



## CONSTATS PARTAGÉS

- Difficulté générale d'accès aux soins orthophoniques.
- Fatigue professionnelle et souffrance, causées notamment par la tension démographique.
- Manque de reconnaissance du niveau de compétences et de responsabilité des orthophonistes, en termes de salaires, d'honoraires et de statut.
- Manque de professionnels salariés et répercussions néfastes sur l'exercice libéral.



## ACTIONS DÉJÀ MISES EN PLACE PAR LA FNO ET ACTIONS À RENFORCER

- **Plan d'action** pour améliorer l'accès et le parcours de soins en orthophonie, en 6 axes et 20 propositions (<http://www.fno.fr/actualites/vie-syndicale/pratique-pro-4/>), **présenté à la ministre de la Santé**, en mai 2018 (sans réponse à ce jour).
- **Création** avec les Unions régionales de professionnels de santé orthophonistes, **de la Plateforme prévention et soins en orthophonie (PPSO) pour fluidifier l'accès aux soins ;**
- **Défense active de la revalorisation salariale et du statut des orthophonistes salariés.**
- Demande de **accès direct** aux interventions orthophoniques pour des patients présentant certaines pathologies.
- **Accompagnement des professionnels en burn out** (aide de proximité par les syndicats régionaux et départementaux, plateforme de l'association soins aux professionnels de santé, formations...).
- Travail avec les centres de formation universitaires en orthophonie pour **un recrutement plus adapté des futurs professionnels**, par Parcoursup en remplacement des concours, pour lutter contre les désistements des étudiants, entraînant des vacances de places et pour faciliter l'implantation des futurs diplômés dans leur région de formation.
- Défense de **l'augmentation du numerus clausus.**
- Promotion de **l'aide financière pour les étudiants vers les lieux de stages en zones très sous-dotées**, en partenariat avec les Agences régionales de santé (ARS).
- Poursuite du travail dans le sens de la reconnaissance de **l'importance de l'intervention précoce** (valorisation de l'intervention orthophonique auprès des enfants de moins de 3 ans et des enfants de 3 à 6 ans), **du caractère urgent de certaines interventions** (forfait post hospitalisation) **et de la prévention** dans le nouvel avenant conventionnel.

L'avenant n°16 à la convention nationale a réaffirmé l'importance de la prévention et le dépistage que la profession a toujours promu. Un dépistage des troubles du langage et de la communication va se mettre en place dans le cadre conventionnel, avec un engagement financier de la Cnam (Caisse nationale d'assurance maladie). Le protocole du DPL3 qui a montré son efficacité est celui qui a été choisi par les partenaires. D'abord sous forme expérimentale sur quelques territoires, il a vocation à être généralisé si l'expérimentation est positive. Ce dépistage sera, dans la mesure du possible, commun à d'autres professions de santé, et notamment avec les orthoptistes.

Par ailleurs, les mesures de valorisation tarifaires prévues dans le cadre de l'avenant 16 (majoration de l'acte pour les enfants de 0 à 3 ans, augmentation de l'acte concernant le langage oral pour les enfants jusqu'à 6 ans, le forfait « handicap » pour l'accompagnement des aidants), qui entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2019, s'inscrivent dans cette logique de reconnaissance de la prévention au sens large.

- Application des **mesures démographiques incitatives revalorisées et diversifiées au niveau conventionnel.**

L'avenant n°16 à la convention nationale des orthophonistes a revalorisé et diversifié les contrats incitatifs orthophonistes (CIO) dans les zones très sous-dotées. Quatre contrats existent désormais : contrat d'aide à l'installation, contrat d'aide à la première installation, contrat de maintien et contrat de transition. Une fois l'arrêté régional de zonage paru pour la région concernée, les orthophonistes exerçant en zones très sous-dotées peuvent les signer.

La méthodologie du zonage a été modifiée, prenant en compte des critères plus pertinents. Par ailleurs, dans les zones très sous-dotées, les orthophonistes maîtres de stage ayant signé un CIO pourront bénéficier d'une rémunération de maître de stage de 150€ par mois pour l'accueil d'un étudiant de 5<sup>e</sup> année ou d'un professionnel diplômé à l'étranger en cours d'équivalence. L'objectif est d'inciter et de favoriser l'installation de futurs professionnels dans les zones très sous-dotées en reconnaissant le travail spécifique du maître de stage.