement des étudiants et des nouveaux diplômés, en augmentant le nombre d'infirmiers responsables de l'accueil des étudiants et des nouveaux diplômés en fonction du nombre d'infirmiers dans les institutions
(I.C.A.N.E en fonction du nombre d'infirmiers et non par hôpital).

- En permettant de ne pas respecter les 11h de repos entre 2 pauses quand les infirmiers le souhaitent pour améliorer leur vie de famille et leur confort au travail.

- En favorisant le remplacement systématique (financement complet) des infirmiers qui diminuent leur temps de travail en fin de carrière.

- En encourageant le 2e pilier de pension via les employeurs et/ou via l'INAMI pour les indépendants

1.3 .Instaurant un audit orienté qualité du DI-RHM et en réinstaurant un comité d'accompagnement.

1.4. Reconnaissant la profession comme « PROFESSION LOURDE » pour tous ceux qui travaillent « à pause » en autorisant la pension à 60 ans, en aménageant de façon spécifique les fins de carrière (en ajoutant une dispense supplémentaire à 60 ans si la pension n'est pas prise).

1.5. Reconnaissant mieux les infirmiers de première ligne aussi bien dans les soins somatiques que psychiatriques et des personnes âgées comme intervenants importants pour la prise en charge globale et interdisciplinaire avec les médecins et les autres soignants.

1.6. Analysant et reconnaissant le stress de la profession

2. Favoriser des soins de qualité en :

2.1. Construisant et finançant un système de différenciation de fonction, dans lequel les infirmiers puissent développer des carrières autres que hiérarchiques, condition indispensable à la dispensation de soins de qualité et en continuant à reconnaitre, à enregistrer et à financer plus rapidement tous les titres et qualifications (en cours et à venir) dans tous les secteurs de soins.

2.2. Rendant la formation permanente d'un minimum de 2 jours par année ***obligatoire*** et ***financée*** par les autorités pour tous les PAI. Il faut également élargir le système de congés éducation payés à tous les secteurs (privé et public). Les infirmiers qui vont en formation doivent être remplacés sur le terrain pour ne pas mettre patients et équipes en difficultés.

2.3. Structurant l'activité infirmière dans les structures extrahospitalières et les services à domicile, par analogie avec celle de l'hôpital (département infirmier).

2.4. Finançant à leur juste valeur les fonctions d'infirmiers en chef et les autres fonctions hiérarchiques qui comportent énormément de responsabilité.

***2.5. Soutenant de manière cohérente et structurée la recherche* infirmière** ainsi que sa diffusion.

2.6. Vérifiant les compétences des infirmiers formés à l'étranger et en exigeant au minimum un examen qui prouve une connaissance suffisante de la communauté du lieu de travail.

2.7. Officialisant le code de déontologie de l'UGIB de 2004, en assurant son actualisation.

2.8. Organisant la circulation des informations reprises par les CMP ou en les centralisant

3. Favoriser une reconnaissance au sein de la société via :

3.1. Une représentation proportionnelle (en nombre et impact) des infirmiers dans tous les comités et commissions, tant intra institutionnels (y compris comités d'éthique locaux) qu'auprès des diverses autorités, en commençant par la commission des MR-MRS de l'INAMI.

3.2. Un élargissement des conditions de remboursement de la consultation infirmière et en mettant en place les modalités de prescription dans le cadre de son rôle autonome

3.3. La concrétisation de la promesse de financement de l'Union générale des infirmiers de Belgique tant pour leur travail de maintien et d'amélioration du professionnalisme que pour le travail de représentation dans divers conseils et commissions.

3.4. La création et le financement d'un conseil infirmier au sein des institutions de soins

4. Favoriser une vision du futur qui réponde aux souhaits de la profession via :

4.1. La finalisation et l'amélioration du cadastre de la profession,

4.2. La modernisation de l'Arrêté Royal N° 78 et en le rendant plus lisible et mieux adapté aux réalités actuelles et aux besoins spécifiques de la profession (ex : en modifiant la composition et le fonctionnement du futur CFAI).