

3. PERSONNEL DE SANTÉ

3.9. Rémunération du personnel infirmier

Le niveau de rémunération du personnel infirmier est un des facteurs qui influent sur la satisfaction professionnelle et sur l'attrait de la profession. Il a aussi un effet direct sur les coûts, étant donné que les salaires représentent un des principaux postes de dépenses des systèmes de santé.

Il est difficile de rassembler des données comparables sur la rémunération du personnel infirmier, du fait que les différents pays n'utilisent pas tous les mêmes sources et que ces données couvrent des catégories professionnelles différentes. Les données présentées dans cette partie portent généralement sur la rémunération du personnel infirmier qui travaille dans les hôpitaux, mais la couverture des données est différente pour certains pays (voir l'encadré « Définition et comparabilité »).

Les données sur la rémunération du personnel infirmier sont présentées de deux manières. Premièrement, la rémunération est comparée au salaire moyen de tous les travailleurs du pays considéré, ce qui donne une indication de l'attrait financier relatif du métier d'infirmier par rapport aux autres professions. Deuxièmement, le niveau de rémunération dans chaque pays est converti dans une monnaie commune, le dollar américain, corrigé par les parités de pouvoir d'achat, ce qui donne une indication du bien-être économique relatif des infirmiers comparativement à leurs homologues des autres pays.

Dans la plupart des pays, la rémunération du personnel infirmier était supérieure au salaire moyen en 2009. C'était particulièrement le cas au Mexique, où elle était 2.4 fois plus élevée que le salaire moyen. En Nouvelle-Zélande et au Luxembourg, la rémunération des infirmiers était supérieure de 50 % et 40 % au salaire moyen et aux États-Unis, elle était supérieure de 30 %. Toutefois, dans un certain nombre de pays, le salaire du personnel infirmier est globalement égal au salaire moyen et en République slovaque et en Hongrie, il est inférieur (graphique 3.9.1).

Convertie dans une monnaie commune, la rémunération du personnel infirmier est environ quatre à cinq fois plus élevée au Luxembourg qu'en Hongrie, en République slovaque, en Estonie et en République tchèque (graphique 3.9.2). Aux États-Unis, les infirmiers ont aussi des revenus relativement élevés par rapport à leurs homologues des autres pays, ce qui explique la capacité des États-Unis à attirer de nombreux infirmiers d'autres pays (Aiken et Cheung, 2008). Au Mexique, bien que le salaire des infirmiers soit élevé comparativement à celui des autres travailleurs du pays, leur niveau de revenu est faible par rapport à celui de leurs homologues qui travaillent aux États-Unis ou dans d'autres pays.

La rémunération du personnel infirmier en termes réels (compte tenu de l'inflation) a augmenté dans tous les pays de l'OCDE ces dix dernières années, sauf en Hongrie, où elle est restée stable entre 2003 et 2009. En République slovaque et en République tchèque, les infirmiers ont vu leur rémunération progresser rapidement, ce qui a réduit l'écart avec leurs homologues des autres pays d'Europe. Dans ces deux pays, de même qu'en Nouvelle-Zélande, aux États-Unis, en Australie et au Canada, le revenu du personnel infirmier a aussi augmenté sensiblement plus vite que celui des autres travailleurs, ce qui a rendu la profession plus attrayante sur le plan financier (graphique 3.9.3).

Des préoccupations au sujet de la compétitivité de la rémunération du personnel infirmier, de l'équité salariale et des

risques de pénurie de personnel ont conduit certains pays à accroître leur rémunération. Ainsi, entre 2006 et 2009, la République tchèque, la Finlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont augmenté le salaire de certaines catégories d'infirmiers. Ces réformes ont conduit à une augmentation du nombre de candidats dans les établissements de formation. Il est toutefois difficile d'évaluer l'impact de ces augmentations de salaire sur les infirmiers déjà dans la profession, étant donné que leur participation au marché du travail est aussi influencée par d'autres facteurs tels que les conditions de travail et les préférences individuelles (Buchan et Black, 2011). En Islande, la réduction de la rémunération du personnel infirmier décidée dans le sillage de la crise économique s'est traduite par une augmentation du temps de travail normal et par une réduction du nombre d'heures supplémentaires (Friðfinnsdóttir et Jónsson, 2010).

Définition et comparabilité

La rémunération du personnel infirmier correspond au salaire annuel brut moyen, y compris les cotisations de sécurité sociale et l'impôt sur le revenu dus par les salariés. Il doit normalement inclure tous les revenus supplémentaires tels que les primes et le paiement de gardes de nuit et des heures supplémentaires. Dans la plupart des pays, les données se rapportent spécifiquement au personnel infirmier qui travaille dans les hôpitaux ; toutefois, au Canada, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis, elles couvrent aussi les infirmiers travaillant dans d'autres structures. Dans certains états fédéraux, comme le Canada, la rémunération n'est pas déterminée au niveau national, ce qui se traduit par des disparités entre juridictions.

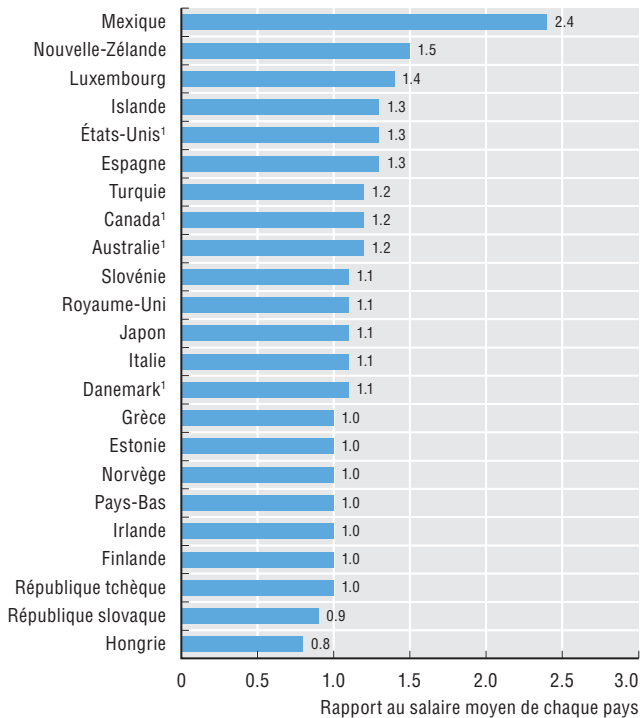
En Australie, au Canada, au Danemark et aux États-Unis, les données se rapportent aux infirmiers « de niveau supérieur » seulement, ce qui se traduit par une surestimation comparativement aux pays dans lesquels les infirmiers « de niveau intermédiaire » sont également pris en compte.

Les données ne portent que sur les infirmiers travaillant à temps plein, à l'exception de la Belgique, où les infirmiers à temps partiel sont aussi pris en compte (d'où une sous-estimation). Les données relatives à certains pays ne tiennent pas compte de certains revenus supplémentaires comme le paiement des heures supplémentaires ou les primes (par exemple l'Italie, le Portugal et la Slovaquie). Aucun pays ne fournit de données sur les paiements informels, qui dans certains cas, peuvent représenter une part non négligeable du revenu total.

La rémunération du personnel infirmier est comparée au salaire moyen des salariés à plein-temps, tous secteurs d'activité confondus, sauf en Islande, au Mexique et en Nouvelle-Zélande, où elle est comparée au salaire moyen dans certains secteurs industriels.

Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

3.9.1 Rémunération des infirmiers en hôpital par rapport au salaire moyen, 2009 (ou année la plus proche)

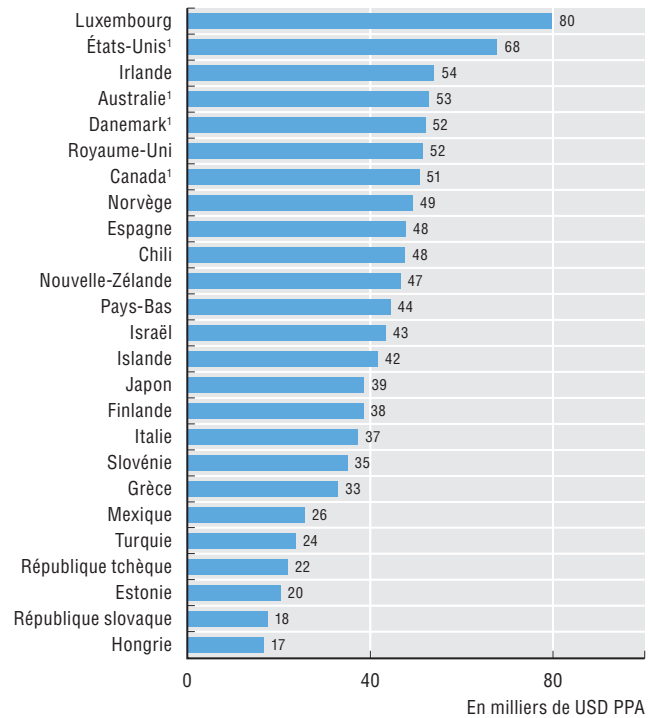


1. Les données se rapportent uniquement au personnel infirmier de niveau plus élevé aux États-Unis, Canada, Australie et Danemark, d'où une surestimation.

Source : Base de données de l'OCDE sur la santé 2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932528877>

3.9.2 Rémunération des infirmiers en hôpital en USD PPA, 2009 (ou année la plus proche)

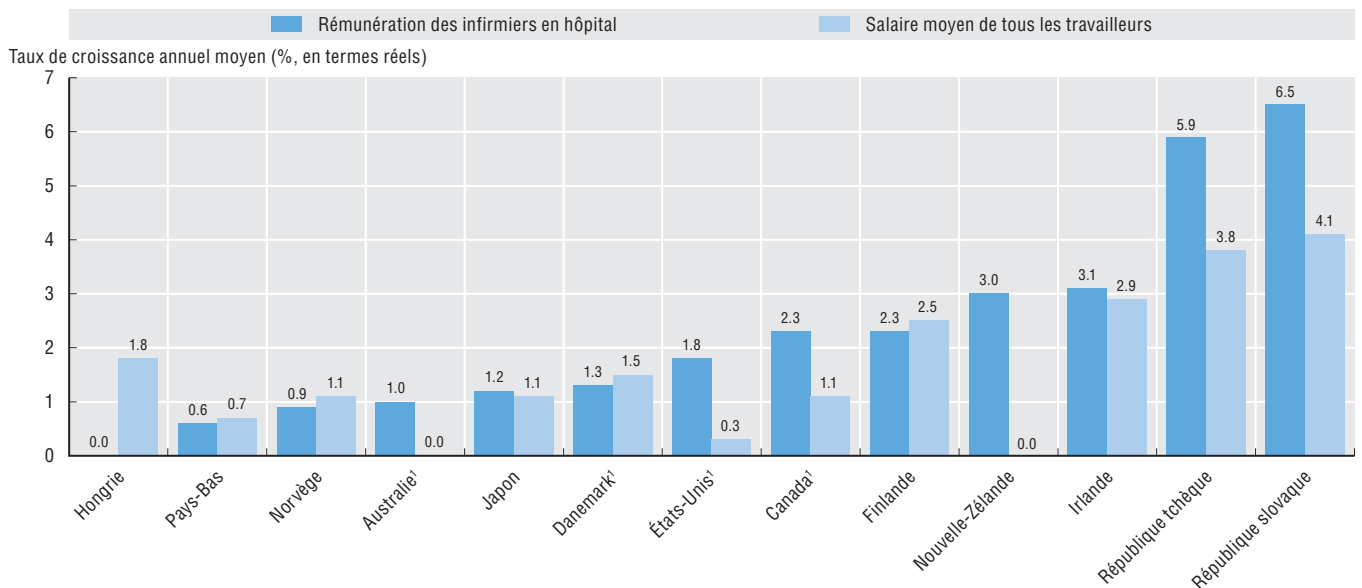


1. Les données se rapportent uniquement au personnel infirmier de niveau plus élevé aux États-Unis, Canada, Australie et Danemark, d'où une surestimation.

Source : Base de données de l'OCDE sur la santé 2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932528896>

3.9.3 Taux de croissance de la rémunération des infirmiers en hôpital, 2000-09 (ou année la plus proche)



1. Les données se rapportent uniquement au personnel infirmier de niveau plus élevé aux États-Unis, Canada, Australie et Danemark.

Source : Base de données de l'OCDE sur la santé 2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932528915>



Extrait de :
Health at a Glance 2011
OECD Indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/health_glance-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Rémunération du personnel infirmier », dans *Health at a Glance 2011 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/health_glance-2011-28-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.