

Rémunération du personnel infirmier

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

Les données présentées ici portent généralement sur la rémunération du personnel infirmier qui travaille dans les hôpitaux, mais la couverture est différente pour certains pays (voir l'encadré « Définition et comparabilité »).

Les données sont présentées de deux façons. Premièrement, la rémunération du personnel infirmier est comparée au salaire moyen de l'ensemble des 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, et corrigé des parités de pouvoir d'achat, ce qui donne une indication du bien-être économique relatif des infirmiers comparativement à leurs homologues à l'étranger.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la rémunération du personnel infirmier exerçant en milieu hospitalier était, au minimum, légèrement au-dessus du salaire moyen de l'ensemble des travailleurs en 2015 (graphique 8.16). Au Mexique et au Chili, elle était presque deux fois plus élevée que le salaire moyen, tandis qu'en Israël, au Luxembourg et en Espagne, elle lui était supérieure, respectivement, de 49, 38 et 28 %. En Nouvelle-Zélande, aux États-Unis, en Grèce et en Australie, elle était environ 20 % au-dessus du salaire moyen. Dans la plupart des autres pays, le salaire du personnel infirmier exerçant en milieu hospitalier était à peu près équivalent au salaire moyen, mais en Hongrie et en Lettonie, il lui était inférieur d'environ 10 et 20 % respectivement.

Convertie dans une monnaie commune (et corrigée des parités de pouvoir d'achat), la rémunération du personnel infirmier était approximativement cinq fois plus élevée au Luxembourg qu'en Hongrie et en Lettonie (graphique 8.17). Les infirmiers aux États-Unis avaient eux aussi un revenu relativement élevé par rapport à celui de leurs homologues des autres pays, ce qui explique, au moins en partie, pourquoi les États-Unis attirent de nombreux infirmiers étrangers.

La crise économique de 2008 n'a pas eu le même impact sur la rémunération des infirmiers dans tous les pays (graphique 8.18). Ainsi, la rémunération des infirmiers a connu une progression régulière aux Pays-Bas. Certains pays d'Europe centrale et orientale ont pris une série de mesures ces dernières années pour mieux retenir le personnel infirmier et autres professionnels de santé, y compris en augmentant les salaires malgré des budgets serrés. En Hongrie, une augmentation graduelle de 20 % des salaires des infirmiers et des médecins, étalée sur une période de trois ans, a été accordée en 2012. En République tchèque également, les infirmiers ont bénéficié d'une hausse de salaire à la suite d'actions de protestation des personnels hospitaliers en 2011 (toutefois, cette augmentation a été moindre que pour les médecins), qui s'est accompagnée d'une certaine amélioration de leurs conditions de travail à d'autres égards (OCDE, 2016).

Au lendemain de la récession, la rémunération du personnel infirmier a été réduite dans certains pays comme l'Italie, où les salaires ont été gelés ces dernières années. En Grèce, la rémunération du personnel infirmier s'est amenuisée de façon substantielle (-25 % en valeur réelle entre 2009 et 2015).

Définition et comparabilité

La rémunération du personnel infirmier correspond au revenu annuel brut moyen, qui comprend les cotisations de sécurité sociale et l'impôt sur le revenu à la charge du salarié. Elle inclut normalement tous les gains additionnels légaux tels que les primes et le paiement des 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, elles couvrent aussi les infirmiers travaillant dans d'autres structures. Dans certains États fédéraux comme l'Australie, le Canada et les États-Unis, le niveau et la structure de la rémunération sont fixés à un échelon infranational, ce qui peut entraîner des différences entre les unités territoriales.

Les données concernent uniquement le personnel infirmier « de niveau supérieur » au Chili, en Irlande et aux États-Unis, d'où une surestimation comparativement aux pays où les infirmiers « de niveau intermédiaire » sont également pris en compte. Les données pour le Canada tiennent compte du personnel infirmier « de niveau supérieur » et des infirmiers nouvellement diplômés pas encore inscrits. Les données pour la Nouvelle-Zélande comprennent tous les infirmiers employés par les conseils régionaux de santé à financement public, qu'il s'agisse des infirmiers en titre (*registered nurses*) ou des autres, et incluent les aides-soignants (*health assistants*) qui ont un niveau de salaire sensiblement moindre et différemment structuré.

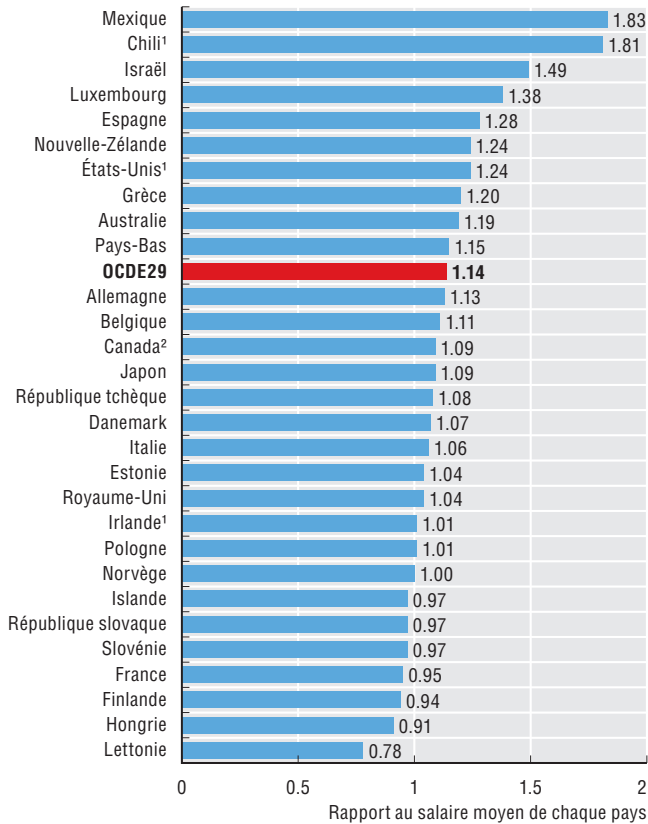
Les données ne portent que sur le personnel infirmier travaillant à temps plein, à l'exception de la Belgique, où les infirmiers à temps partiel sont aussi pris en compte (ce qui donne lieu à une sous-estimation). Pour certains pays (par exemple, l'Italie ou la Slovaquie), elles n'incluent pas les revenus additionnels tels que le paiement des heures supplémentaires ou les primes. Aucun pays ne fournit de données sur les paiements informels qui, dans certains cas, peuvent représenter une part non négligeable du revenu total.

Le revenu du personnel infirmier est rapporté au salaire moyen à temps plein du pays, tous secteurs confondus. Les données relatives au salaire moyen sont tirées de la base de données de l'OCDE sur l'emploi. Pour le calcul des tendances de la rémunération en termes réels, les déflateurs du PIB pour l'ensemble de l'économie sont utilisés.

Références

- OCDE (2016), *Health Workforce Policies in OECD Countries: Right Jobs, Right Skills, Right Places*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239517-en>.
- OCDE (2015), *Fiscal Sustainability of Health Systems: Bridging Health and Finance Perspectives*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264233386-en>.

Graphique 8.16. Rémunération des infirmiers à l'hôpital par rapport au salaire moyen, 2015 (ou année la plus proche)

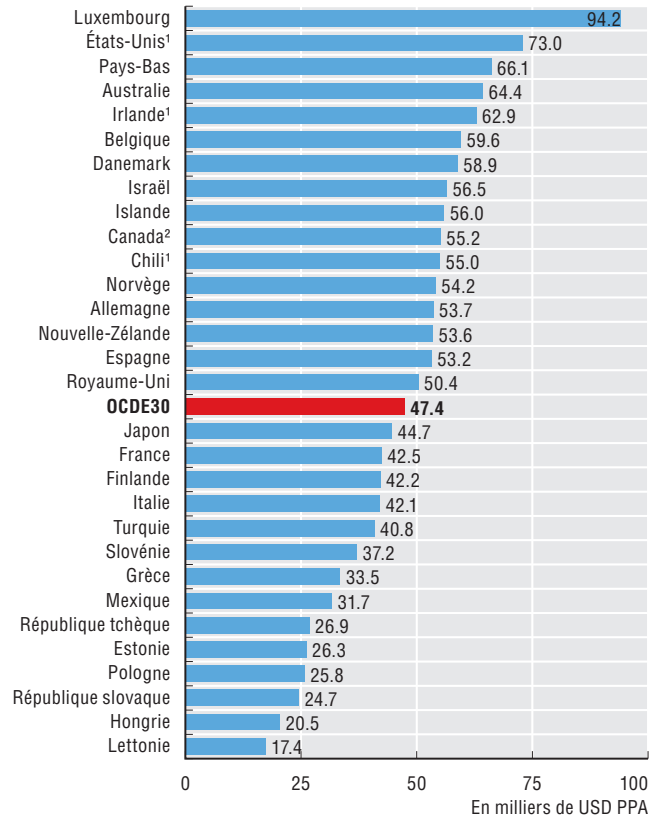


1. Les données se rapportent uniquement au personnel infirmier de niveau supérieur au Chili, aux États-Unis et en Irlande (d'où une surestimation).
2. Les données comprennent le personnel infirmier de niveau supérieur et les infirmiers nouvellement diplômés pas encore inscrits.

Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé 2017.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933609302>

Graphique 8.17. Rémunération des infirmiers à l'hôpital en USD PPA, 2015 (ou année la plus proche)

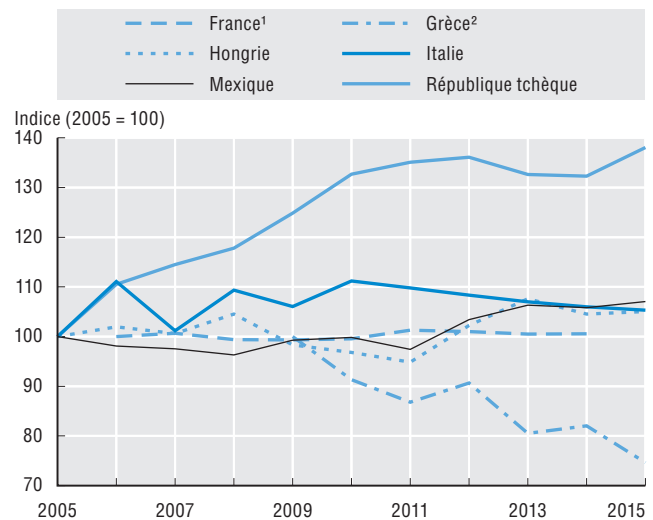
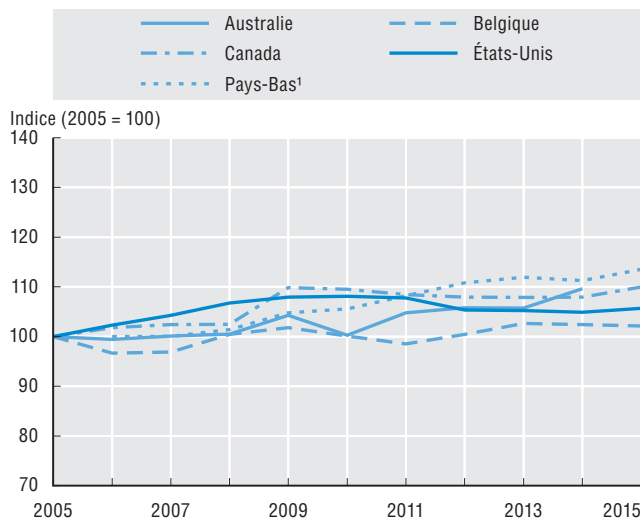


1. Les données se rapportent uniquement au personnel infirmier de niveau supérieur au Chili, aux États-Unis et en Irlande (d'où une surestimation).
2. Les données comprennent le personnel infirmier de niveau supérieur et les infirmiers nouvellement diplômés pas encore inscrits.

Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé 2017.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933609321>

Graphique 8.18. Évolution de la rémunération des infirmiers à l'hôpital en termes réels, divers pays de l'OCDE, 2005-15



1. Indice pour la France et les Pays-Bas, 2006 = 100.
2. Indice pour la Grèce, 2009 = 100.

Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé 2017.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933609340>



Extrait de :
Health at a Glance 2017
OECD Indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/health_glance-2017-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2017), « Rémunération du personnel infirmier », dans *Health at a Glance 2017 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/health_glance-2017-58-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.