
***Etude comparative
des salaires dans le
domaine de la santé
vaudoise entre les
secteurs public et
parapublic***

Rapport final

17 février 2016

Avant-propos de la CPP sur l'étude comparative des salaires dans le domaine de la santé vaudoise entre les secteurs public et parapublic.

En date du 5 mars 2014, la Commission paritaire professionnelle (CPP) a décidé d'entamer une démarche de comparaison des salaires carrières théoriques (salaire brut, y compris le 13^{ème} salaire et annuité) entre les secteurs public et parapublic.

Les principales conclusions de cette étude sont les suivantes :

- Dans la grande majorité des comparaisons (22 sur 29), le salaire proposé par le secteur parapublic est globalement inférieur au salaire proposé dans le secteur public. Cela signifie que sur 22 graphiques, les courbes parapubliques sont inférieures à la courbe la plus haute des courbes publiques.
- Pour les 7 autres comparaisons (9, 12, 13, 15, 18, 21 et 28), les courbes salariales des secteurs parapublic et public se croisent au moins une fois durant la carrière. Cela signifie qu'à au moins une reprise durant une carrière le salaire du secteur parapublic est supérieur à celui du secteur public. Il convient de préciser que cette différence à la hausse ne peut être considérée comme significative, soit durant plus de 10 ans, que dans 4 des 7 cas mentionnés (comparaisons 12, 15, 18 et 21).
- Dans 33 cas sur 42, le salaire carrière sur 38 ans proposé par le secteur parapublic est inférieur au salaire carrière sur 38 ans proposé dans le secteur public.
- Dans 9 cas sur 42, le salaire carrière sur 38 ans proposé par le secteur parapublic est supérieur au salaire carrière sur 38 ans proposé dans le secteur public.
- Dans l'intégralité des cas, le niveau de salaire obtenu en fin de carrière (après 26 ans, respectivement 38) est plus élevé dans le secteur public.

L'étude a été effectuée sur la base des fonctions dites « génériques » de la grille de classification des fonctions de la CCT-San, sans les fonctions qui incluent de l'encadrement ou des responsabilités particulières. La CPP a répertorié ces fonctions selon les trois niveaux de compétences suivants :

1. Sans formation professionnelle reconnue,
2. Avec formation professionnelle type secondaire 2 (CFC et AFP),
3. Formation de niveau tertiaire A et B ;

et les 4 secteurs d'activités suivants, avec un ratio de 59% pour les fonctions des secteurs 1 et 2 :

1. Soins et médicotechniques,
2. Animation et social,
3. Administratif,
4. Hôtelier/intendance/cuisine/technique.

La CPP a choisi de mandater la société PricewaterhouseCoopers SA. Cette étude a été effectuée entre le 25 août 2015 et le 10 février 2016 avec la collaboration de la direction des ressources humaines du CHUV qui a validé les fonctions correspondantes pour le secteur public.

Cette étude a été effectuée d'entente avec le DSAS. Il s'agit de la 1^{ère} partie d'une démarche globale. Le DSAS effectuera la 2^{ème} partie de l'étude sur la base de salaires réels par échantillonnage dans les différentes institutions.

Table des matières

I. Contexte et objectif de l'étude	3
II. Règles applicables	4
II.1. Règles communes.....	4
II.2. Règles du secteur parapublic	4
II.3. Règles du secteur public.....	4
II.4. Grille de lecture des tableaux.....	5
III. Résultats.....	6
III.1. Soins et médicotechniques sans formation professionnelle reconnue.....	6
Comparaison 1: Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins (laboratoire et médicotechnique support)	6
Comparaison 2 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins (laboratoire et médicotechnique support)	7
III.2. Animation-social sans formation professionnelle reconnue	8
Comparaison 3 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins	8
Comparaison 4 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins	9
III.3. Administratif sans formation professionnelle reconnue	10
Comparaison 5 : Aide et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique.	10
Comparaison 6 : Aide et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique.	11
III.4. Hôtelier, intendance, cuisine et technique sans formation professionnelle reconnue	12
Comparaison 7 : Aide et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique.	12
Comparaison 8 : Aide et Support.....	13
III.5. Soins et médicotechniques avec formation reconnue type secondaire 2	14
Comparaison 9 : Aide/ Auxiliaire avec attestation fédérale professionnelle et Aide aux soins avec AFP + ASA	14
Comparaison 10 : Aide/ Auxiliaire et Aide aux soins et assistance aux soins	15
Comparaison 11 : Assistant en soins avec CFC et Support laboratoire et médicotechnique assistance.....	16
Comparaison 12 : Assistant en soins avec CFC et Assistance aux soins avec CFC ou ASSC.....	17
Comparaison 13 : Assistant en soins avec CFC (infirmier assistant) et Assistance aux soins avec CFC ASSC	18
III.6. Animation-social avec formation reconnue type secondaire 2	19
Comparaison 14 : Assistant socio-éducatif avec CFC et Aide aux soins CFC ASE	19
Comparaison 15 : Assistant socio-éducatif avec CFC et Aide aux soins CFC ASE	20
III.7. Administratif avec formation reconnue type secondaire 2	21
Comparaison 16 : Assistant de bureau et Support admin., réception, guichet, accueil téléphonique ..	21
Comparaison 17 : Employé de commerce avec CFC et Secrétariat d'unité, gestionnaire de dossier ...	22
Comparaison 18 : Employé de commerce avec CFC et Secrétariat d'unité, gestionnaire de dossier ...	23
III.8. Hôtelier, intendance, cuisine et technique avec formation reconnue type secondaire 2	24
Comparaison 19 : Employé avec attestation fédérale professionnelle et Gestionnaire en logistique ..	24
Comparaison 20 : Employé avec CFC et Gestion des stocks, restauration, conciergerie	25
Comparaison 21 : Employé avec CFC et Gestion des stocks, restauration, conciergerie.....	26

III.9. Soins et médicotéchniques avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle	27
Comparaison 22 : Infirmier diplômé et Soins	27
Comparaison 23 : Soignant avec formation bachelor ou ES et Soins	28
Comparaison 24 : Soignant avec spécialisation utile à la fonction et Infirmier spécialisé	29
Comparaison 25 : Infirmier clinicien et Spécialiste clinique	30
III.10. Animation-social avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle	31
Comparaison 26 : Travailleur social diplômé HES ou ES et Conseil, intervention sociale	31
Comparaison 27 : Travailleur social avec spécialisation utile à la fonction et Conseil, intervention sociale	32
III.11. Administratif avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle	33
Comparaison 28 : Employé de commerce avec brevet fédéral utile à la fonction et Profil de spécialiste	33
III.12. Hôtelier, intendance, cuisine et technique avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle	34
Comparaison 29 : Chargé de sécurité et Profil de spécialiste	34
IV. Synthèse	35
Annexes	36
A.1. Tableau de comparaison des fonctions	37
A.2. Méthodologie	40
A.3. Données des graphiques	41
A.4. Remarques finales	42

I. Contexte et objectif de l'étude

La Commission paritaire professionnelle (ci-après CPP) est une association qui a pour but l'exécution et la surveillance commune de l'ensemble de la convention collective de travail du secteur social parapublic vaudois (ci-après CCT) entrée en vigueur le 01.01.2008. La grille commune générique de classification des fonctions de la CCT s'articule sur les définitions des fonctions issues des statuts du personnel des quatre organisations patronales signataires de la CCT (AVDEMS / FEDEREMS / FHV / AVASAD). L'échelle des traitements est quant à elle régie par l'ancienne grille salariale (RRCM) de l'Etat de Vaud avant l'entrée en vigueur de DECFOSystem¹ (RSRC).

Dans le secteur public, la définition et la classification des fonctions, ainsi que le système de rémunération ont fait l'objet d'importantes modifications. Pour plusieurs fonctions exercées dans le secteur public de la santé, la DECFOSystem a entraîné une revalorisation salariale du personnel.

Afin d'identifier et de mesurer les différences salariales entre le système de rémunération actuel de l'Etat de Vaud DECFOSystem et celui de la CCT, la CPP a mandaté une sous-commission ad hoc (ci-après SC).

La SC a répertorié les fonctions de base exercées dans le secteur sanitaire parapublic vaudois selon trois niveaux de compétence :

1. sans formation professionnelle reconnue,
2. avec formation professionnelle type secondaire 2 (CFC, AFP),
3. formation de niveau tertiaire A et B ;

et quatre principaux secteurs d'activités inscrits dans la CCT :

1. soins et médicotechniques,
2. animation/social,
3. administratif,
4. hôtelier/intendance/cuisine/technique.

La SC a ensuite identifié, dans la grille des fonctions de l'Etat de Vaud, les fonctions analogues exercées dans le secteur de la santé publique. Le résultat de ce travail, après consultation et accord de la Direction des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) et d'un représentant du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), a servi à réaliser les comparaisons salariales (cf. Annexe A.1 « Tableau de comparaison des fonctions »).

Le mandat confié à PwC par la CPP a consisté à réaliser une étude comparative du salaire carrière pour un taux d'activité de 100%, incluant le salaire brut, le 13ème salaire et les annuités, cela pour chacune des fonctions mentionnées dans le tableau de comparaison des fonctions. Cette rémunération est calculée sur la base de la progression salariale définie par chacune des échelles de traitement (public et parapublic) sur une période de 26 ans, correspondant à la durée de progression des échelons de l'Etat de Vaud.

Le tableau de validation des fonctions a été revu et validé à la fois par le CHUV et la CPP. De plus les règles mentionnées ci-dessous ont été validées par la CPP. PwC n'a pas fait d'analyse des données (concordance entre fonctions). Les résultats tels que présentés dans ce rapport ressortent uniquement d'éléments factuels existants dans les documents remis (tableau de comparaison des fonctions, grilles salariales).

Enfin l'exactitude des données présentées dans notre rapport a été revue et vérifiée par la CPP.

¹ Description des emplois et classification des fonctions (DECFO). Système de rémunération (SYSREM)

II. Règles applicables

II.1. Règles communes

Certaines règles sont communes, à la fois au secteur public et au secteur sanitaire parapublic vaudois. Ces règles ont donc été appliquées aux deux secteurs afin de réaliser les comparaisons.

La comparaison des salaires est effectuée et représentée sur 38 ans afin de considérer l'effet de carrière jusqu'à la retraite.

Afin de couvrir l'ensemble des salaires possibles au sein d'une fonction professionnelle, nous avons effectué le calcul suivant : le salaire minimum de la classe (ou niveau) + l'annuité correspondante = salaire fixe théorique.

Enfin, le salaire maximum de la classe la plus haute pour une fonction donnée n'est jamais dépassé.

II.2. Règles du secteur parapublic

Les classes utilisées dans le secteur sanitaire parapublic vaudois vont de la classe 4 à la classe 32.

L'échelle de traitement incluse dans la CCT ne comprend pas le 13^{ème} salaire. Afin de permettre une comparaison entre les deux secteurs sur 13 mois, le calcul suivant a été effectué sur les données salariales de la CCT : salaire annuel /12 * 13.

L'une des caractéristiques de la grille salariale de la CCT est que la progression à l'intérieur de l'amplitude de classe est automatique. C'est-à-dire que l'on passe à la classe suivante dès que le salaire actuel (annuité incluse) dépasse le minimum de la classe suivante.

Enfin, le montant de l'annuité dépend de l'ancienneté ainsi que de la classe.

II.3. Règles du secteur public

La grille salariale du secteur public comprend 18 niveaux. Dans notre étude, les niveaux 2 à 18 sont utilisés. Les annuités quant à elles sont calculées sur 26 années. Les salaires sont calculés sur 13 mois.

Contrairement à la CCT, il n'y a pas de passage automatique d'un niveau à un autre, sauf cas exceptionnels pour certaines fonctions (infirmier, aide aux soins,...) et sous certaines conditions (travail de nuit...). Ces exceptions ne sont pas considérées dans cette étude.

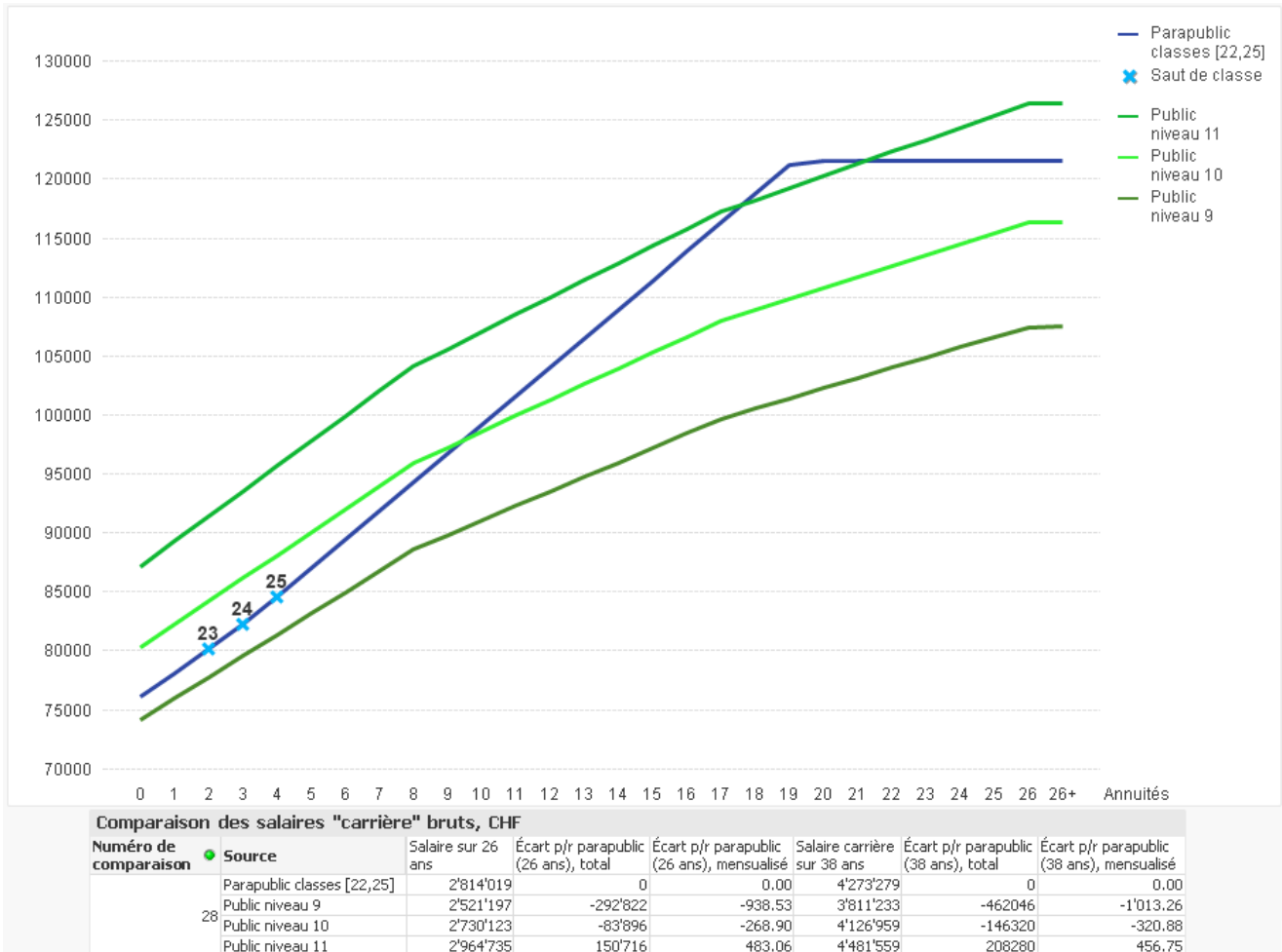
Avec le système de rémunération DECFO-SYSREM, l'amplitude des salaires au sein d'un niveau est de 45%.

Enfin, le montant de l'annuité dans le secteur public dépend des zones 1 à 3 du niveau et de l'ancienneté. Les montants des annuités diminuent selon l'ancienneté.

II.4. Grille de lecture des tableaux

Les données ont été calculées sur 38 années afin de comparer les salaires carrière. Pour des raisons de visualisation, seules 26 années sont représentées graphiquement étant donné qu'au-delà de 26 ans les annuités n'augmentent plus. Même si les annuités n'évoluent plus, le delta présent entre les deux secteurs perdure jusqu'à la fin de la carrière. Dans les commentaires des graphiques, le terme « salaire » est utilisé pour désigner le salaire annuel, 13^{ème} salaire et annuité inclus.

Ci-dessous un exemple de graphique avec commentaires.



La courbe bleue représente les données du secteur parapublic. Sur la courbe, des croix indiquent le passage d'une classe à une autre. Dans cet exemple, le passage de la classe 22 à la classe 23, se fait au début de la deuxième année.

Les courbes vertes représentent les données du secteur public. Dans le secteur public, il n'y a pas de passage automatique d'un niveau à l'autre. Cela explique que des niveaux différents soient représentés par des courbes distinctes. Le passage des différentes zones d'annuités est à l'origine de la croissance dégressive des courbes du secteur public.

Chaque graphique présente le salaire carrière du secteur parapublic et du secteur public. Ce salaire est le cumul des salaires perçus par un employé, pour une fonction, tout au long de sa carrière (38 ans).

Pour chaque graphique, un tableau apporte les informations complémentaires suivantes :

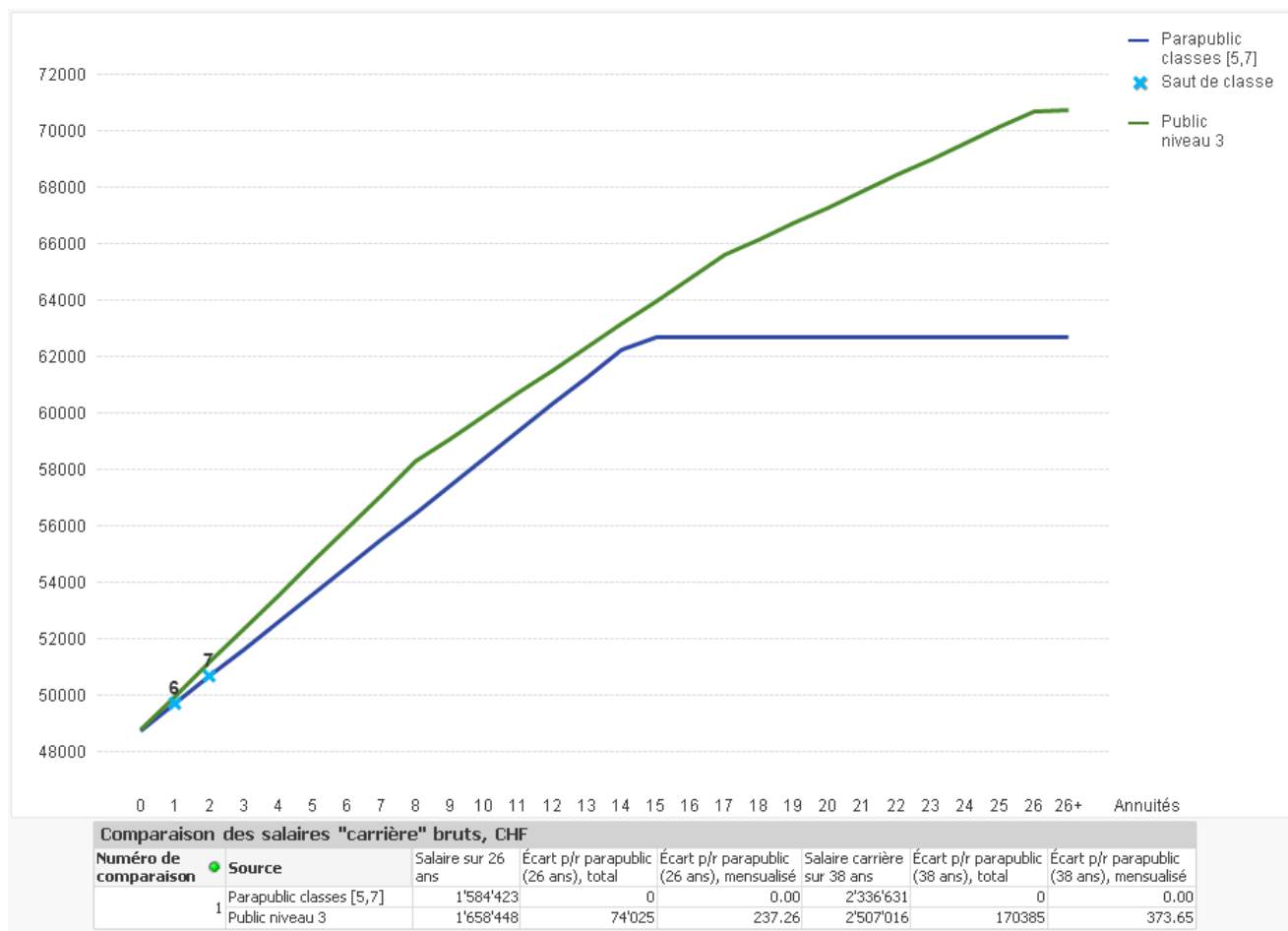
- Salaire cumulé sur 26 ans, écart salarial cumulé sur 26 ans, écart salarial mensuel sur 26 ans,
- Salaire cumulé sur 38 ans, écart salarial cumulé sur 28 ans, écart salarial mensuel sur 38 ans,

III. Résultats

III.1. Soins et médicotechniques sans formation professionnelle reconnue

Comparaison 1 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins (laboratoire et médicotechnique support)

Graphique 1 : Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 5-7, secteur parapublic et Aide aux soins (laboratoire et médicotechnique support) niveau 3, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 49 de moins par an que son homologue du secteur public.

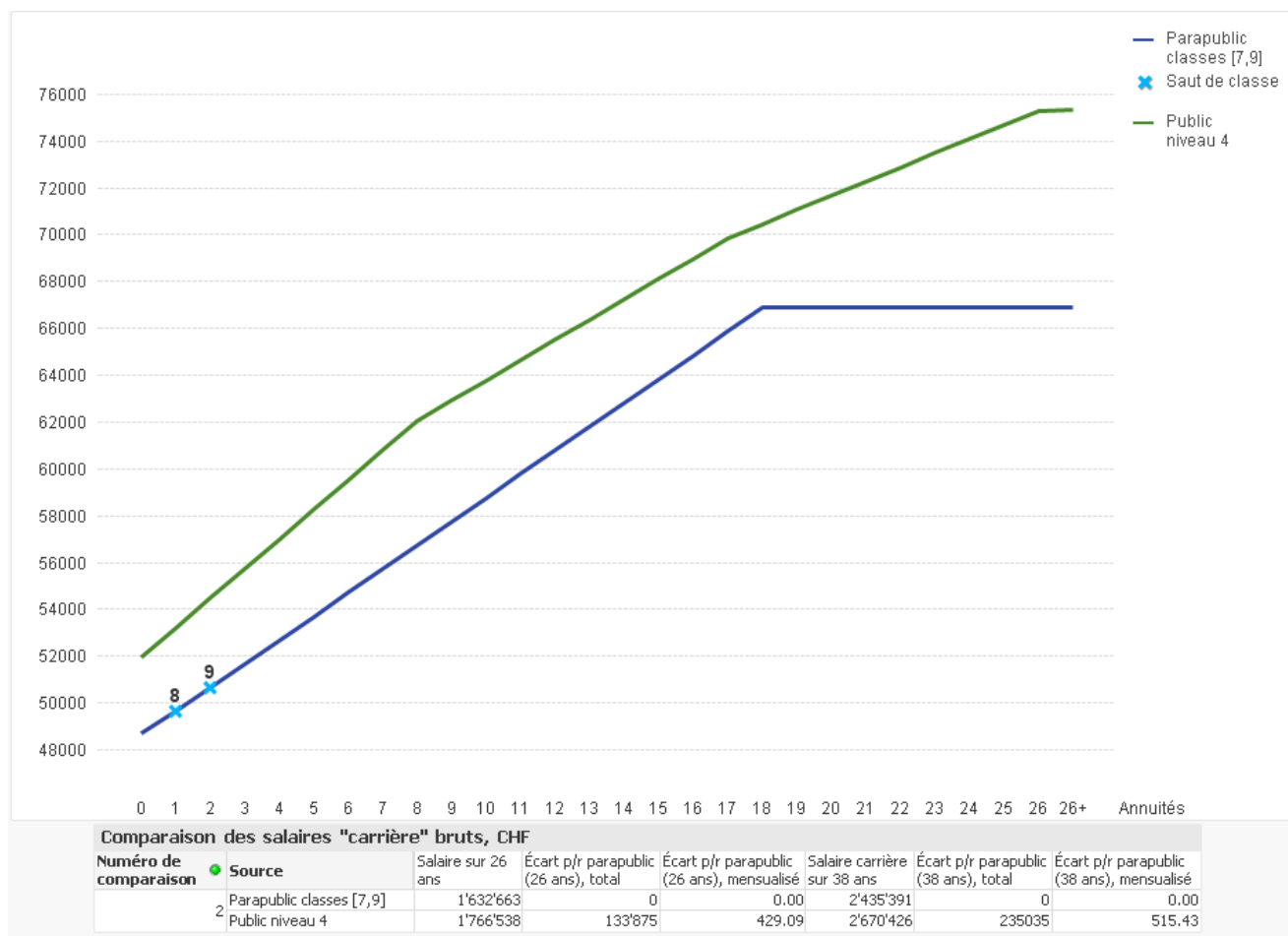
Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 15^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 15^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 11 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 8'030 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 2 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins (laboratoire et médicoteknique support)

Graphique 2 : Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 7-9, secteur parapublic et Aide aux soins (laboratoire et médicoteknique support) niveau 4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'230 de moins par an que son homologue du secteur public.

Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 19^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

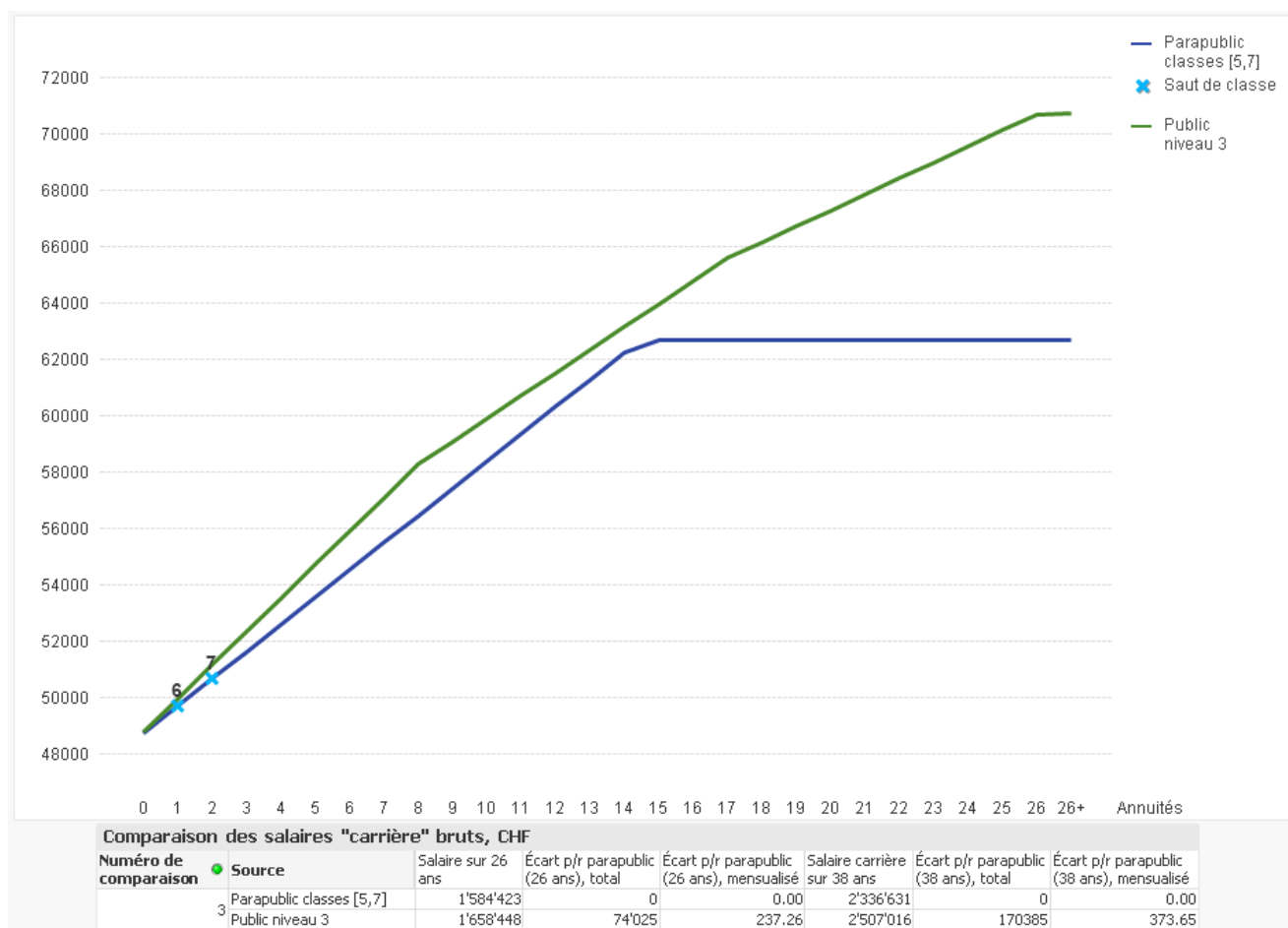
À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 8'430 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.2. Animation-social sans formation professionnelle reconnue

Comparaison 3 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins

Graphique 3 : Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 5-7, secteur parapublic et Aide aux soins niveau 3, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 49 de moins par an que son homologue du secteur public.

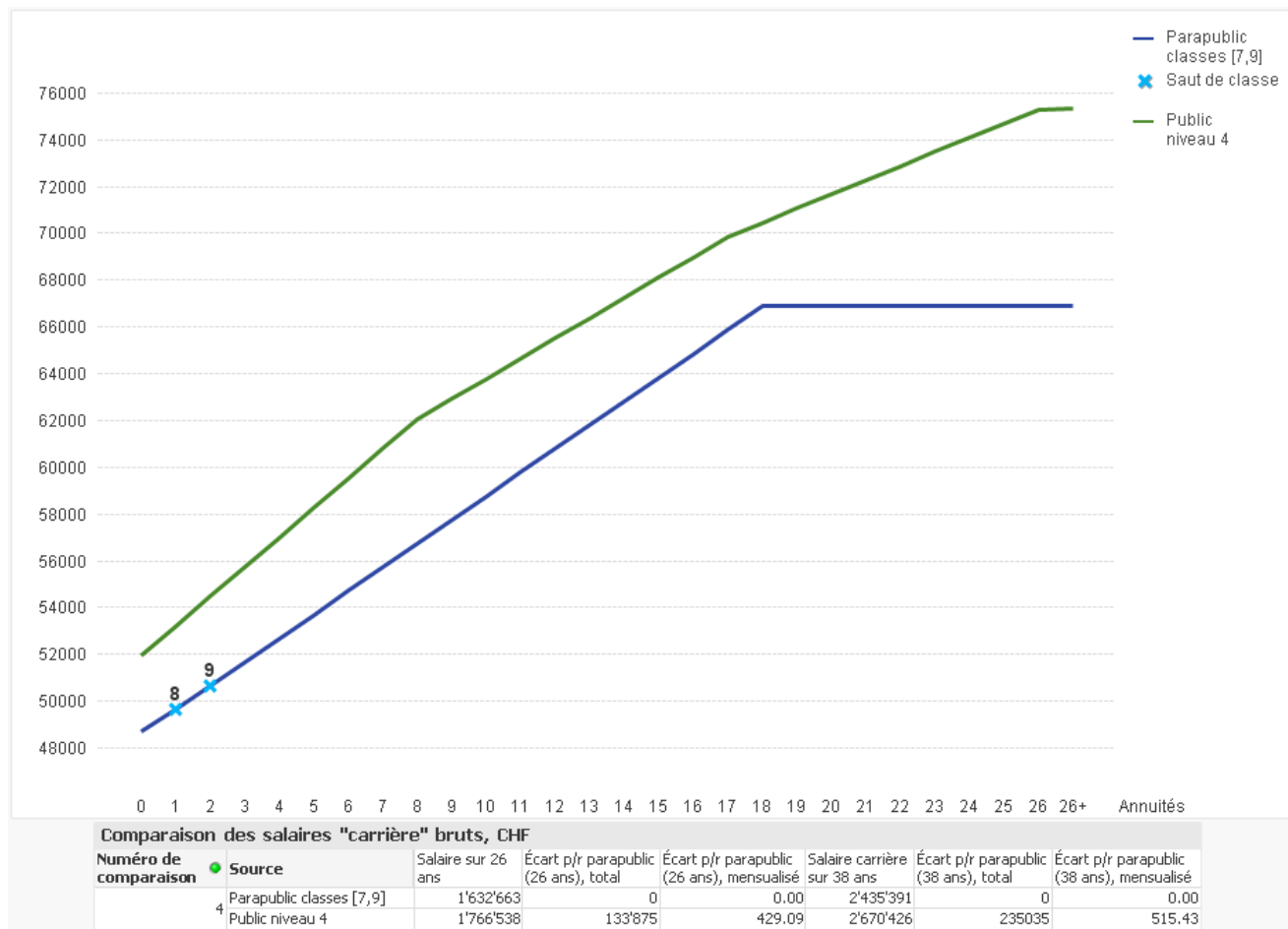
Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 15^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 15^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 11 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 8'030 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 4 : Aide/Auxiliaire sans formation et Aide aux soins

Graphique 4 : Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 7-9, secteur parapublic et Aide aux soins niveau 4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'230 de moins par an que son homologue du secteur public.

Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 19^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

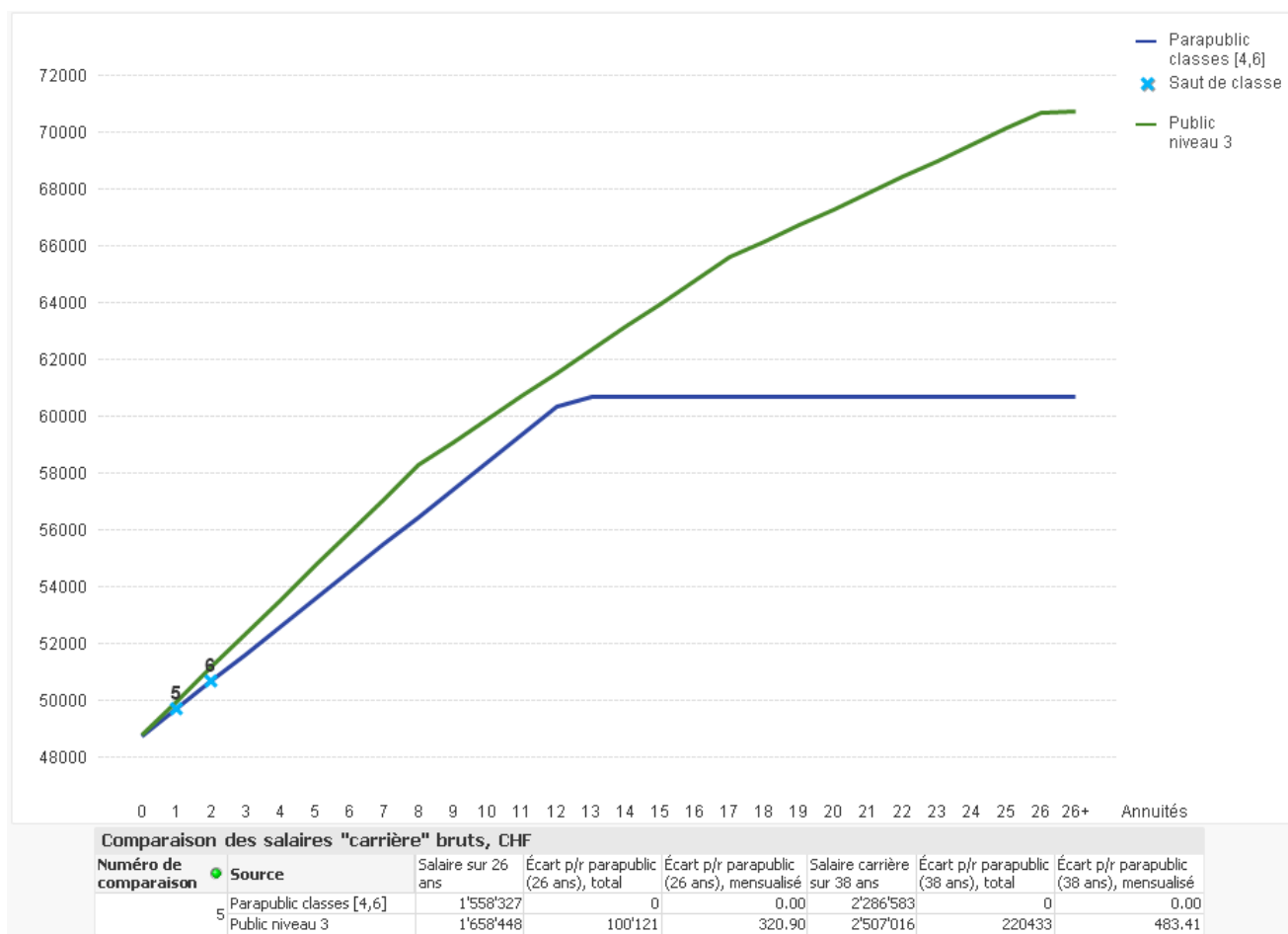
À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 8'430 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.3. Administratif sans formation professionnelle reconnue

Comparaison 5 : Aide et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique.

Graphique 5 : Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 4-6, secteur parapublic et Support administratif, réception et guichet, accueil téléphonique niveau 3, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 49 de moins par an que son homologue du secteur public.

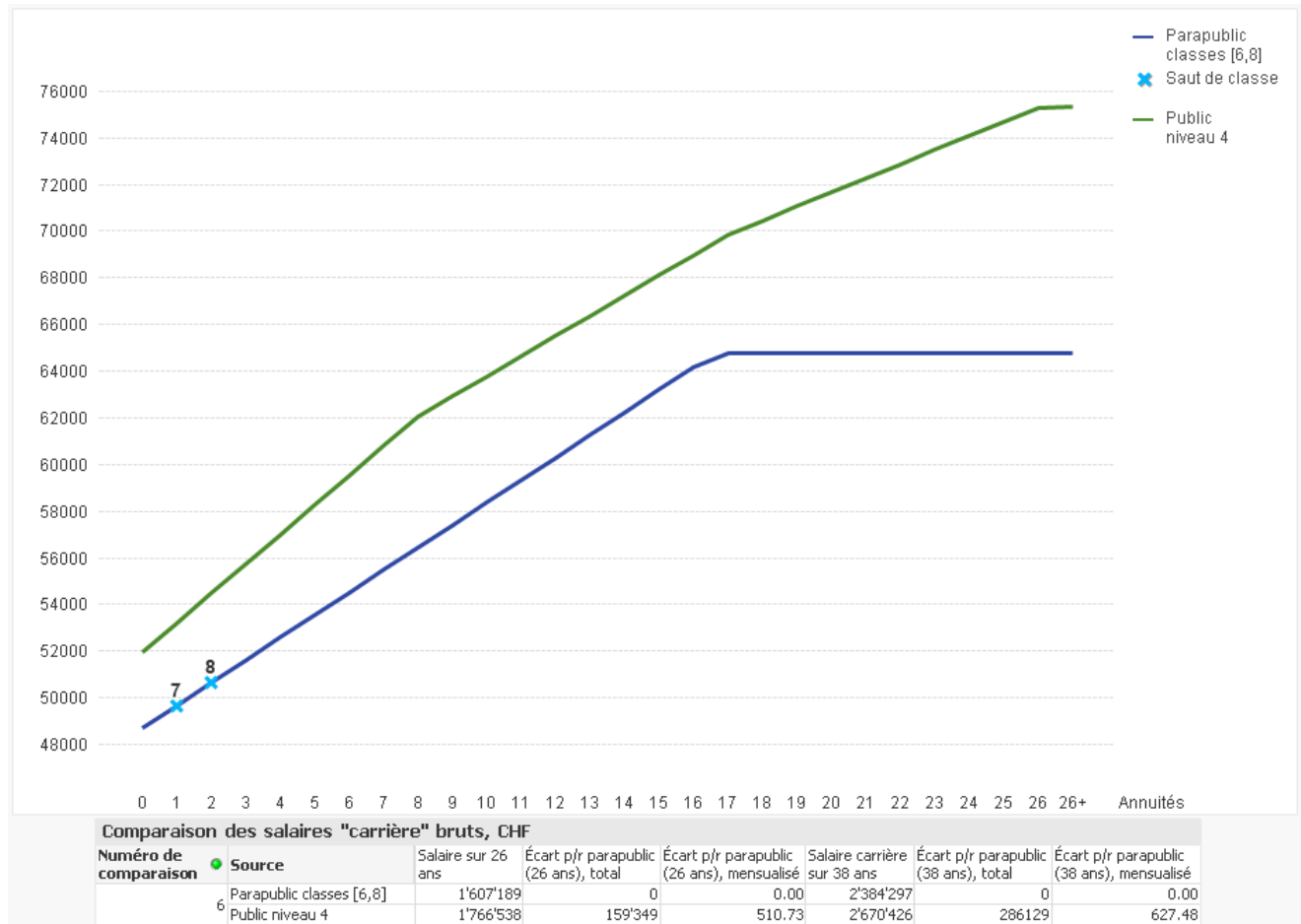
Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 13^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 13^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 13 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'026 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 6 : Aide et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique.

Graphique 6 : Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 6-8, secteur parapublic et Support administratif, réception et guichet, accueil téléphonique niveau 4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'230 de moins par an que son homologue du secteur public.

Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 17^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

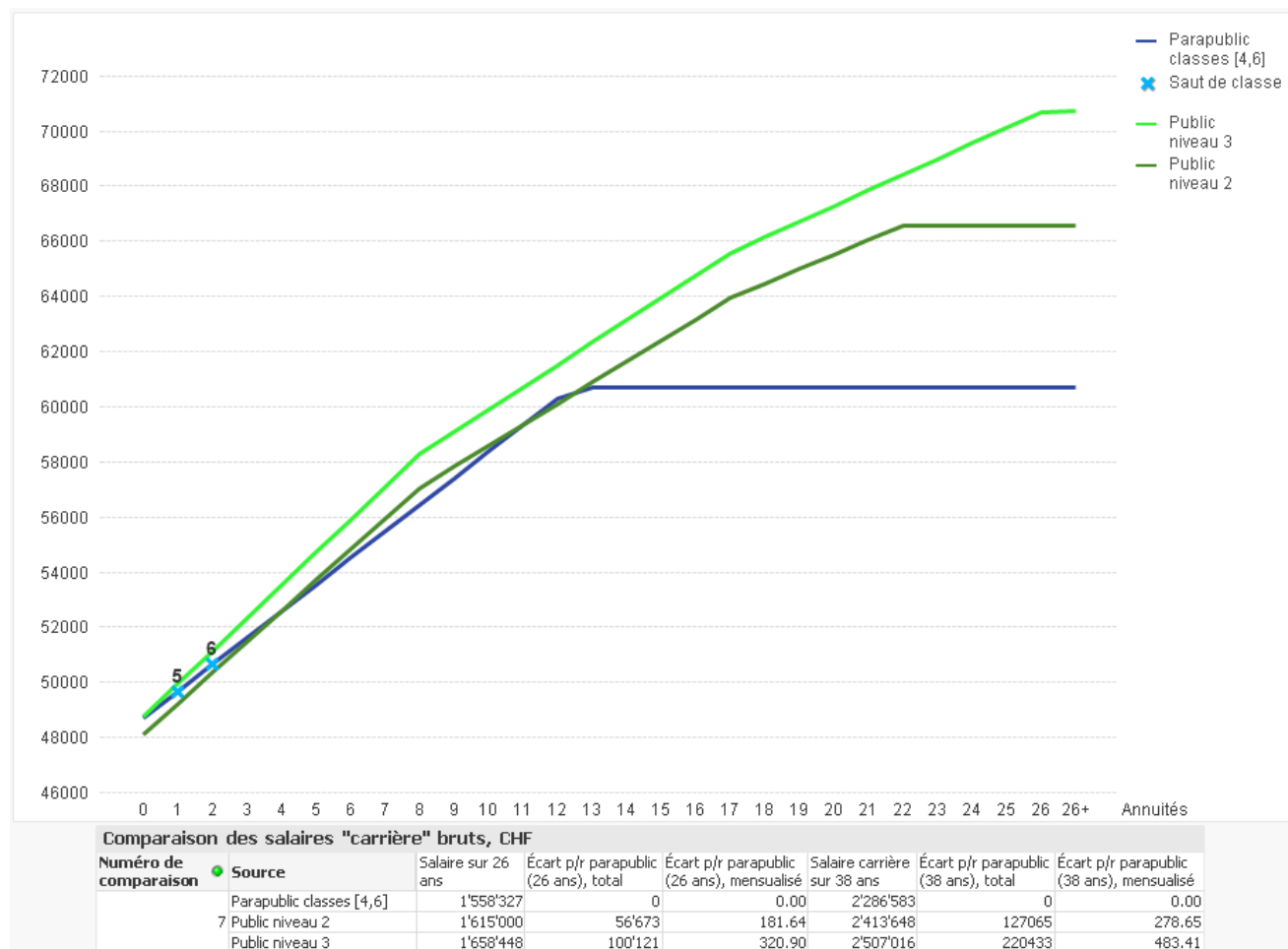
À partir de la 17^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 9 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'565 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.4. Hôtelier, intendance, cuisine et technique sans formation professionnelle reconnue

Comparaison 7 : Aide et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique.

Graphique 7 : Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 4-6, secteur parapublic et Support niveau 2-3, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 606 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 2. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 49 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 3.

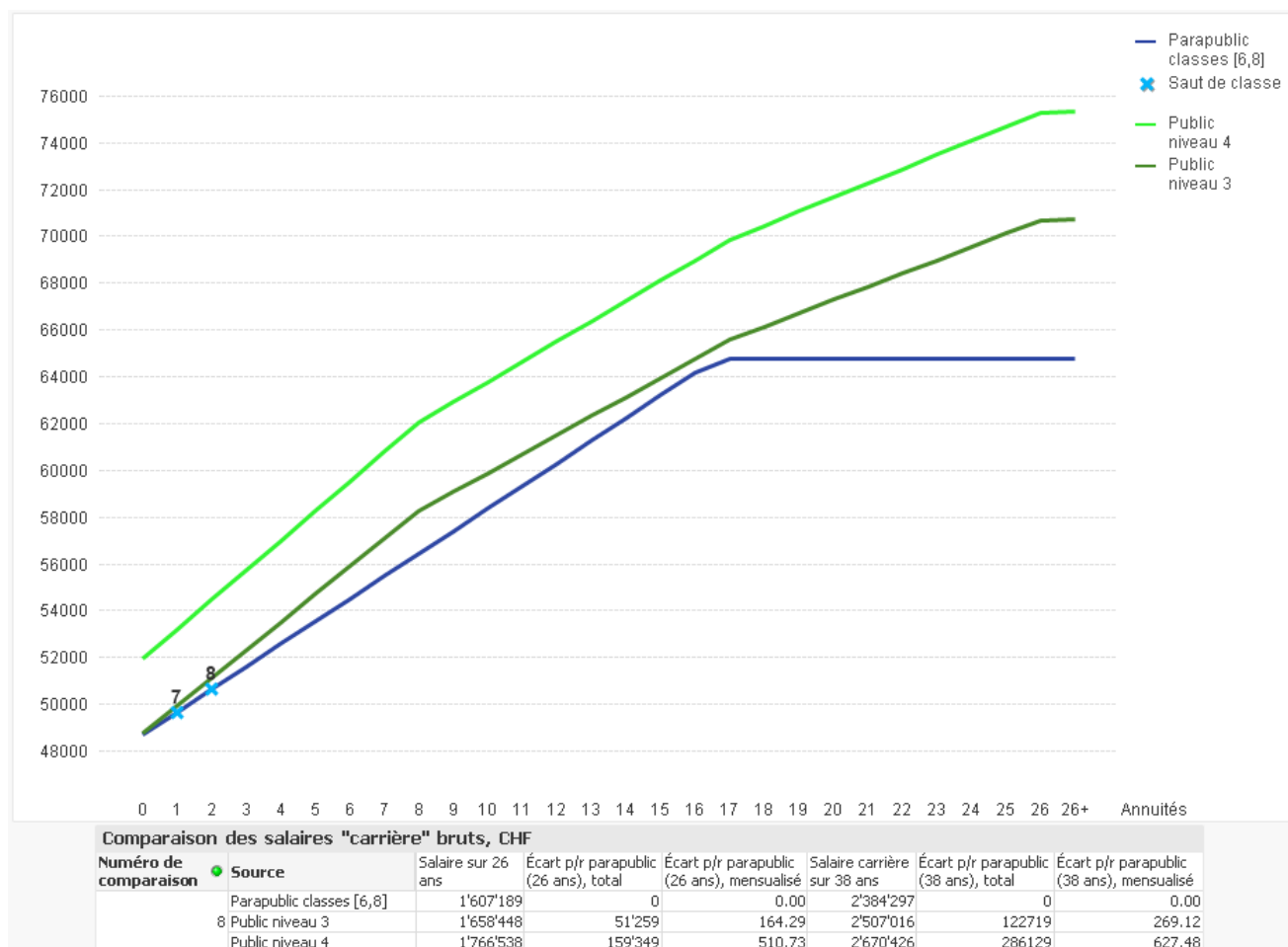
Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 13^{ème} année d'ancienneté. Les salaires du secteur public croissent également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Durant les 13 premières années, il y a peu de différence salariale entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 2.

À partir de la 13^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveau 2 atteint son maximum la 22^{ème} année. Le salaire du secteur public de niveau 3 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse respectivement durant ces 9 et 13 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 5'866 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 2. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'026 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 3.

Comparaison 8 : Aide et Support

Graphique 8 : Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH classes 6-8, secteur parapublic et Support niveau 3-4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 49 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 3. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'230 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 4.

Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 17^{ème} année d'ancienneté. Les salaires du secteur public croissent également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur aux salaires du secteur public, tout au long de la carrière.

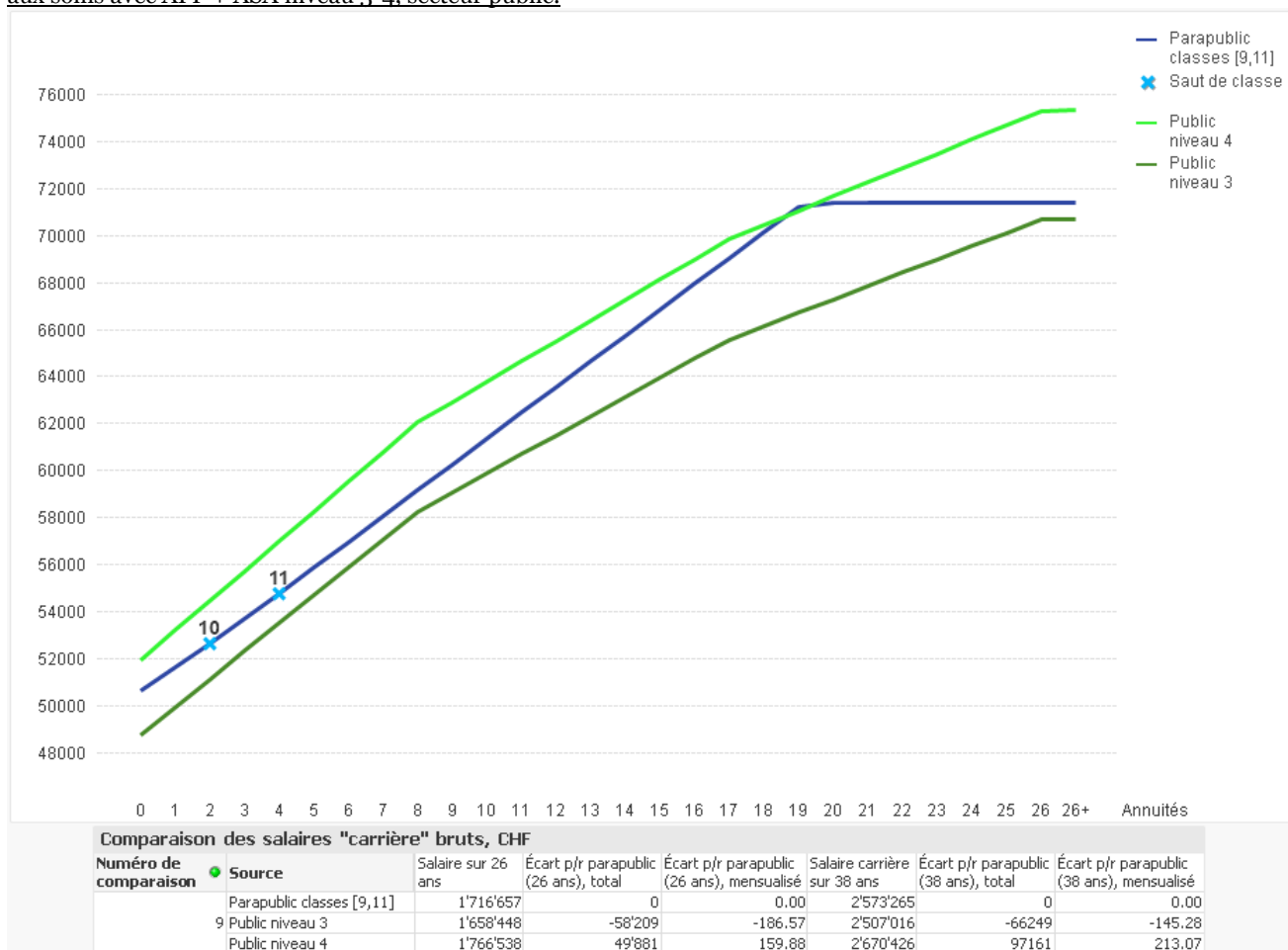
À partir de la 17^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 3 et 4 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 9 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 5'955 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 3. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'565 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4.

III.5. Soins et médicotechniques avec formation reconnue type secondaire 2

Comparaison 9 : Aide/ Auxiliaire avec attestation fédérale professionnelle et Aide aux soins avec AFP + ASA

Graphique 9 : Aide/ Auxiliaire avec attestation fédérale professionnelle (AFP ASA) classes 9-11, secteur parapublic et Aide aux soins avec AFP + ASA niveau 3-4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 1'875 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 3. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 1'306 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 4.

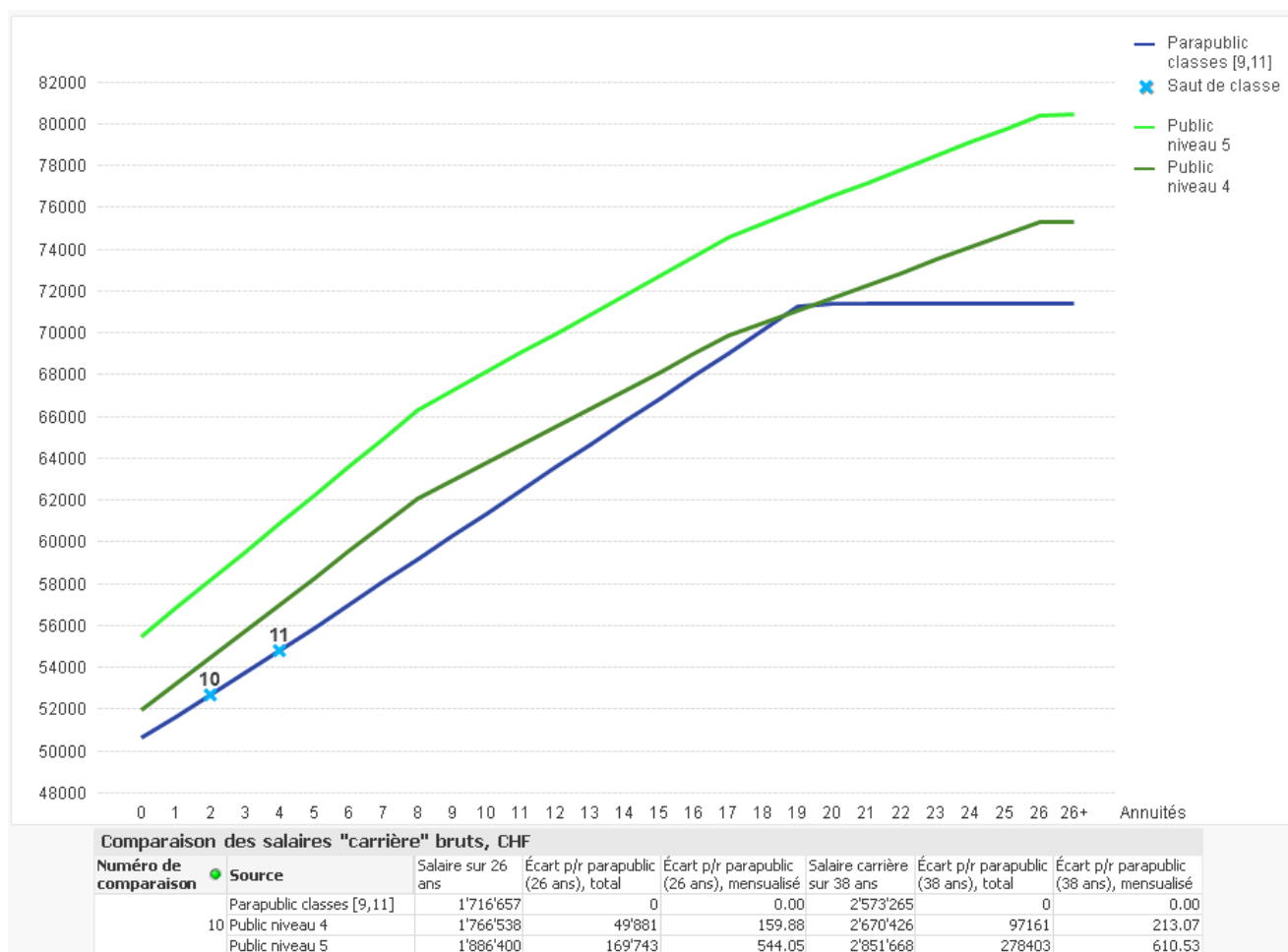
Le salaire du secteur parapublic est compris entre les salaires proposés par le secteur public pour les niveaux 3 et 4. Lors de la 19^{ème} année, le salaire parapublic dépasse légèrement le salaire public de niveau 4 de CHF 180. Lors de la 19^{ème} année, le salaire parapublic dépasse le salaire public de niveau 3 de CHF 4'528.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 3 et 4 atteint son maximum la 26^{ème} année. Les écarts entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 3 et 4 se creusent durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est supérieur de CHF 670 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 3. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 3'940 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4.

Comparaison 10 : Aide/ Auxiliaire et Aide aux soins et assistance aux soins

Graphique 10 : Aide/ Auxiliaire avec attestation fédérale professionnelle classes 9-11, secteur parapublic et Aide aux soins et assistance aux soins avec diplôme d'aide-soignant niveau 4-5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé dans le secteur parapublic gagne CHF 1'306 de moins que son homologue dans le secteur public de niveau 4 et CHF 4'833 de moins que son homologue dans le secteur public de niveau 5.

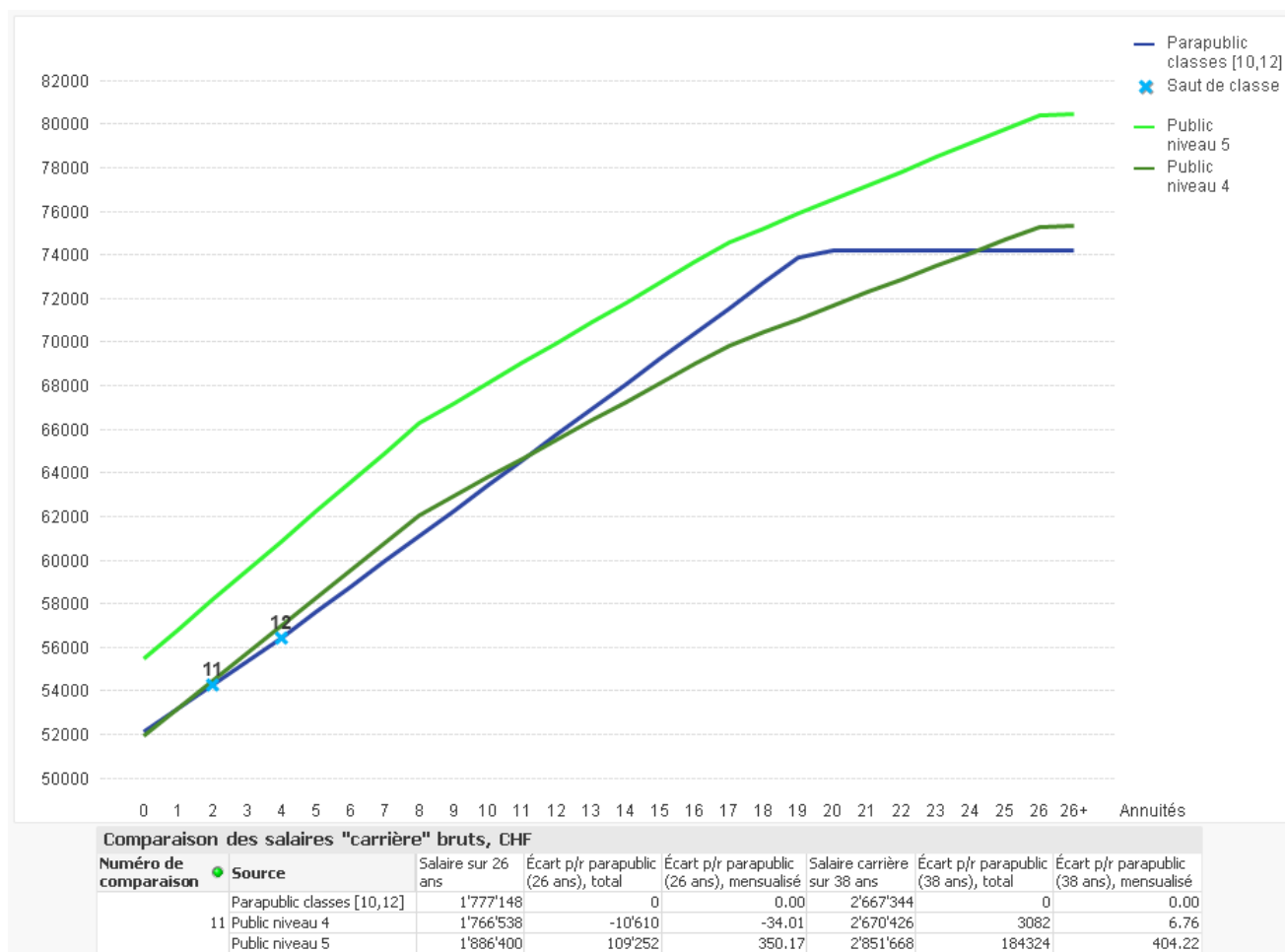
Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 20^{ème} année d'ancienneté. Les salaires du secteur public croissent également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur aux salaires du secteur public, excepté lors de la 19^{ème} année durant laquelle le salaire du secteur parapublic est supérieur de CHF 180 par rapport au salaire du secteur public de niveau 4.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 4 et 5 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 3'940 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 9'055 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 5.

Comparaison 11 : Assistant en soins avec CFC et Support laboratoire et médicotéchnique assistance

Graphique 11 : Assistant en soins avec CFC de 3 ans classes 10-12, secteur parapublic et Support laboratoire et médicotéchnique assistance avec CFC niveau 4-5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 205 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 4. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'322 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 5.

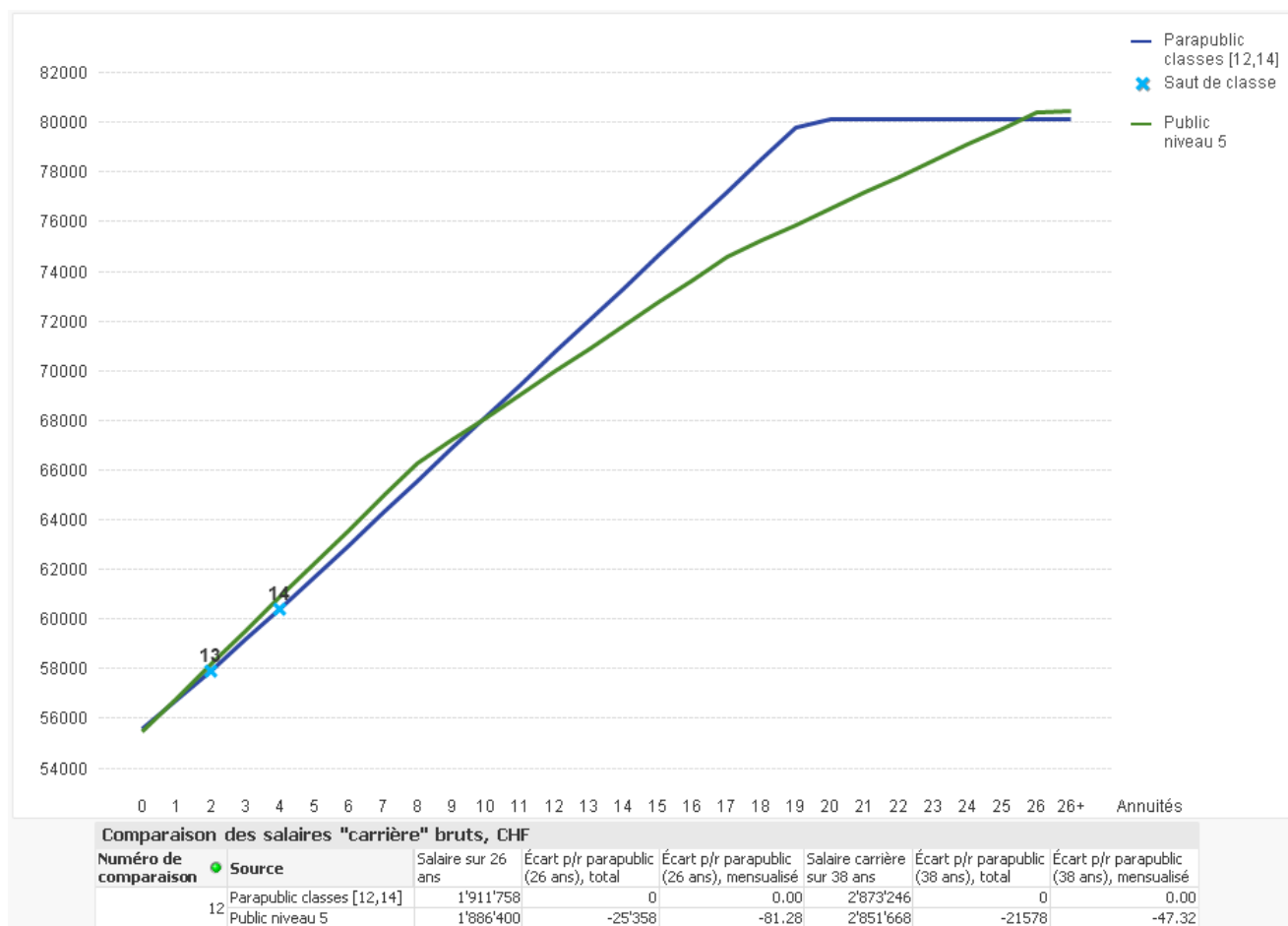
Les salaires des secteurs parapublic et public de niveau 4 sont proches jusqu'à la 14^{ème} année d'ancienneté. À partir de la 15^{ème} année, le salaire du secteur parapublic tend à se rapprocher de celui du secteur public pour le niveau 5. Le salaire du secteur parapublic est inférieur au salaire du secteur public de niveau 4 dès la 25^{ème} année.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 4 et 5 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 1'141 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 6'256 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 5.

Comparaison 12 : Assistant en soins avec CFC et Assistance aux soins avec CFC ou ASSC

Graphique 12 : Assistant en soins avec CFC de 3 ans classes 12-14, secteur parapublic et Assistance aux soins avec CFC ASSC niveau 5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 128 de plus par an que son homologue du secteur public.

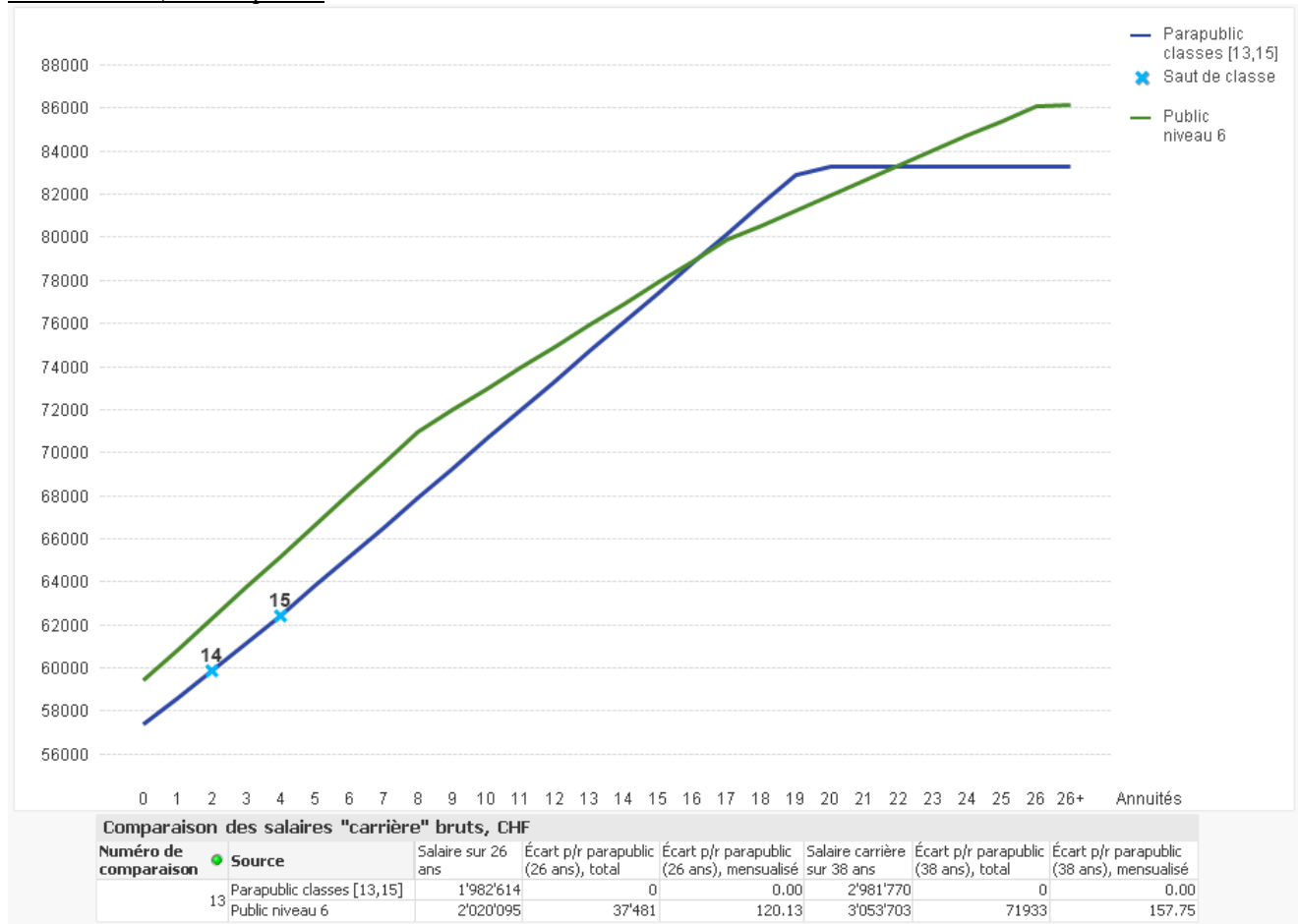
Il y a peu d'écart de rémunération entre les deux secteurs jusqu'à la 10^{ème} année d'ancienneté. De 10 à 25 ans d'ancienneté, le secteur parapublic offre un salaire plus élevé que le secteur public.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 6 années. Dès la 26^{ème} année, l'assistant du secteur parapublic est moins rémunéré que son homologue du secteur public.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 315 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 13 : Assistant en soins avec CFC (infirmier assistant) et Assistance aux soins avec CFC ASSC

Graphique 13 : Assistant en soins avec CFC de 3 ans classes 13-15, secteur parapublic et Assistance aux soins avec CFC ou ASSC niveau 6, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'005 de moins par an que son homologue du secteur public.

Cet écart est relativement constant durant les 16 premières années d'ancienneté. Après 17 années d'ancienneté, le salaire du parapublic est supérieur à celui du secteur public, et cela pour les quatre années qui suivent. Au-delà de 21 ans d'ancienneté, un assistant du secteur parapublic est moins rémunéré que son homologue dans le public.

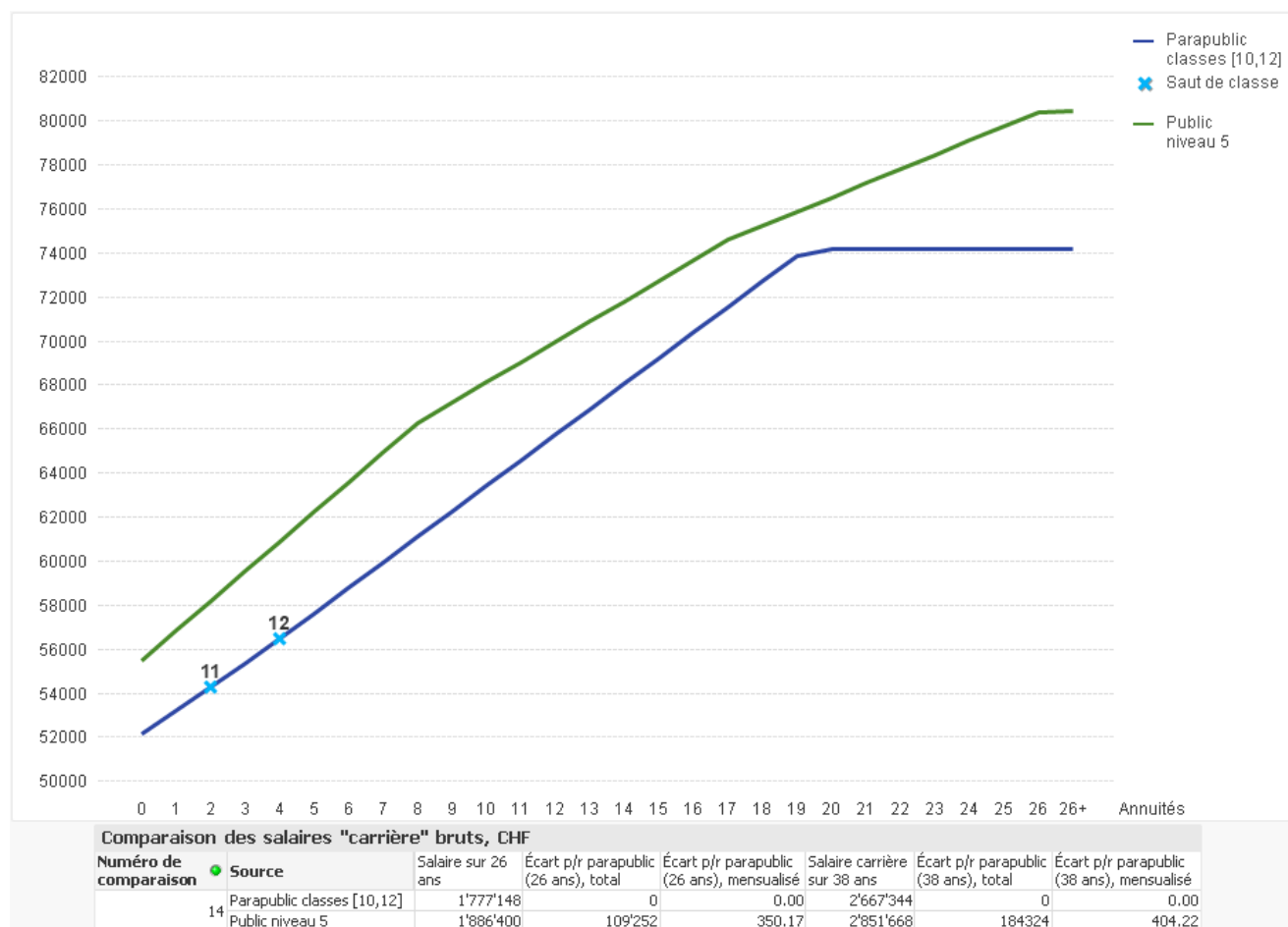
À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 2'871 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.6. Animation-social avec formation reconnue type secondaire 2

Comparaison 14 : Assistant socio-éducatif avec CFC et Aide aux soins CFC ASE

Graphique 14 : Assistant socio-éducatif avec CFC de 3 ans classes 10-12, secteur parapublic et Aide aux soins CFC ASE niveau 5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'322 de moins par an que son homologue du secteur public.

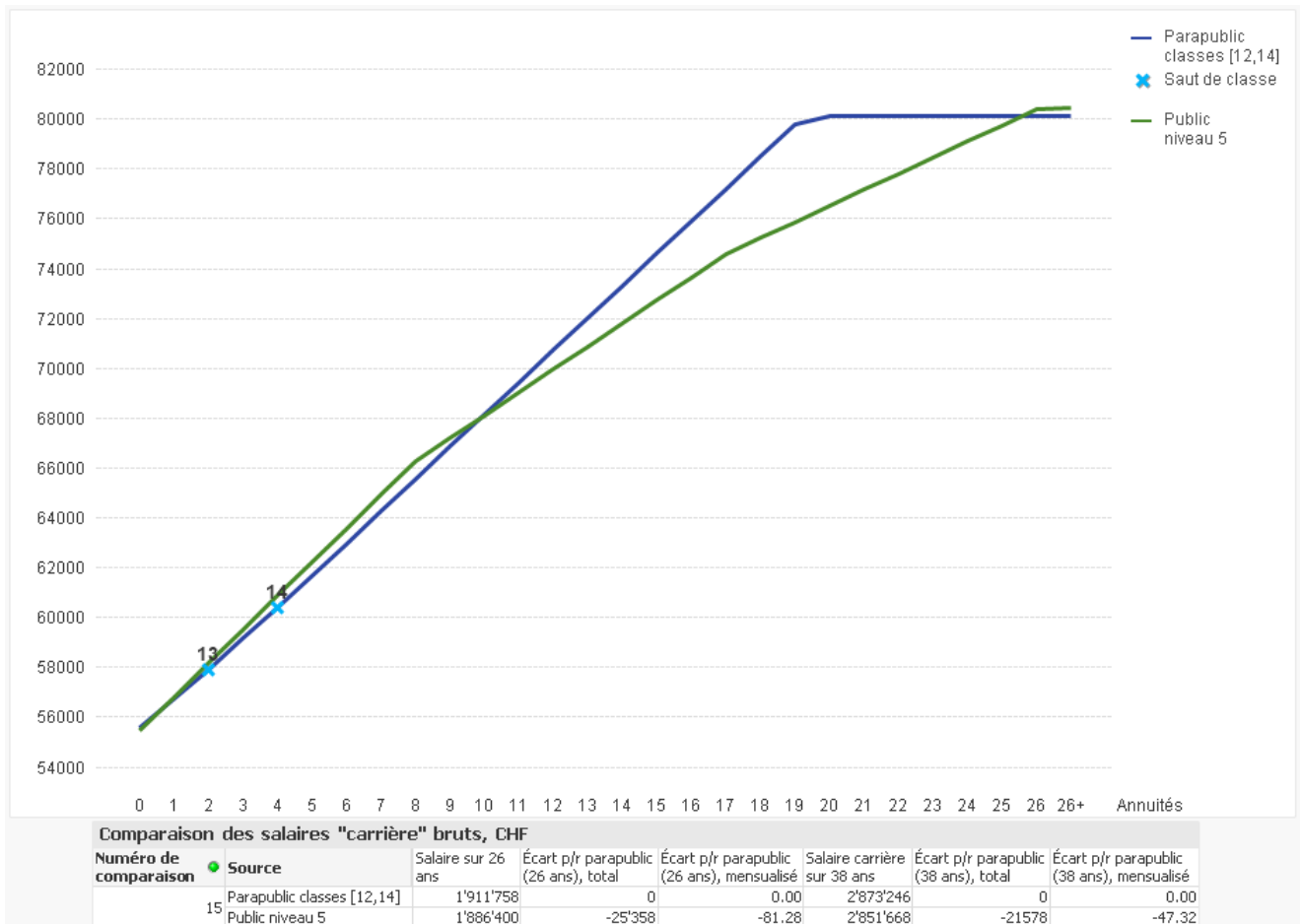
Cet écart est relativement constant durant les 20 premières années. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 6'256 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 15 : Assistant socio-éducatif avec CFC et Aide aux soins CFC ASE

Graphique 15 : Assistant socio-éducatif avec CFC de 3 ans classes 12-14, secteur parapublic et Aide aux soins CFC ASE niveau 5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 128 de plus par an que son homologue du secteur public.

Il y a peu d'écart de rémunération entre les deux secteurs jusqu'à la 10^{ème} année. De la 11^{ème} à la 25^{ème} année, le secteur parapublic offre un salaire plus élevé que le secteur public.

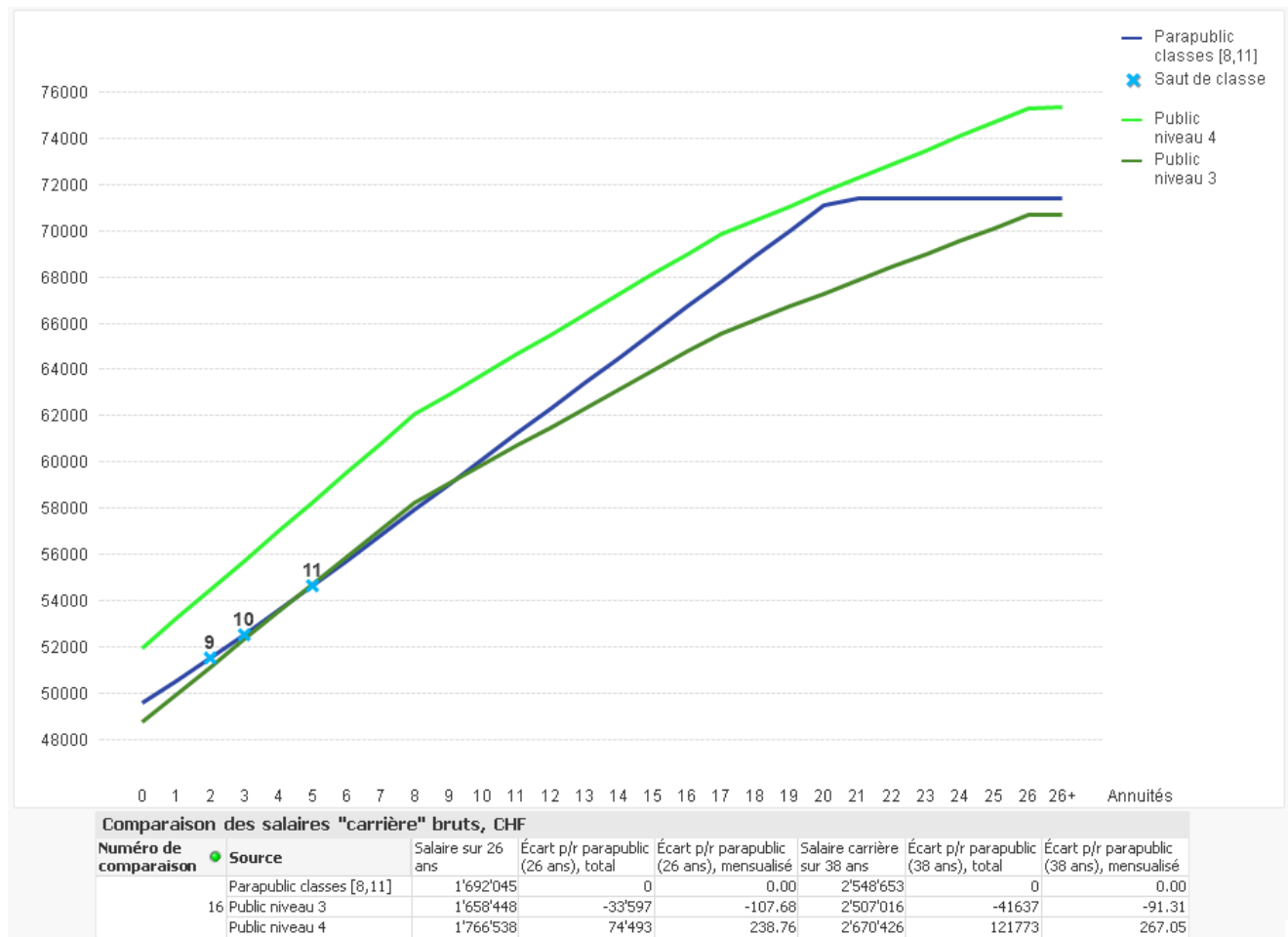
À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public diminue durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 315 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.7. Administratif avec formation reconnue type secondaire 2

Comparaison 16 : Assistant de bureau et Support admin., réception, guichet, accueil téléphonique

Graphique 16 : Assistant de bureau avec attestation fédérale professionnelle classes 8-11, secteur parapublic et Support administratif, réception, guichet, accueil téléphonique niveau 3-4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 815 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 3. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'366 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 4.

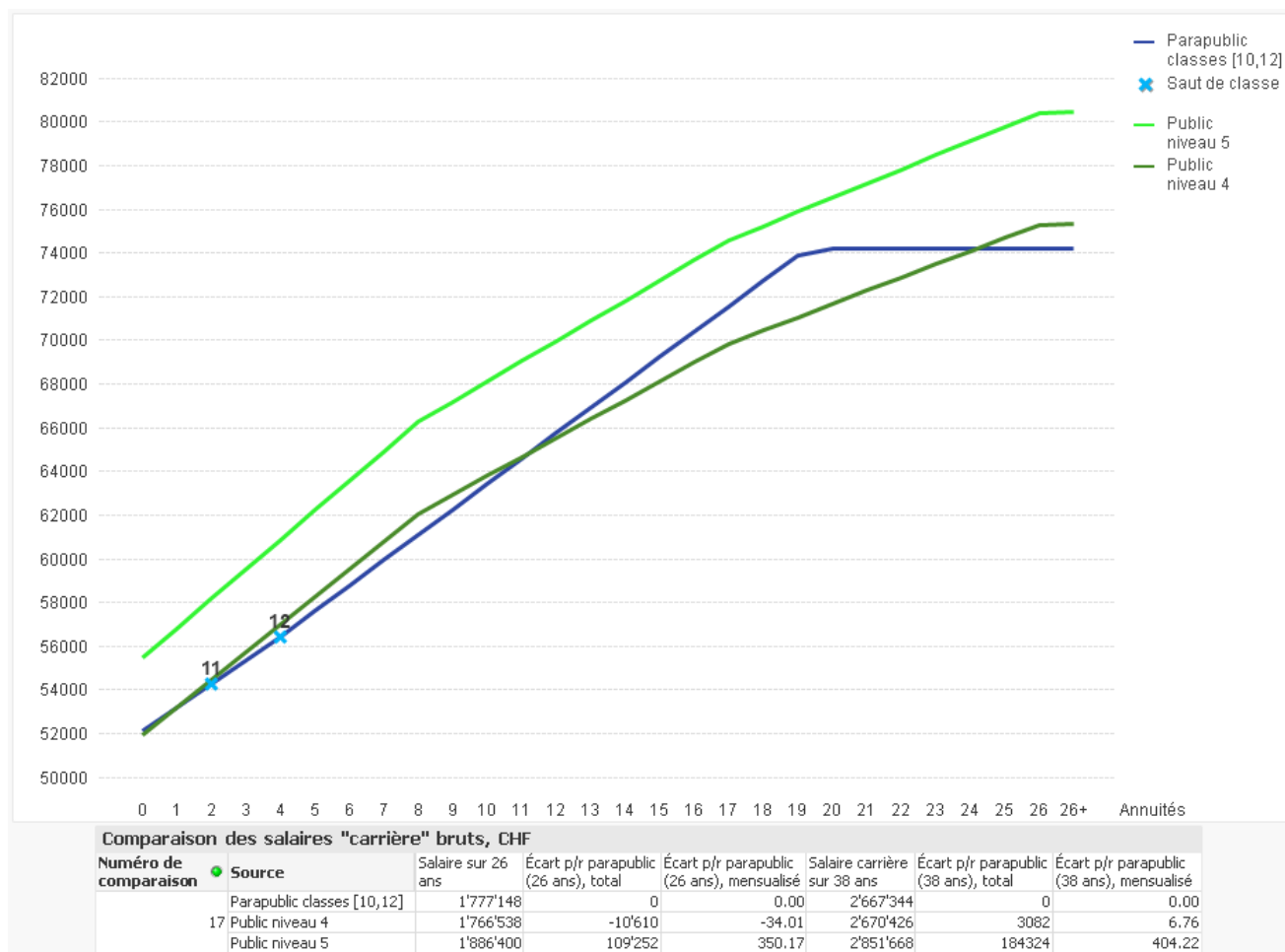
Entre 0 et 9 ans d'ancienneté, il y a peu de différences entre les salaires proposés par les secteurs parapublic et public pour le niveau 3. Dès la 9^{ème} année, le salaire du secteur parapublic croît. Le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public de niveau 4. L'écart entre les deux salaires diminue de la 12^{ème} à la 21^{ème} année.

À partir de la 21^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 3 et 4 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 3 diminue. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 4 se creuse durant ces 5 années.

En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est supérieur de CHF 670 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 3. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 3'940 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4.

Comparaison 17 : Employé de commerce avec CFC et Secrétariat d'unité, gestionnaire de dossier

Graphique 17 : Employé de commerce avec CFC de 3 ans classes 10-12, secteur parapublic et Secrétariat d'unité, gestionnaire de dossier niveau 4-5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 205 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 4. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'322 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 5.

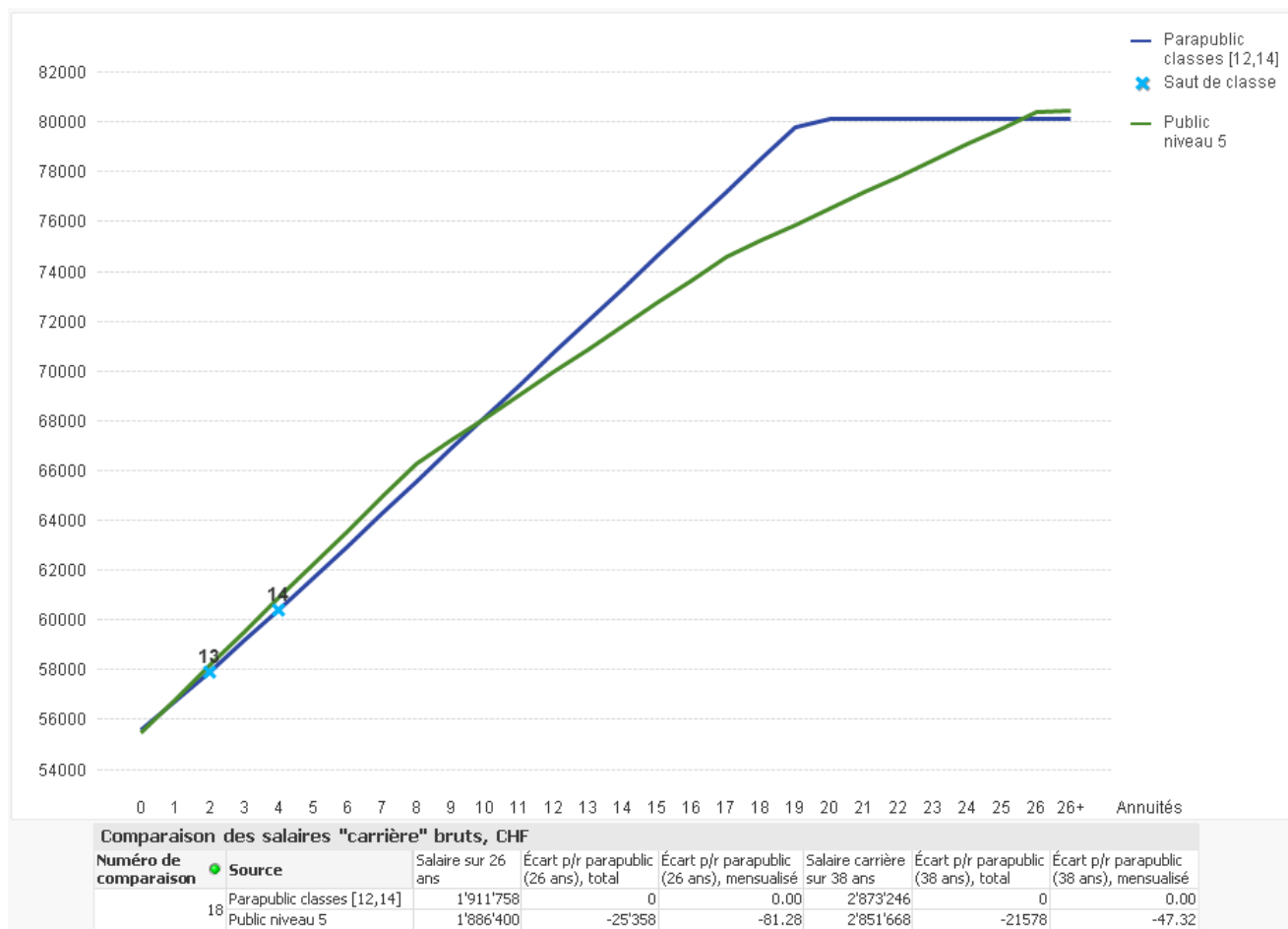
Les salaires des secteurs parapublic et public de niveau 4 sont proches jusqu'à la 14^{ème} année d'ancienneté. À partir de la 15^{ème} année, le salaire du secteur parapublic tend à se rapprocher de celui du secteur public de niveau 5. Le salaire du secteur parapublic est inférieur au salaire du secteur public de niveau 4 dès la 25^{ème} année.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 4 et 5 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 4 diminue et l'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 5 se creuse durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 1'141 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 6'256 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 5.

Comparaison 18 : Employé de commerce avec CFC et Secrétariat d'unité, gestionnaire de dossier

Graphique 18 : Employé de commerce avec CFC de 3 ans classes 12-14, secteur parapublic et Secrétariat d'unité, gestionnaire de dossier niveau 5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 128 de plus par an que son homologue du secteur public.

Il y a peu d'écart de rémunération entre les deux secteurs jusqu'à la 10^{ème} année. De la 10^{ème} à la 25^{ème} année, le secteur parapublic offre un salaire plus élevé que le secteur public.

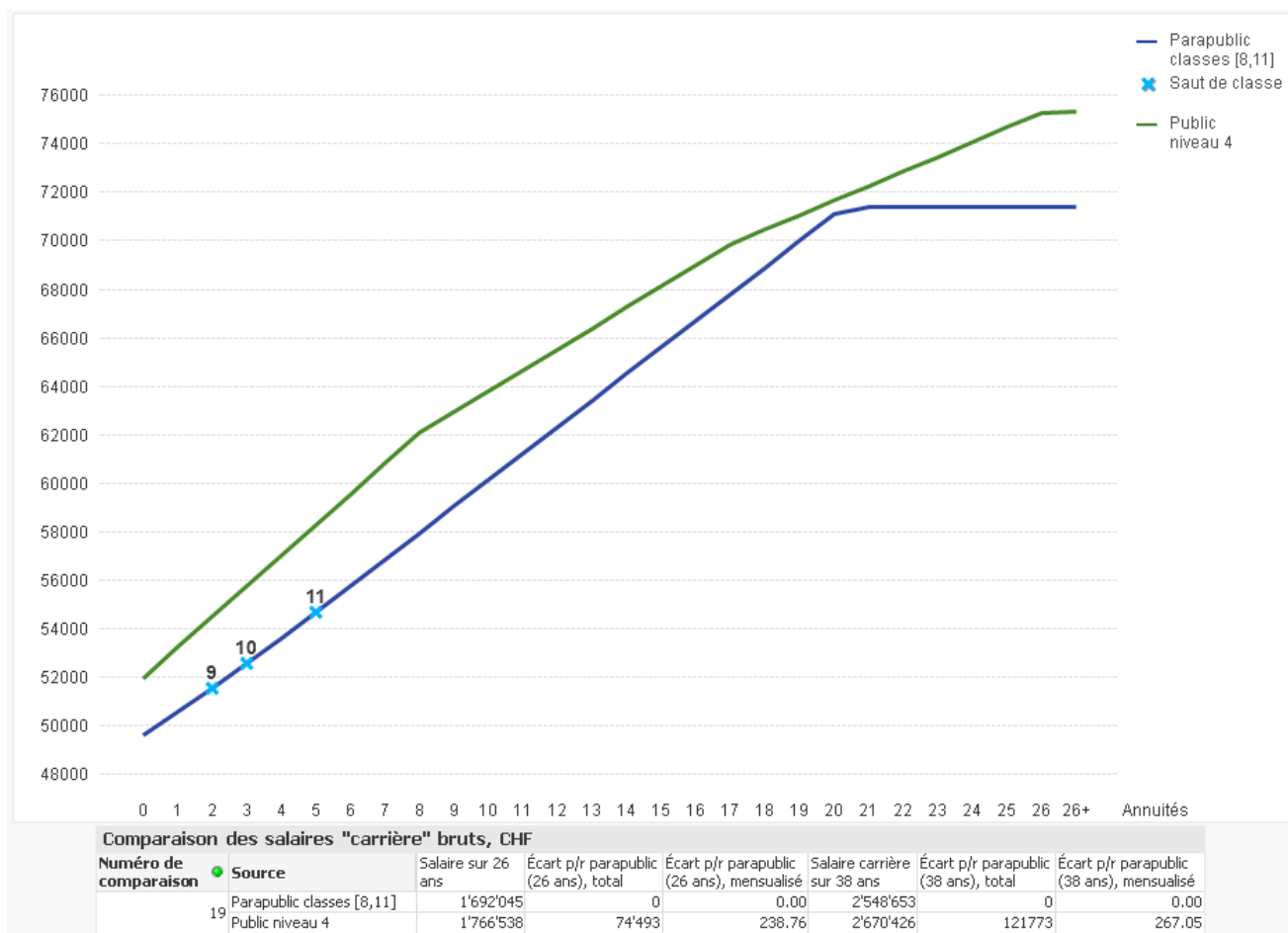
À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public diminue durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 315 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.8. Hôtelier, intendance, cuisine et technique avec formation reconnue type secondaire 2

Comparaison 19 : Employé avec attestation fédérale professionnelle et Gestionnaire en logistique

Graphique 19 : Employé avec attestation fédérale professionnelle classes 8-11, secteur parapublic et Gestionnaire en logistique niveau 4, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'366 de moins par an que son homologue du secteur public.

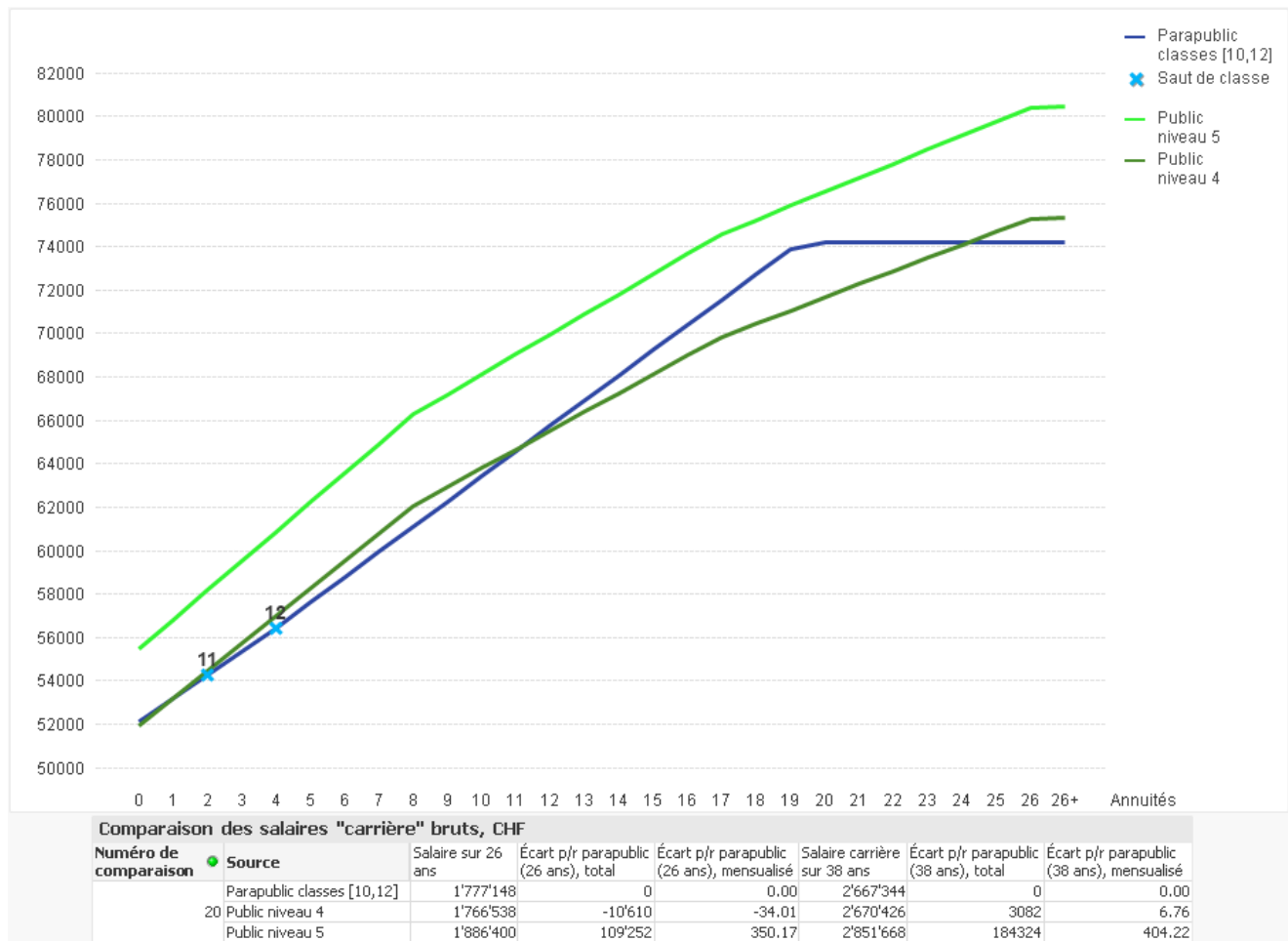
Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 21^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur public croît également, mais de manière plus rapide les 8 premières années. L'écart de salaire diminue de la 8^{ème} à la 21^{ème} année. Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 21^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 5 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 3'940 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 20 : Employé avec CFC de 3 ans classes 10-12, secteur parapublic et Gestion des stocks, restauration, conciergerie niveau 4-5, secteur public.

Graphique 20 : Employé avec CFC de 3 ans classes 10-12, secteur parapublic et Gestion des stocks, restauration, conciergerie niveau 4-5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 205 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 4. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 3'322 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 5.

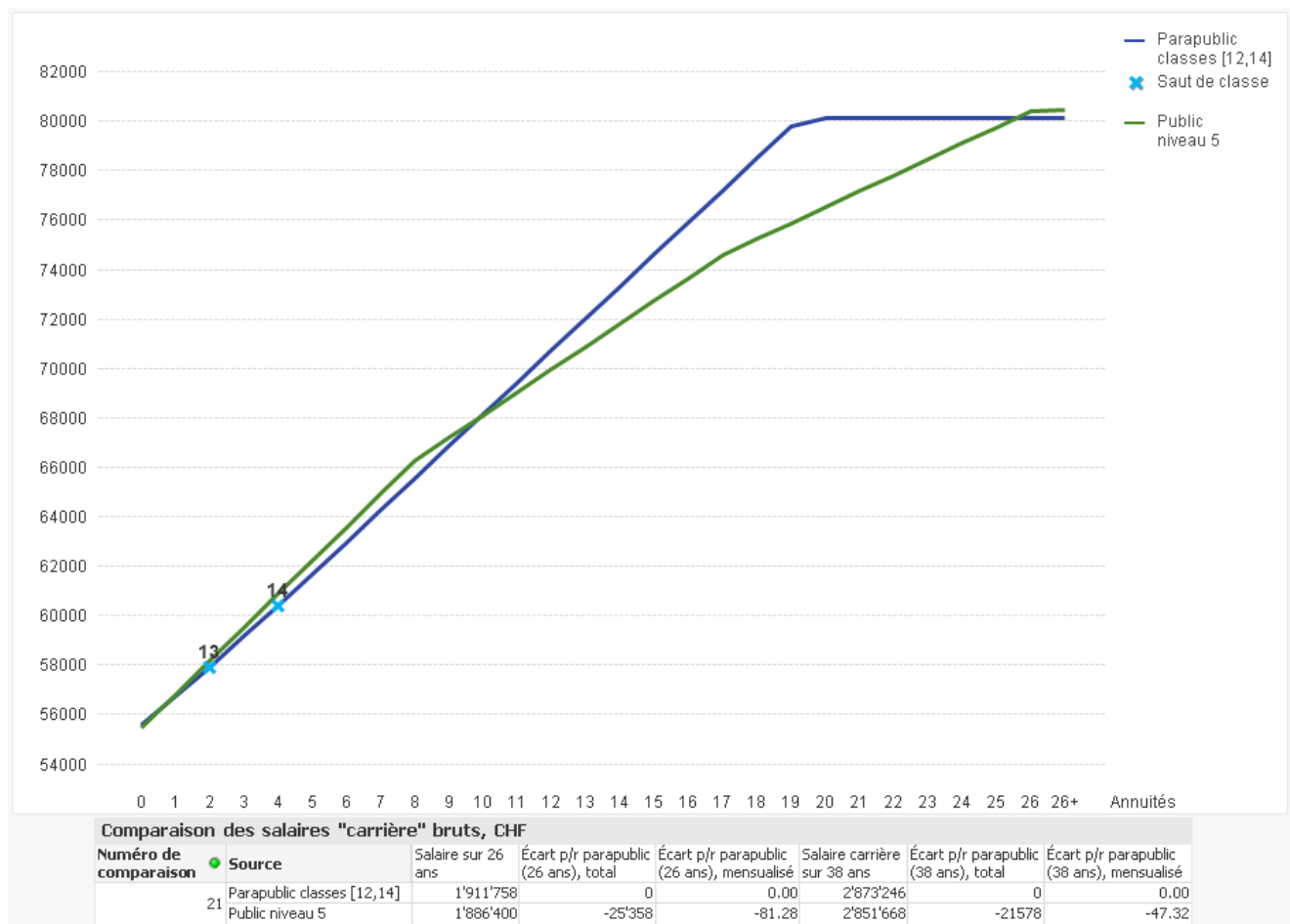
Les salaires des secteurs parapublic et public de niveau 4 sont proches jusqu'à la 11^{ème} année d'ancienneté. À partir de la 12^{ème} année, le salaire du secteur parapublic tend à se rapprocher de celui du secteur public de niveau 5. Le salaire du secteur parapublic est inférieur au salaire du secteur public de niveau 4 dès la 25^{ème} année.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 4 et 5 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 4 diminue et finit par s'inverser dès la 25^{ème} année. Cet écart se creuse entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 5 entre la 20^{ème} et la 26^{ème} année.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 1'141 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 4. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 6'256 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 5.

Comparaison 21 : Employé avec CFC de 3 ans classes 12-14, secteur parapublic et Gestion des stocks, restauration, conciergerie niveau 5, secteur public.

Graphique 21 : Employé avec CFC de 3 ans classes 12-14, secteur parapublic et Gestion des stocks, restauration, conciergerie niveau 5, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 128 de plus par an que son homologue du secteur public.

Il y a peu d'écart de rémunération entre les deux secteurs jusqu'à la 10^{ème} année. De la 10^{ème} à 25^{ème} année d'ancienneté, le secteur parapublic offre un salaire plus élevé que le secteur public.

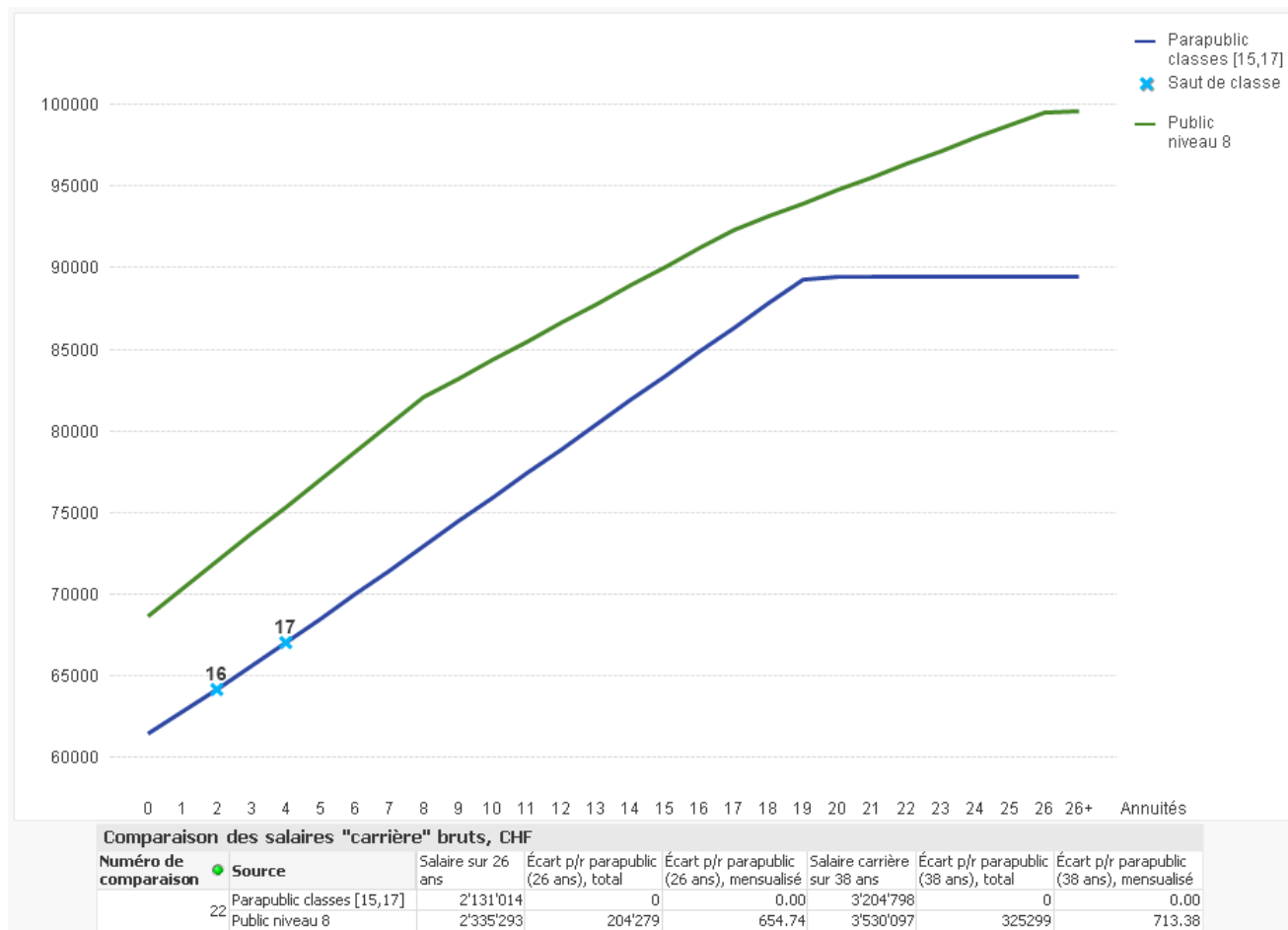
À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public diminue durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 315 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.9. Soins et médicotechniques avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle

Comparaison 22 : Infirmier diplômé et Soins

Graphique 22 : Infirmier diplômé niveau 1 classe 15-17, secteur parapublic et Soins niveau 8, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 7'210 de moins par an que son homologue du secteur public.

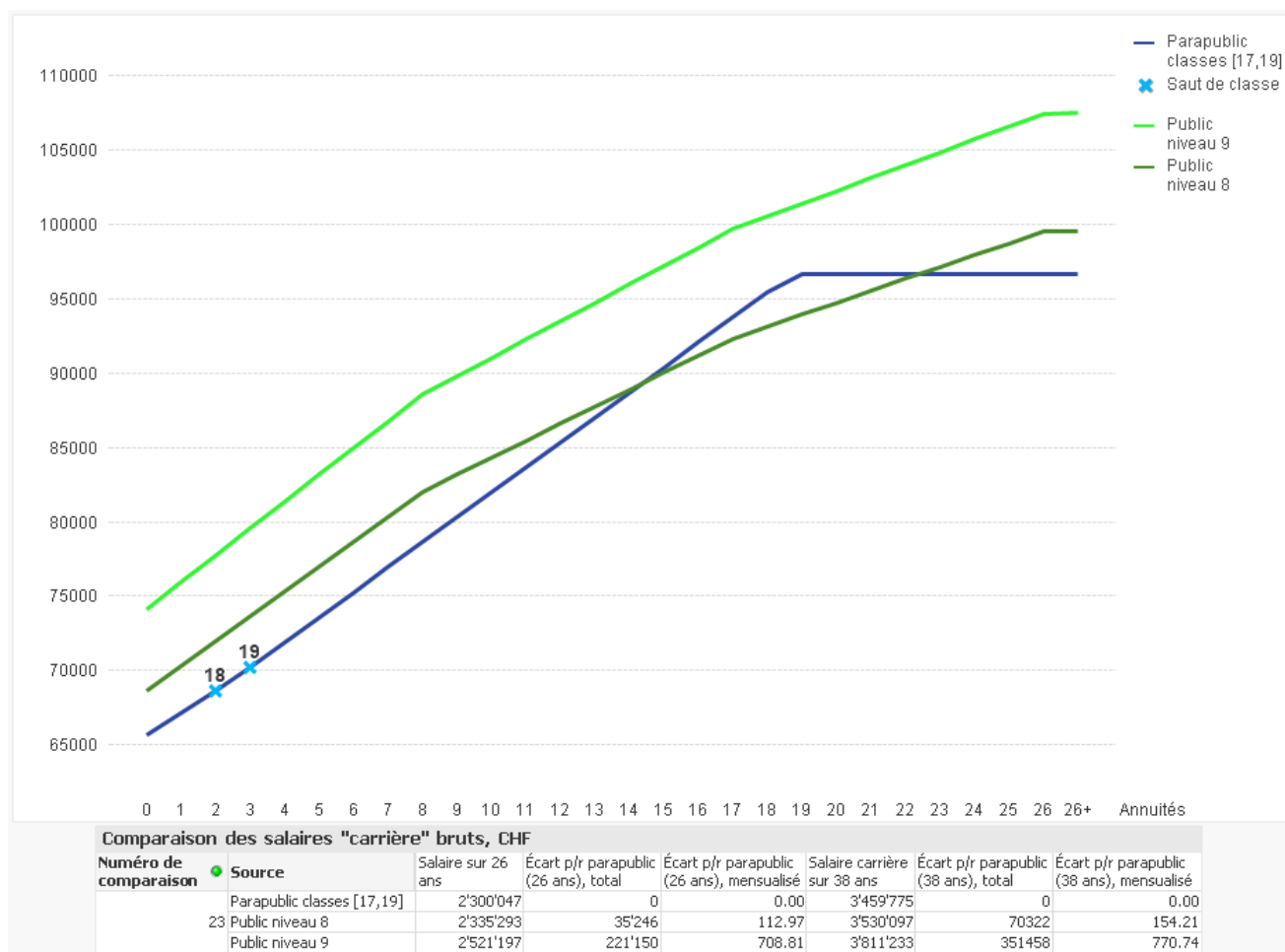
Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 6 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'085 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 23 : Soignant avec formation bachelor ou ES et Soins

Graphique 23 : Soignant avec formation bachelor ou ES classes 17-19, secteur parapublic et Soins niveau 8-9, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'989 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 8. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 8'461 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 9.

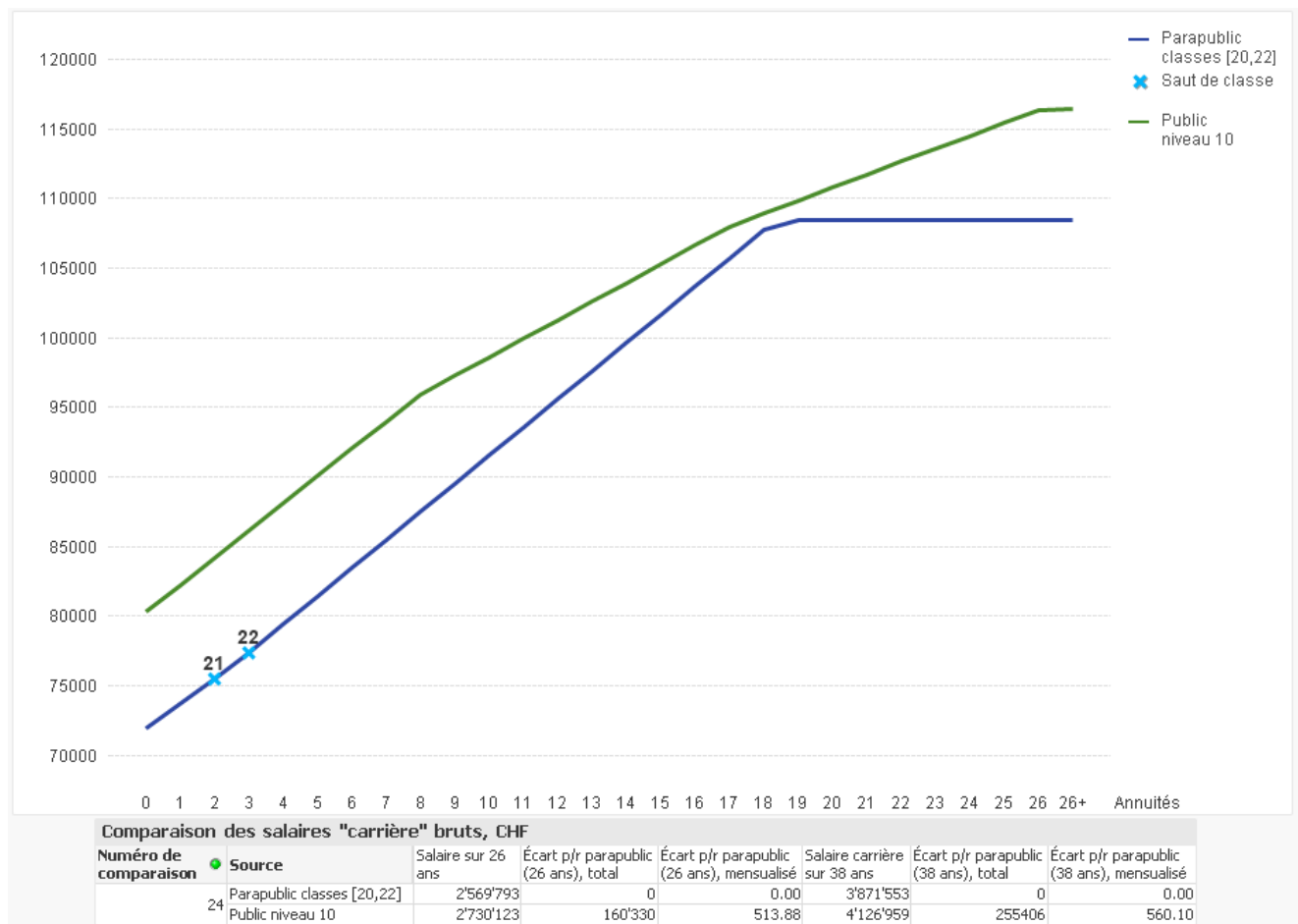
Cet écart croît jusqu'à la 8^{ème} année d'ancienneté. Ensuite, l'écart entre les deux secteurs tend à se réduire. À 19 ans d'ancienneté, un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'697 de plus que son homologue du secteur public de niveau 8. En revanche, il gagne CHF 4'777 de moins que son homologue dans le secteur public de niveau 9.

À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 8 et 9 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 8 diminue entre les années 19 à 22 et finit par s'inverser dès la 22^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 9 se creuse entre la 19^{ème} et la 26^{ème} année.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 2'923 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 8. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'859 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 9.

Comparaison 24 : Soignant avec spécialisation utile à la fonction et Infirmier spécialisé

Graphique 24 : Soignant avec spécialisation utile à la fonction classes 20-22, secteur parapublic et Infirmier spécialisé niveau 10, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 8'345 de moins par an que son homologue du secteur public.

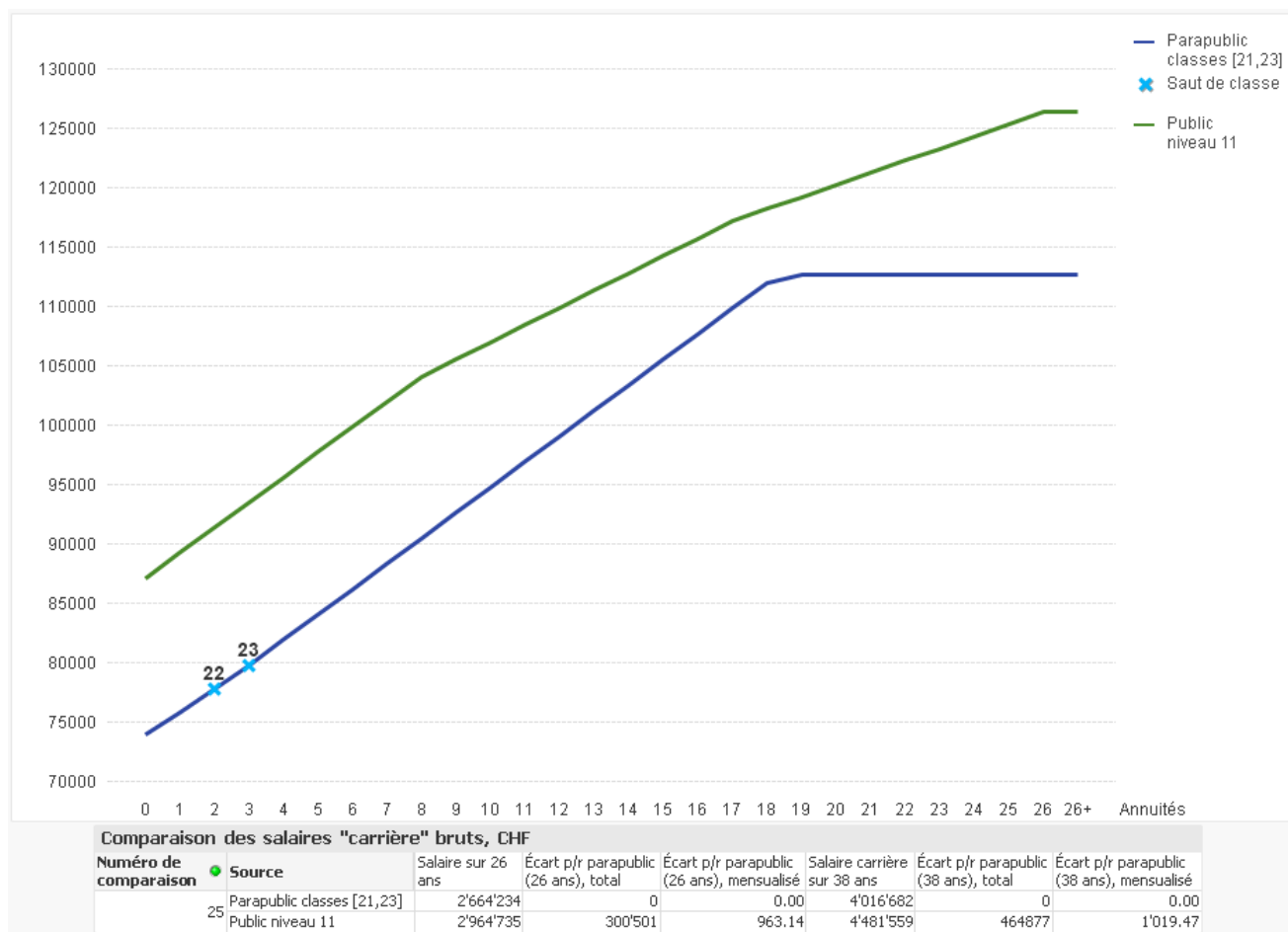
Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 7'923 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

Comparaison 25 : Infirmier clinicien et Spécialiste clinique

Graphique 25 : 23 Infirmier clinicien classes 21-23, secteur parapublic et Spécialiste clinique niveau 11, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 13'160 de moins par an que son homologue du secteur public.

Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

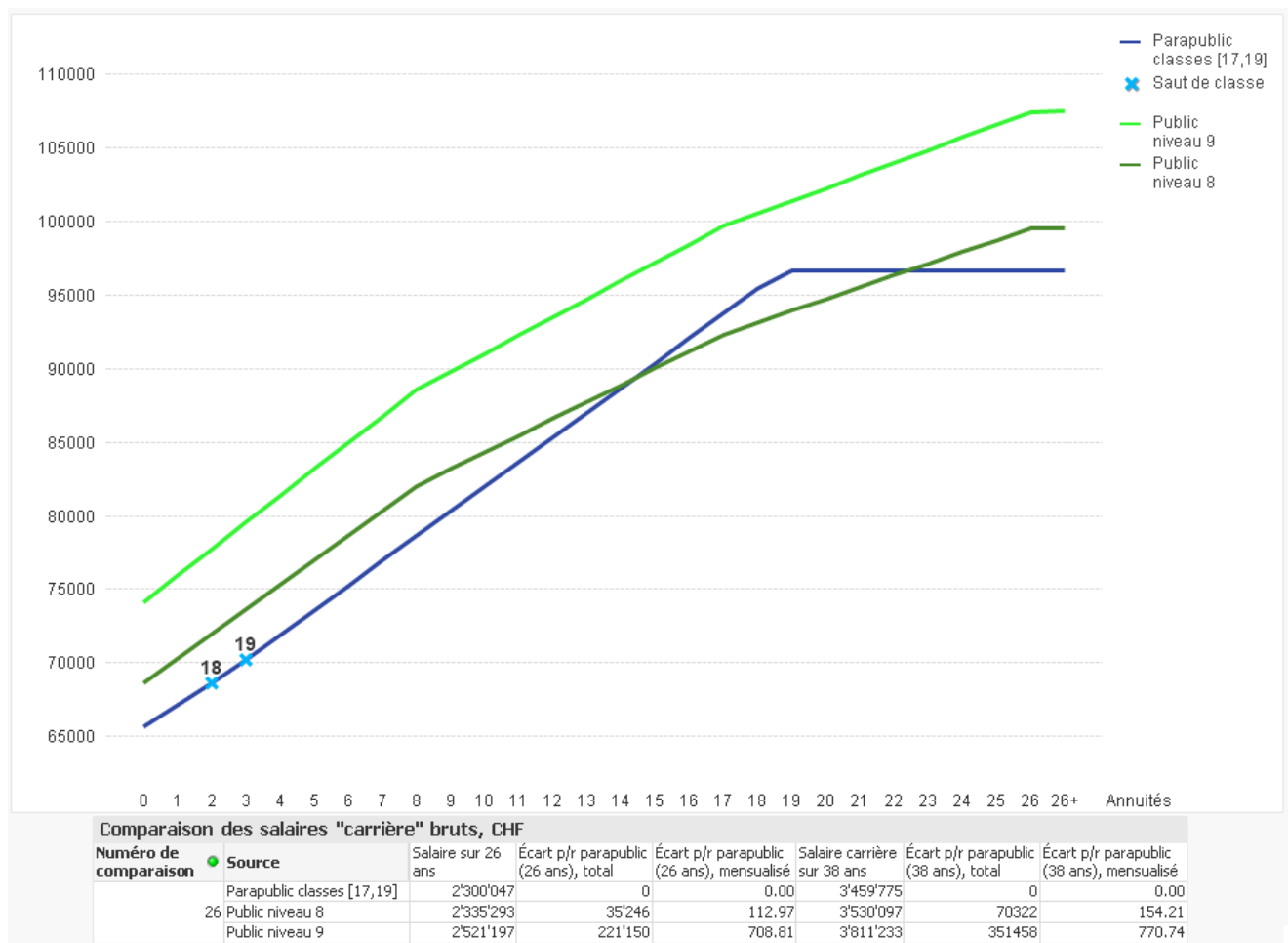
À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 13'698 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.10. Animation-social avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle

Comparaison 26 : Travailleur social diplôme HES ou ES et Conseil, intervention sociale

Graphique 26 : Travailleur social diplôme HES ou ES classes 17-19, secteur parapublic et Conseil, intervention sociale niveau 8-9, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'989 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 8. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 8'461 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 9.

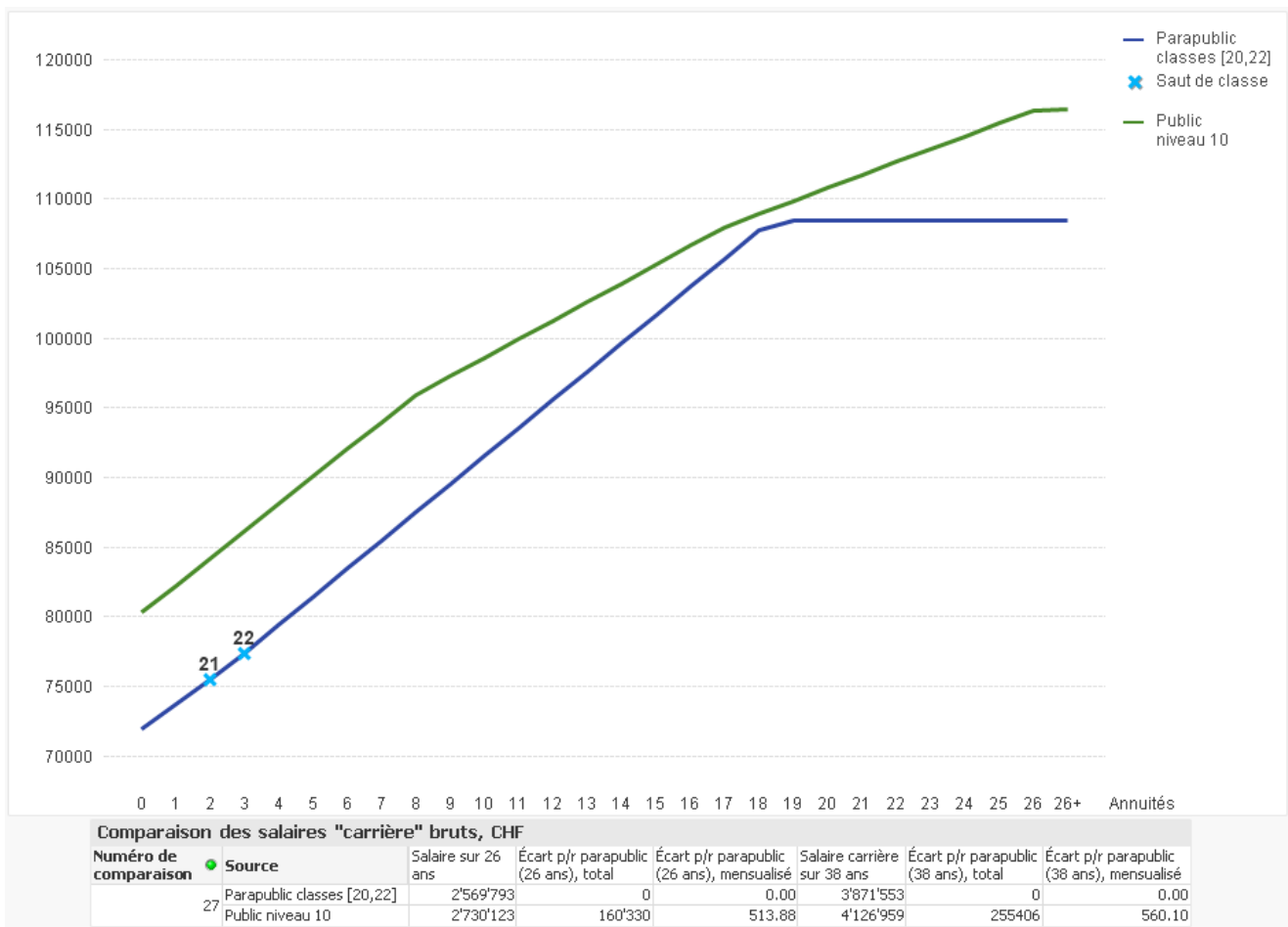
Cet écart ne cesse de croître jusqu' la 8^{ème} année d'ancienneté. Ensuite, l'écart entre les deux secteurs tend à se réduire. À 19 ans d'ancienneté, un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'697 de plus que son homologue dans le public de niveau 8. En revanche, il gagne CHF 4'777 de moins que son homologue du secteur public de niveau 9.

À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 8 et 9 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 8 diminue et finit par s'inverser dès la 23^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 9 se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 2'923 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 8. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 10'859 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 9.

Comparaison 27 : Travailleur social avec spécialisation utile à la fonction et Conseil, intervention sociale

Graphique 27 : Travailleur social avec spécialisation utile à la fonction classes 20-22, secteur parapublic et Conseil, intervention sociale niveau 10, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 8'345 de moins par an que son homologue du secteur public.

Le salaire du secteur parapublic est inférieur à celui du secteur public, tout au long de la carrière.

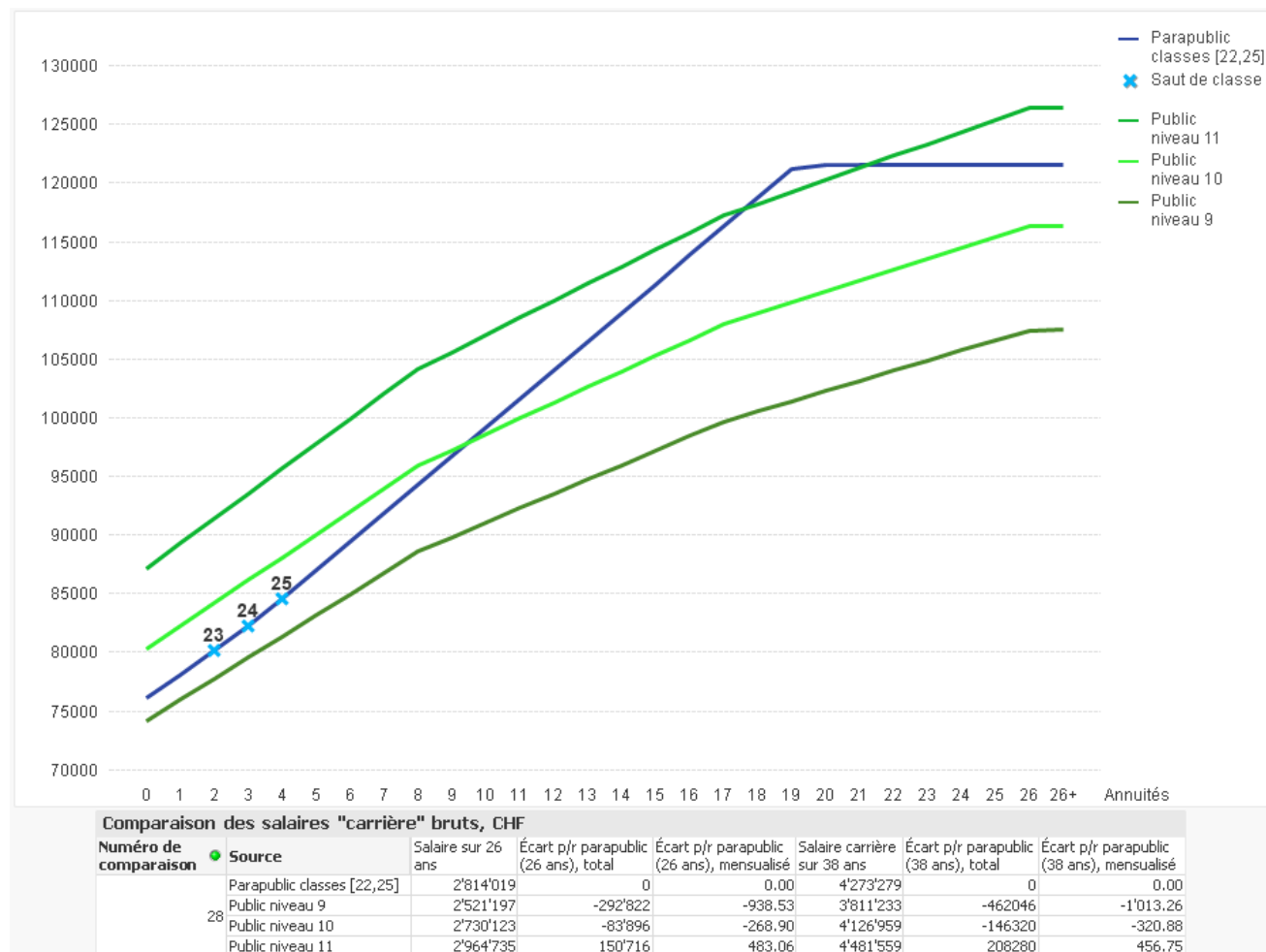
À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 7'923 par rapport au salaire proposé par le secteur public.

III.11. Administratif avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle

Comparaison 28 : Employé de commerce avec brevet fédéral utile à la fonction et Profil de spécialiste

Graphique 28 : Employé de commerce avec brevet fédéral utile à la fonction classes 22-25, secteur parapublic et Profil de spécialiste niveau 9-10-11, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 1'972 de plus par an que son homologue du secteur public de niveau 9. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 4'167 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 10. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 11'063 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 11.

Le salaire du secteur parapublic croît de manière continue jusqu'à la 19^{ème} année d'ancienneté. Le salaire du secteur parapublic creuse un écart dès la 10^{ème} année avec les salaires proposés par le secteur public pour les niveaux 9 et 10. De la 18^{ème} à la 21^{ème} année, le salaire du secteur parapublic est supérieur au salaire du secteur public (tous niveaux confondus). A partir de la 19^{ème} année, le l'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 11 diminue puis s'inverse.

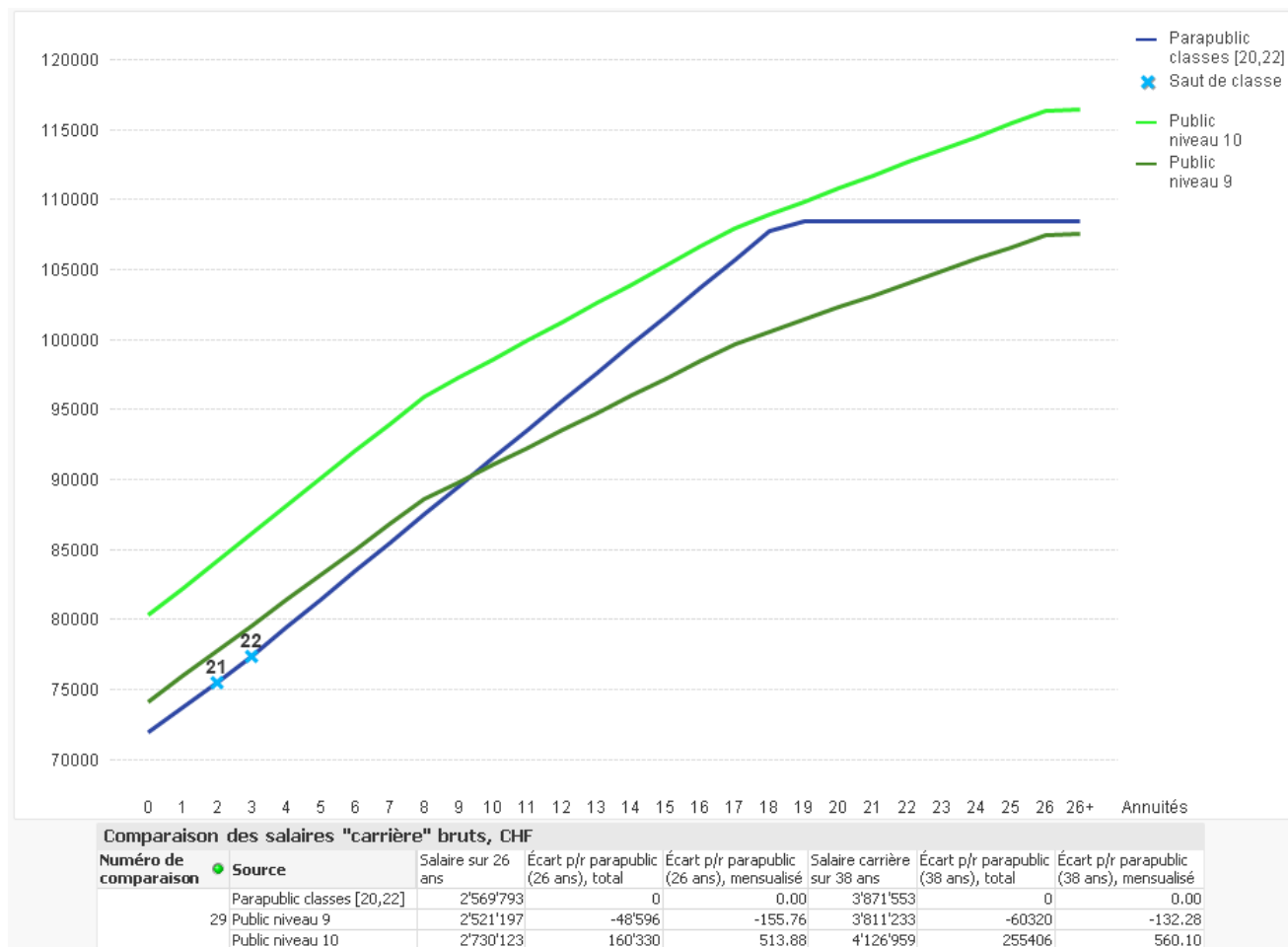
À partir de la 20^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celle du secteur public atteint son maximum la 26^{ème} année.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est supérieur de CHF 14'136 par rapport au salaire proposé par le secteur public de niveau 9. Le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est supérieur de CHF 5'231 par rapport au salaire proposé par le secteur public de niveau 10. Le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 4'782 par rapport au salaire proposé par le secteur public de niveau 11.

III.12. Hôtelier, intendance, cuisine et technique avec formation tertiaire voies académique ou professionnelle

Comparaison 29 : Chargé de sécurité et Profil de spécialiste

Graphique 29 : Chargé de sécurité classes 20-22, secteur parapublic et Profil de spécialiste niveau 9-10, secteur public.



En début de carrière (année 0), un employé du secteur parapublic gagne CHF 2'206 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 9. En début de carrière, un employé du secteur parapublic gagne CHF 8'345 de moins par an que son homologue du secteur public de niveau 10.

La différence salariale entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 9 diminue au cours des 9 premières années. Dès la 10^{ème} année, le salaire du secteur parapublic dépasse celui du secteur public de niveau 9. Le salaire du secteur parapublic est inférieur au salaire du secteur public de niveau 10, et ce tout au long de la carrière.

À partir de la 19^{ème} année, le salaire du secteur parapublic stagne. Celui du secteur public de niveaux 9 et 10 atteint son maximum la 26^{ème} année. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 9 diminue durant ces 7 années. L'écart entre le secteur parapublic et le secteur public de niveau 10 se creuse durant ces 7 années.

En fin de progression salariale, le salaire annuel proposé par le secteur parapublic est supérieur de CHF 977 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 9. En fin de progression salariale, le salaire proposé par le secteur parapublic est inférieur de CHF 7'923 par rapport au salaire proposé par le secteur public pour le niveau 10.

IV. Synthèse

Cette étude comparative a été établie pour 29 fonctions représentant 42 cas possibles de comparaison.

17 comparaisons graphiques sont illustrées avec deux courbes, c'est-à-dire que pour une même fonction, le salaire carrière du secteur parapublic est comparé à un seul niveau du secteur public.

11 comparaisons graphiques sont illustrées avec trois courbes, c'est-à-dire que pour une même fonction, le salaire carrière du secteur parapublic est comparé à deux niveaux du secteur public.

Enfin, 1 comparaison graphique est illustrée avec quatre courbes, c'est-à-dire que pour une même fonction, le salaire carrière du secteur parapublic est comparé à trois niveaux du secteur public.

Dans 30 cas sur 42, le salaire carrière sur 26 ans proposé par le secteur parapublic est inférieur au salaire carrière sur 26 ans proposé dans le secteur public. C'est-à-dire que dans 30 cas sur 42, un employé du secteur parapublic est, sur 26 ans, moins bien payé que son homologue du secteur public.

Dans 12 cas sur 42, le salaire carrière sur 26 ans proposé par le secteur parapublic est supérieur au salaire carrière sur 26 ans proposé dans le secteur public. C'est-à-dire que dans 12 cas sur 42, un employé du secteur parapublic est, sur 26 ans, mieux payé que son homologue du secteur public.

Enfin, dans le secteur parapublic, le salaire maximum est atteint avant celui du secteur public. Ce constat est récurrent pour tous les cas des 29 comparaisons effectuées.

Annexes

A.1. Tableau de comparaison des fonctions

Le tableau de comparaison permet de comparer des fonctions de base exercées à la fois dans le secteur public et dans le secteur sanitaire parapublic vaudois selon trois niveaux de formation, appelé « pôles de compétences », et quatre secteurs d'activités. En ce qui concerne la classification par niveau de formation, le premier pôle de compétence recense les fonctions sans formation professionnelle reconnue. La seconde catégorie regroupe les fonctions avec formation reconnue type secondaire 2. Enfin, le dernier pôle de compétence réunit les formations tertiaires, voies académique ou professionnel.

Les fonctions identifiées sont réparties selon quatre secteurs d'activités. Le premier secteur regroupe les fonctions de « soins et médicotechniques ». Le second secteur est celui d'animation social, le troisième secteur rassemble les fonctions classifiées « administratif ». Enfin le dernier secteur d'activité est celui d'« hôtelier, intendance, cuisine et technique ».

Pôles de compétences	Soins et médicotechniques	Animation-social	Administratif	Hôtelier/intendance cuisine/technique
Sans formation professionnelle reconnue	<p>1. 5-7 Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH (auxiliaire de santé CR ou équivalent, aide-infirmier)</p> <p>2. 7-9 Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH (auxiliaire de santé CR ou équivalent, aide-infirmier)</p>	<p>3. 5-7 Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH</p> <p>4. 7-9 Aide/Auxiliaire sans formation professionnelle reconnue dans le système CH</p>	<p>5. 4-6 Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH</p> <p>6. 6-8 Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH</p>	<p>7. 4-6 Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH</p> <p>8. 6-8 Aide sans formation professionnelle reconnue dans le système CH</p>
Fonctions publiques	<p>1. 3 Aide aux soins (ch 221) Ou Ch 231 (laboratoire et médico-technique support)</p> <p>2. 4 Aide aux soins (ch 221) Ou Ch 231 (laboratoire et médico-technique support)</p>	<p>Animateur psychosocial :</p> <p>3. 3 Aide aux soins (ch 221)</p> <p>4. 4 Aide aux soins (ch 221)</p>	<p>5. 3 Support administratif (ch 341), réception et guichet (ch 342), accueil téléphonique (ch 343)</p> <p>6. 4 Support administratif (ch 341), réception et guichet (ch 342), accueil téléphonique (ch 343)</p>	<p>7. 2-3 Support (ch 301),</p> <p>8. 3-4 Transport (ch 302)</p>

Pôles de compétences	Soins et médico-techniques	Animation-social	Administratif	Hôtelier/intendance cuisine/technique
Avec formation professionnelle reconnue type secondaire 2	<p>9. 9-11 Aide/Auxiliaire avec attestation fédérale professionnelle (AFP ASA)</p> <p>10. 9-11 Aide/Auxiliaire avec attestation fédérale professionnelle (AFP ASA)</p> <p>11. 10-12 Assistant en soins avec CFC de 3 ans</p> <p>12. 12-14 Assistant en soins avec CFC de 3 ans</p> <p>13. 13-15 Assistant en soins avec CFC de 3 ans</p>	<p>14. 10-12 Assistant socio-éducatif avec CFC 3 ans</p> <p>15. 12-14 Assistant socio-éducatif avec CFC 3 ans</p>	<p>16. 8-11 Assistant de bureau avec attestation fédérale professionnelle</p> <p>17. 10-12 Employé de commerce avec CFC de 3 ans</p> <p>18. 12-14 Employé de commerce avec CFC de 3 ans</p>	<p>19. 8-11 Employé avec attestation fédérale professionnelle</p> <p>20. 10-12 Employé avec CFC de 3 ans</p> <p>21. 12-14 Employé avec CFC de 3 ans</p>
Fonctions publiques	<p>9. 3-4 Aide aux soins avec AFP + ASA (221)</p> <p>10. 4-5 Aide aux soins (ch. 221) et assistance aux soins (ch. 222) avec diplôme d'aide-soignant</p> <p>11. 4-5 : Ch. 232 : avec CFC ex. laborantin (laboratoire et médico-technique assistance)</p> <p>12. 5 Assistance aux soins (ch. 222) avec CFC ASSC</p> <p>13. 6 Assistance aux soins (ch.222) avec CFC ASSC</p>	<p>Animateur psychosocial :</p> <p>14. 5 Aide aux soins (ch 222) CFC ASE</p> <p>15. 5 Aide aux soins (ch 222) CFC ASE</p>	<p>16. 3-4 Support administratif (ch. 341), réception et guichet (ch 342), accueil téléphonique (ch 343)</p> <p>17. 4-5 Secrétariat d'unité (ch 345), gestionnaire de dossier (ch 347)</p> <p>18. 5 Secrétariat d'unité (ch 345), gestionnaire de dossier (ch 347)</p>	<p>19. 4 Gestionnaire en logistique (ch 303)</p> <p>20. 4-5 Gestion des stocks (ch 303), restauration (ch 305) et conciergerie (ch 306)</p> <p>21. 5 Gestion des stocks (ch 303), restauration (ch 305) et conciergerie (ch 306)</p>

Pôles de compétences	Soins et médico-techniques	Animation-social	Administratif	Hôtelier/intendance cuisine/technique
Avec formation tertiaire voies académiques ou professionnelles	<p>22. 15-17 Infirmier diplômé niveau 1</p> <p>23. 17-19 Soignant avec formation bachelor ou ES</p> <p>24. 20-22 Soignant avec spécialisation utile à la fonction</p> <p>25. 21-23 Infirmier clinicien</p>	<p>26. 17-19 Travailleur social diplôme HES ou ES</p> <p>27. 20-22 Travailleur social avec spécialisation utile à la fonction</p>	<p>28. 22-25 Employé de commerce avec brevet fédéral utile à la fonction</p>	<p>29. 20-22 Chargé de sécurité</p>
Fonctions publiques	<p>22. 8 Soins (ch 225) – résulte d'une revalorisation de ces fonctions</p> <p>23. 8-9 Soins (ch 225)</p> <p>24. 10 Infirmier spécialisé (ch. 225)</p> <p>25. 11 Spécialiste clinique (ch 226)</p>	<p>26. 8-9 Conseil, intervention sociale (ch 201 ou 202) domaine 4</p> <p>27. 10 Conseil, intervention sociale (ch 201-202) domaine 4</p>	<p>28. 9-10-11 Profil de spécialiste (ch 361), par ex. contrôleur de gestion</p>	<p>29. 9-10 : profil de spécialiste (ch. 361), par ex. Chargé de sécurité au travail, ou de sécurité physique des biens et personnes</p>

A.2. Méthodologie

Trois phases de travail ont été nécessaires à la réalisation de cette étude :

1. la collecte des données ;
2. le traitement des données ;
3. l'analyse des données et la rédaction du rapport.

Trois sources d'information ont été nécessaires :

1. la grille salariale de la CCT sanitaire ;
2. la grille des fonctions et l'échelle de salaires du canton de Vaud
3. le tableau de comparaison des fonctions établi par la sous-commission de la CPP et la Direction des ressources humaines du CHUV

Ces trois phases de la méthodologie sont illustrées dans le schéma ci-dessous.

1. Collecter les données	2. Traiter les données	3. Analyser les données et rédiger le rapport
<p>1.1 Préparer les données salaires théoriques selon les grilles mises à disposition</p> <p>1.2 Concevoir un modèle permettant de consolider l'ensemble des données source</p> <p>1.3 Saisir et vérifier les données</p>	<p>2.1 Normaliser les données (mettre l'ensemble des données sur 13 mois, y compris les annuités)</p> <p>2.2 Produire le jeu de données pour avoir l'évolution «carrière» de chaque fonction</p> <p>2.3 Choisir le modèle de graphique</p> <p>2.4 Représenter graphiquement les données</p>	<p>3.1 Interpréter les graphiques et en déduire des commentaires (tendances, particularités)</p> <p>3.2 Tirer des conclusions générales</p> <p>3.3 Rédiger et présenter le rapport</p>

Les étapes 1.3, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3 ont été réalisées en collaboration avec les membres de la sous-commission de la CPP et le représentant du Département de la santé et de l'action sociale.

A.3. Données des graphiques

Les données source utilisées pour les graphiques présentés dans ce document ont été validées par la Commission ad hoc de la CPP et par la direction des ressources humaines du CHUV.

Ces données sources sont fournies en pièce jointe sous la forme d'un fichier MS/Excel.

A.4. Remarques finales

Nous remercions les personnes qui ont permis la réalisation de cette étude en particulier les membres de la sous-commission ad hoc mandatée par le Commission paritaire professionnelle, le représentant du Département de la santé et de l'action sociale.

Ce rapport est destiné aux membres de la Commission paritaire professionnelle et aux représentants de l'Etat de Vaud. A moins d'un accord écrit de PwC, ce rapport ou son contenu ne peut être transmis ou rendu accessible à des tiers, publié ou modifié. Indépendamment de tout accord, PwC ne répond pas de dommages résultant de l'utilisation, de la publication ou de la modification des résultats des travaux par des tiers.