



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Manque de moyens de la fonction publique hospitalière

Question écrite n° 7748

Texte de la question

Mme Nadia Ramassamy attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur le manque de moyens financiers de la fonction publique hospitalière, en métropole comme en outre-mer. Aujourd'hui, la fonction publique hospitalière est sinistrée, le manque criant de moyens met tous les agents hospitaliers en difficulté professionnelle, comme personnelle. Ils sont livrés à eux-mêmes et unanimes sur le diagnostic pour l'hôpital public. Manque de temps à accorder aux patients, manque de lits, ils doivent traiter les patients à la chaîne. Mais en parallèle, ils gèrent de plus en plus d'entrée et de sorties. En conséquence, les rapports soignants/soignés se détériorent. Manque de matériels adéquats pour soigner les patients. Il faut courir dans les autres services pour trouver le bon matériel. Les structures et les infrastructures sont obsolètes et vieillissantes pour accueillir les patients. Il existe un manque d'effectifs permanent dans toutes les professions, qui les obligent à dépasser leurs fonctions, alors qu'ils sont déjà débordés. L'hôpital public perd du temps par sa désorganisation, les patients sont donc plus longtemps hospitalisés et sortent moins vite. Ces agents s'abîment sérieusement la santé au travail. Ils n'envisagent plus de faire toute leur carrière dans le métier et souhaitent se reconverter. C'est ce que l'on appelle la pénibilité et la souffrance au travail. Ils ne prennent jamais leurs pauses obligatoires, alors qu'ils doivent garder un haut niveau de concentration pour les soins. Ils déclarent de plus en plus d'accidents du travail et d'accidents domestiques, dus à la fatigue et au surmenage. Les personnels soignants sous antidépresseurs augmentent chaque année. Leur responsabilité professionnelle est énorme, les conditions de travail sont particulièrement pénibles et leur rémunération reste très faible. Comment peut-on raisonnablement espérer soigner son prochain quand son métier atteint sérieusement sa propre santé ? L'île de La Réunion est l'un des territoires français qui en souffre le plus. Le CHU est particulièrement sous-doté par rapport à la métropole. Un plan de redressement avait été enclenché en 2015 car un quart de la dette devait être reprise par l'État (26 millions d'euros en 2016). Cela avait provoqué une longue grève. Mais cela n'a nullement résolu le problème. Elle souhaiterait donc savoir quand le ministère de l'action et des comptes publics débloquera des moyens financiers conséquents pour remédier à ces manques, car l'hôpital public est en train de se transformer en une véritable poudrière qui pourra exploser à tout moment.

Texte de la réponse

Les réorganisations successives que le monde hospitalier a connues ces dernières années ont pu être ressenties par certains professionnels de santé comme une dégradation de l'environnement et des conditions de travail. Ce sentiment renforce la nécessité d'agir pour améliorer la qualité de vie au travail et la sécurité des soignants. En effet, et pour répondre aux attentes des professionnels, les pouvoirs publics ont lancé une stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail (SN-QVT) sur la thématique « Prendre soin de ceux qui nous soignent » annoncée en fin d'année 2016. L'objectif de cette stratégie est de répondre aux préoccupations de tous les professionnels de santé et de repenser la qualité de vie au travail dans sa globalité pour la placer au cœur des organisations des établissements de santé et des professionnels, quel que soit leur mode d'exercice. Depuis l'annonce de cette stratégie, le ministère a déployé une politique volontariste afin d'améliorer les conditions de travail dans les établissements de santé. Une mission nationale de la qualité de vie

au travail a été installée pour porter cette priorité politique sur l'ensemble du territoire national. Elle impulse une dynamique pour la mise en œuvre de la stratégie et diffuse les bonnes pratiques en privilégiant la mise en réseau des professionnels et des institutions. Par ailleurs, la diffusion d'une culture « d'une qualité de vie au travail » nécessite conjointement une appropriation de la notion par l'ensemble des acteurs exerçant en milieu de soins et la mise en œuvre d'actions locales et ciblées permettant d'expérimenter cette démarche. Ainsi, l'action nationale de formation « Déployer la qualité de vie au travail dans les établissements de la FPH » vise à fournir les outils nécessaires à la diffusion et à la mise en œuvre de cette culture. Elle s'articule et complète l'orientation prioritaire « Mettre en œuvre une démarche de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements de la FPH » inscrite dans l'instruction relative au développement des compétences pour 2017. De même, une orientation prioritaire est prise en matière de développement professionnel continu (DPC) : elle se traduit d'ores et déjà par des actions de formation financées par les hôpitaux pour les personnels hospitaliers ou par l'agence nationale du DPC (ANDPC) pour les personnels libéraux. En outre et conformément aux objectifs de la stratégie nationale, la ministre des solidarités et de la santé a mis en place en juillet 2018 un observatoire national de la qualité de vie au travail. Cet observatoire aura pour mission de produire des contributions opérationnelles permettant d'aider les professionnels à améliorer leur pratique en terme de qualité de vie au travail, tant à titre individuel que collectif ainsi que de rassembler toutes les connaissances sur le sujet, de les partager et de les diffuser. Enfin, le Gouvernement a lancé le 13 février 2018 une transformation globale, cohérente et méthodique de notre système de santé. Le Président de la République le 18 septembre 2018 a dévoilé les grands axes de « Ma santé 2022 » et notamment le relèvement de la trajectoire de l'ONDAM à 2,5% pour 2019 (versus 2,2% en 2018) pour permettre d'accompagner la mobilisation des acteurs dans la mise en œuvre de cette stratégie globale de transformation. Au sein de cette stratégie de transformation du système de santé, le chantier « ressources humaines » traitera plus spécifiquement des enjeux de la QVT sous l'angle de l'attractivité des métiers, des conditions d'exercice et de l'évolution des carrières des hospitaliers. En réorganisant les conditions de travail et en faisant évoluer la tarification qui privilégie la qualité à la quantité, il s'agit de redonner aux professionnels le sens de leur mission.

Données clés

Auteur : [Mme Nadia Ramassamy](#)

Circonscription : Réunion (6^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 7748

Rubrique : Fonction publique hospitalière

Ministère interrogé : [Action et comptes publics](#)

Ministère attributaire : [Action et comptes publics](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 24 septembre 2018

Question publiée au JO le : [24 avril 2018](#), page 3395

Réponse publiée au JO le : [8 janvier 2019](#), page 64