



Module 4 : La production de soins, un métier comme un autre ?



3. Comment devrions-nous payer les infirmier(e)s ?

- ➔ Je vais vous parler de la manière de fixer le salaire des infirmiers. Ce sujet a l'air très terre-à-terre mais il s'appuie sur une théorie élaborée il y a plusieurs décennies par l'un de mes compatriotes. D'abord, je me présente : je suis Robert Elliott. Je suis professeur émérite à l'université d'Aberdeen dans le nord-est de l'Écosse. Il y a trois ans, j'étais directeur de l'unité de recherche en économie de la santé, basée à Aberdeen. Je suis économiste du travail. L'économie de la santé n'est pas ma spécialité mais le personnel de santé m'intéresse. J'ai beaucoup travaillé sur l'économie du travail. Il y a peu, je siégeais à la Commission sur les bas salaires créée par le gouvernement de Tony Blair en 1997 pour fixer un salaire minimum. Ce gouvernement a établi le salaire minimum. J'étais l'un des deux chercheurs de la commission qui a fixé le salaire minimum pour le Royaume-Uni. J'ai aussi conseillé la Commission européenne. J'ai créé la formule qui réévalue à la hausse les salaires de tous les fonctionnaires de la Commission. Je pense qu'elle est aussi appliquée aux salaires de l'OCDE et d'autres organisations internationales. Je m'intéresse depuis longtemps à la manière de payer les professionnels du secteur public. Je veux vous parler de la manière de fixer le salaire des infirmiers. Les infirmiers sont le groupe le plus important de professionnels de santé. Environ 60 % du budget dépensé dans les services de santé est dédié aux salaires. Nous avons mené relativement peu de recherches sur l'efficacité de cette dépense. Je voudrais vous parler des principes qui devraient nous guider pour fixer ces salaires. Deux principes directeurs guident la fixation des salaires. Premièrement, les compétences des infirmiers sont transférables. Ils peuvent donc assurer différents métiers. Deuxièmement leurs compétences se développent au fil des années. Ces deux facteurs nous guident pour fixer leur salaire. Nous mettons ces concepts en pratique dans un cadre conçu et articulé il y a longtemps par un autre Écossais, Adam Smith, en 1776 avec la théorie des avantages absolus. Je ne vais pas vous parler de cette théorie mais vous pouvez vous renseigner et je répondrai avec plaisir à vos mails sur ce sujet. Comment aborder ces deux principes? La première est que les compétences des infirmiers sont transférables. Je veux dire que les services des infirmiers sont convoités par divers employeurs. En France, les infirmiers suivent une formation initiale d'environ 38 mois Ils acquièrent ainsi un ensemble de compétences, aussi bien propres à leur métier que plus générales. Ces compétences sont utiles pour divers métiers. Cela signifie qu'un certain nombre d'organismes, par exemple des hôpitaux ou des entreprises privées, sont en concurrence pour embaucher les infirmiers, pas forcément en tant qu'infirmiers, mais pour d'autres postes nécessitant les compétences qu'ils ont acquises par leur formation et leur expérience. Le deuxième principe, bien sûr c'est que leurs compétences s'accroissent au fil des années après la fin de leur formation. Il faudrait donc envisager d'augmenter leurs rétributions, au fil des années, au-delà du salaire de base qui leur est versé dès la fin de la formation. Selon l'économie du travail, leur productivité s'accroît au fil des années. D'après les économistes du travail, les salaires devraient refléter la productivité. Ce sont les principes essentiels. Comment mettre tout cela en pratique ? Nous ne partons pas de zéro : des salaires ont déjà été fixés. Des infirmiers sont actuellement employés et rémunérés. Comment, dans ce cas, mettre en pratique ces cadres et quelle est leur importance ? Il faut d'abord poser la notion de compétitivité. L'important est que les infirmiers travaillent dans différentes régions, et que les hôpitaux sont situés dans différentes régions.





Module 4 : La production de soins, un métier comme un autre ?



3. Comment devrions-nous payer les infirmier(e)s ?

- ➔ Pour évaluer la compétitivité de leurs salaires, nous devons collecter des données sur ces régions surtout concernant la facilité avec laquelle les hôpitaux attirent et retiennent les infirmiers. Cela peut être le taux de roulement ou les postes à pourvoir. Ces données permettent généralement de constater que les chiffres varient selon les régions. Le problème actuel pour attirer ou retenir des infirmiers à Paris est lié au fait qu'en France, le secteur public est rémunéré selon des échelles salariales. Ces échelles de salaire nationales ne varient pas selon les régions. Ce n'est pas ainsi que fonctionne la concurrence : les salaires varient selon les régions. Dans certaines régions de France, les salaires du public sont supérieurs à ceux de la concurrence. Dans d'autres régions, ils leur sont inférieurs. Ce problème ne concerne pas que la France. J'ai fait de nombreuses recherches dans ce domaine au Royaume-Uni. Le salaire des infirmiers à Londres est supérieur de 25 % aux salaires dans d'autres régions. Pourtant, cela ne suffit pas à limiter les taux de roulement et de postes vacants dans le service de santé britannique. Il y a donc un problème : il faudrait ajuster les salaires pour les rendre aussi compétitifs que ceux de la concurrence, et refléter l'attrait ou le manque d'attrait des différentes régions. Il faut aussi tenir compte du coût additionnel occasionné par le coût de la vie dans certaines régions. Ces différences dans les avantages absolus, pour en revenir à la théorie d'Adam Smith, peuvent être conséquentes. Pour fixer le salaire des infirmiers, il faut d'abord prendre en compte la compétitivité et ses variations selon les régions. Ensuite, le salaire des infirmiers ne doit pas être fixe, mais augmenter au fil du temps. Il faut les payer selon des échelles de salaires tenant compte de l'évolution de leurs compétences, de leur efficacité et de leur productivité. L'étendue des échelles est difficile à définir. Mais nous avons des outils pour mesurer l'évolution de leurs compétences et nous devrions nous en servir pour définir l'étendue idéale des échelles de salaires. J'ai travaillé là-dessus avec un groupe de fonctionnaires que je conseillais. Il s'agissait de policiers britanniques ordinaires. Nous avons mené cette étude et conclu que leurs compétences augmentaient pendant sept ans. C'étaient des policiers ordinaires, chargés de patrouilles. Même s'ils continuaient de gagner en efficacité après cette période, la marge de croissance était plus faible. Cela montre que nous devrions payer les policiers ordinaires selon des échelles à sept échelons. J'ai expliqué les principes que nous devrions utiliser pour fixer le salaire des infirmiers. C'est un sujet important pour de futures recherches en France. Je vous encourage à utiliser ces outils pour vos recherches. Je serais ravi de discuter plus avant avec ceux qui le désirent. Mon adresse électronique vous sera communiquée par le directeur de ce cours. Merci.

