

Deuxième étape de l'initiative sur les soins infirmiers : prise de position du comité de Swiss Nurse Leaders concernant certaines décisions et propositions de la CSSS-N relatives au projet du Conseil fédéral (LCTSI et modification de la LPSan)

Le 21 mai 2025, le Conseil fédéral a adopté à l'intention du Parlement le message concernant le projet de nouvelle « loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins (LCTSI) » et la modification de la loi sur les professions de la santé (LPSan). Au niveau parlementaire, le dossier est traité depuis l'été 2025 par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS-N). La CSSS-N a pris des décisions concernant les deux projets. La loi sera examinée par le Conseil national lors de la session extraordinaire d'avril 2026. Dans le présent document, le comité de [Swiss Nurse Leaders](#) prend position sur certaines décisions et propositions de la CSSS-N concernant le projet de LCTSI et la modification de la LPSan.

Notre perspective

En tant qu'association suisse regroupant les cadres infirmiers de tous les domaines de soins, Swiss Nurse Leaders soutient tous les efforts visant à garantir des soins de santé durables et de haute qualité. L'une des principales préoccupations de Swiss Nurse Leaders est que les soins infirmiers, qui contribuent de manière essentielle à des soins de santé de haute qualité, bénéficient d'excellentes conditions de travail. Les conditions de travail sont un facteur déterminant pour la durée de la carrière professionnelle et influencent indirectement de manière significative la qualité des soins.

En tant qu'association des cadres infirmiers, nous évaluons le contenu des dispositions sous l'angle des améliorations réelles attendues pour le personnel soignant, de la faisabilité, des répercussions sur les soins et des effets secondaires possibles des mesures.

Financement :

Le comité salue expressément le fait que la CSSS-N propose des solutions pour le financement des mesures prévues dans la LCTSI.

Il est essentiel de clarifier le financement des coûts supplémentaires afin que la mise en œuvre des mesures ne pèse pas davantage sur la situation financière déjà tendue des établissements et n'ait finalement des effets contraires aux objectifs initiaux de l'initiative sur les soins infirmiers (par exemple, réduction des effectifs). Le comité de Swiss Nurse Leaders salue la proposition de la commission visant à garantir, par des dispositions transitoires, le financement des mesures dans tous les

domaines de soins jusqu'à ce qu'elles se répercutent à long terme sur les tarifs des traitements stationnaires et ambulatoires voire jusqu'à l'entrée en vigueur de l'EFAS.

Dispositions de la LCTSI :

L'évaluation des dispositions de la LCTSI **dépend fondamentalement du fait que les coûts supplémentaires correspondants soient effectivement financés dans leur intégralité.** Si tel n'est pas le cas – ce qui est un scénario réaliste compte tenu de la situation financière tendue dans le secteur de la santé ainsi qu'au niveau de la Confédération et des cantons –, une grande partie des mesures n'est tout simplement pas supportable pour les entreprises et entraînera inévitablement une réduction des prestations et des effectifs, mettant ainsi en péril les soins de santé.

L'évaluation suivante des dispositions et des décisions de la CSSS-N est **expressément effectuée en partant du principe que les coûts supplémentaires seront effectivement financés dans leur intégralité.** Dans cette hypothèse, le comité de Swiss Nurse Leaders salue certaines modifications apportées par la CSSS-N par rapport au projet du Conseil fédéral, mais préfère la variante du Conseil fédéral pour d'autres mesures :

En détail :

- **Durée maximale hebdomadaire du travail (art. 5) :** afin de répondre au mieux aux différents besoins du personnel soignant, le comité de Swiss Nurse Leaders estime essentiel d'accroître la flexibilité et la marge de manœuvre dans la planification des services, et non de les restreindre. Selon la situation personnelle, ces besoins peuvent varier et se traduire par une semaine de six jours suivie d'une période de compensation plus longue. La réduction de la durée maximale hebdomadaire du travail à 45 heures proposée par le Conseil fédéral limite cette flexibilité. Elle réduit également la marge de manœuvre pour les services qui se chevauchent et les horaires flexibles. Ceux-ci sont essentiels pour réduire le stress et garantir la continuité des soins. Swiss Nurse Leaders salue donc la proposition de la CSSS-N visant à supprimer la réduction de 50 à 45 heures de la durée maximale hebdomadaire du travail prévue dans la LCTSI. Nous considérons que la promotion explicite de modèles de temps de travail flexibles, adaptés aux besoins des employés, est nettement plus efficace que la restriction par des réglementations rigides.
- **Durée normale du travail hebdomadaire (art. 6) :** la CSSS-N souhaite fixer la durée normale du travail à 42 heures maximum, sans accorder au Conseil fédéral la compétence de la réduire à 40 heures. Du point de vue du comité de Swiss Nurse Leaders, une éventuelle réduction de la durée hebdomadaire normale du travail à 40 heures n'est pas compatible avec la pénurie actuelle de main-d'œuvre qualifiée et compromettrait la prise en charge des patients. Il doit être laissé à la discrétion des entreprises concernées de réduire la durée hebdomadaire normale du travail dans la mesure du possible. Le comité directeur de Swiss

Nurse Leaders salue la recommandation de la CSSS-N visant à limiter les compétences du Conseil fédéral à cet égard.

- **Compensation des heures supplémentaires (art. 7) :** le Conseil fédéral et la CSSS-N proposent de compenser les heures supplémentaires par un supplément d'au moins 25 %, mais la CSSS-N supprime la priorité accordée par le Conseil fédéral à la compensation par du temps libre. Étant donné que de nombreuses entreprises accordent déjà la priorité à la compensation des heures supplémentaires par rapport à une rémunération financière, la suppression de cette disposition de l'art. 7 ne devrait pas, selon nous, entraîner de changement significatif de la situation. Une compensation financière d'au moins 25 % pour les heures supplémentaires¹ constitue, à condition que les coûts supplémentaires puissent être entièrement financés, une amélioration réelle que nous soutenons. (Il convient toutefois de noter qu'une réglementation de ce type applicable exclusivement aux soins infirmiers peut, dans de nombreux cas, entraîner une inégalité de traitement par rapport à d'autres groupes professionnels comparables travaillant dans l'établissement.)
- **Compensation pour le travail le dimanche et les jours fériés (art. 9) :** Conditionné au fait que le financement de la mise en œuvre des mesures soit assuré, le comité directeur de Swiss Nurse Leaders approuve la proposition du Conseil fédéral d'accorder une majoration salariale d'au moins 50 % pour le travail le dimanche et les jours fériés. (La CSSS-N prévoit une majoration de 25 %). Une majoration de 50 % représente une réelle amélioration des conditions de travail par rapport à la situation actuelle et récompense l'engagement exigeant dans le cadre d'un travail posté 365 jours par an. (Ici aussi, toutefois, se pose la question de l'égalité de traitement des autres groupes professionnels comparables travaillant dans l'entreprise).
- **Prise en compte et compensation des services de garde et d'astreinte (art. 12) :** La CSSS-N propose d'autoriser le Conseil fédéral à fixer la compensation de ces services, mais pas à déterminer dans quelle mesure ceux-ci doivent être pris en compte comme temps de travail rémunéré. Compte tenu des réalités différentes des prestataires, le comité de Swiss Nurse Leaders approuve la limitation des compétences du Conseil fédéral proposée par la CSSS-N, qui consiste à fixer la compensation de ces services.
- **Annonce des horaires de travail et des services de garde et d'astreinte (art. 13) :** L'annonce précoce des horaires de travail et la limitation des modifications à court terme par rapport aux horaires annoncés améliorent indéniablement

¹ C'est-à-dire pour les heures qui dépassent le temps contractuellement fixé, mais qui restent inférieures à la durée maximale hebdomadaire de travail.

l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du personnel soignant. Cependant, dans le contexte financier tendu actuel, les cadres infirmiers subissent une forte pression pour maintenir les coûts des compensations financières aussi bas que possible. Plus les compensations financières pour les écarts par rapport aux horaires de travail annoncés sont importantes, plus le risque de sous-effectif est élevé. Swiss Nurse Leaders se prononce donc en faveur de la variante du Conseil fédéral, contrairement à la proposition de la CSSS-N, pour des raisons de sécurité des soins.

- **Dotation en personnel adaptée aux besoins** : Il est prouvé qu'une dotation en personnel adaptée aux besoins est déterminante pour la qualité des soins (p. ex. réduction du taux de mortalité)² et, de manière tout aussi avérée, un facteur central pour la santé et la charge de travail du personnel soignant.³ Une dotation en personnel adaptée aux besoins est donc une préoccupation centrale des cadres infirmiers. Nous rejetons toutefois toute prescription légale contraignante en matière de dotation en personnel, comme le réclament certaines minorités de la CSSS-N. Une dotation en personnel adaptée aux besoins est dynamique et doit tenir compte d'une multitude de paramètres auxquels des prescriptions rigides ne peuvent pas répondre. Les prescriptions, mais aussi les recommandations officielles, peuvent générer une pression dans deux directions : une pression en faveur d'une augmentation des effectifs («upgrade»), mais aussi une pression à la baisse («race to bottom»). Compte tenu de la situation financière tendue de la majorité des prestataires, la pression d'un «benchmark à la baisse» est réelle, avec les conséquences négatives que cela implique pour la qualité des soins et la santé du personnel soignant. Du point de vue de Swiss Nurse Leaders, il serait toutefois très utile, à terme, d'élaborer, à des fins internes, un modèle différencié permettant de calculer les effectifs nécessaires pour répondre aux besoins, et ce sur la base de données fiables et validées.

Réglementation relative aux infirmières et infirmiers en pratique avancés (APN) dans la Loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan) :

Le comité de Swiss Nurse Leaders soutient expressément la décision de la CSSS-N, telle que proposée par le Conseil fédéral, d'autoriser exclusivement le diplôme de master comme condition préalable à l'exercice de la profession d'infirmière en pratique avancés APN. Seul le Master of Science in Advanced Practice Nursing permet de répondre aux exigences de la pratique et aux normes de qualité, tout en garantissant la

² Ainsi, l'étude publiée en juillet 2024 par Lacaster/Muir/Sloane/McHugh/Aiken a montré qu'une réduction de 10 % du nombre de personnel infirmier diplômé était associée à une augmentation de 7 % du risque de mortalité : [Alternative Models of Nurse Staffing May Be Dangerous in High-Stakes Hospital Care - PubMed](#)

³ Voir par exemple l'étude RN4CAST : [Nurse forecasting in Europe \(RN4CAST\) : Rationale, design and methodology - PubMed](#)

sécurité. Les soins infirmiers en pratique avancée exigent un niveau de connaissances théoriques et de compétences pratiques que seul le Master of Science (MSc) peut garantir.

Le comité de Swiss Nurse Leaders espère que le Parlement s'engagera en faveur d'une solution de financement solide et équitable lors de la poursuite de l'élaboration de la loi et qu'il renoncera à des réglementations ayant des effets secondaires indésirables.

Berne, avril 2026 /Comité Swiss Nurse Leaders

Contact: info@swissnurseleaders.ch