

COMMISSION TRIPARTITE
CHARGÉE DE L'OBSERVATION
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Enquête sur les salaires dans le secteur de la santé publique du Canton de Neuchâtel

Introduction

Dans le cadre des mesures d'accompagnement de l'Accord sur la **libre circulation des personnes** (ALCP), conclu le 21 juin 1999 entre la Communauté européenne et ses Etats membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, entré en vigueur le 1^{er} juin 2002, la Confédération et chaque canton ont institué des **commissions tripartites** (Ctrip) composées en nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que de représentants de l'Etat. Ces commissions ont notamment pour tâche d'**observer le marché du travail**. En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée au sein d'une branche économique ou d'une profession, elles peuvent demander aux autorités cantonales compétentes – à Neuchâtel, le Conseil d'Etat – d'étendre les dispositions de la convention collective de travail (CCT) applicable à la branche portant sur la rémunération minimale et sur la durée du travail lui correspondant, ainsi que l'extension des dispositions relatives aux contrôles paritaires. S'il n'existe pas de CCT contenant des dispositions relatives aux salaires minimaux pouvant être étendue, les Ctrip peuvent proposer à ces autorités d'édicter un contrat-type de travail (CTT) d'une durée limitée, prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus.

Les effets de l'ALCP sur l'évolution des salaires ont fait l'objet de diverses études, tant au niveau fédéral que dans les cantons. Comme l'écrit le Conseil fédéral dans son message à l'Assemblée fédérale du 14 mars 2008 concernant la reconduction de l'ALCP et son extension à la Bulgarie et la Roumanie, « *l'évolution des salaires constitue un indicateur probant s'agissant des effets de l'ALCP sur le marché du travail suisse, notamment en ce qui concerne les bas salaires.* » (FF 2008 1952 ch.2.1.5.2.5).

Dans le Canton de Neuchâtel, en raison de **suspicion de sous-enchère salariale dans le domaine de la santé publique**, la Ctrip a décidé d'ouvrir une enquête dans ce secteur qui comprend les établissements hospitaliers d'une part et les homes de diverses catégories d'autre part.

Cette enquête fait suite à celle réalisée dans l'industrie horlogère du canton de Neuchâtel, dont les résultats ont été publiés en juin 2008 et peuvent être consultés sur le site internet de la Ctrip.

Motifs de la décision de conduire une enquête dans le secteur de la santé publique

La décision a été prise suite aux informations fournies par le représentant du Syndicat Suisse des Services Publics, Région Neuchâtel (SSP-RN), à la commission. Il nous a fait part de ses soupçons en séance, puis nous a transmis un dossier en date du 20 février 2008 mettant en exergue les situations rencontrées sur la base de déclarations d'employés de ce secteur.

Les soupçons d'une sous-enchère salariale concernent deux situations distinctes. La première est celle où des établissements de soins engagent du personnel qualifié en provenance de l'Union européenne, sans que la formation de ce personnel soit reconnue, comme l'est celle du personnel indigène, à qualification égale, employé par ces mêmes établissements. Ainsi, par exemple, il avait été rapporté que des infirmières qualifiées, au bénéfice d'une année sabbatique dans leur pays, avaient pris un emploi dans le canton de Neuchâtel comme stagiaire. Dans la seconde situation, les travailleurs de la santé de l'UE étaient engagés en tenant compte de leurs qualifications, mais voyaient leur expérience professionnelle non reconnue entièrement. Un infirmier diplômé venant de France, avec 10 années d'expérience, était engagé comme infirmier, mais son salaire correspondait à celui versé à son collègue disposant de moins d'années d'expérience.

Considérant que ces premiers éléments d'information étaient suffisants, la Ctrip a décidé de procéder à une enquête dans le secteur de la santé. Elle a chargé l'Office de surveillance, d'inspection et santé au travail (OSIS) d'effectuer des contrôles portant notamment sur les conditions d'engagement et de rémunération du personnel provenant de l'Union européenne en fonction de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger.

Avant de mettre en œuvre cette enquête, la Ctrip a attendu que l'OSIS ait terminé l'enquête dans le secteur de l'horlogerie et que la **nouvelle grille salariale de la Convention collective de travail du secteur de la santé du canton de Neuchâtel (CCT Santé 21)** soit en application pour l'ensemble des collaborateurs/-trices qui en relève.

Description de la situation dans le secteur de la santé publique

Dans le canton de Neuchâtel, la grande majorité des institutions et du personnel de la santé sont soumis à la CCT Santé 21. Il existe deux CCT, l'une de droit public et une autre de droit privé. Les deux CCT régissent à l'identique les conditions de travail et de rémunération de plus de 5'000 collaborateurs/-trices employé(e)s dans 30 institutions. Les Etablissements affiliés à la CCT Santé 21 sont les suivants : Hôpital neuchâtelois (HNE), Hôpital psychiatrique cantonal de Perreux, NOMAD (Neuchâtel organise le maintien à domicile), Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées (ANEMPA), Hôpital de la Providence, Maison de santé de Préfargier, Fondation de la Rochelle. Dès le 1^{er} janvier 2009, ces deux dernières institutions et l'Hôpital psychiatrique cantonal de Perreux ont été regroupés dans le Centre neuchâtelois de psychiatrie (CNP).

Les organes de la CCT Santé 21 disposent d'un système de contrôle de l'application des CCT. Le responsable contrôle notamment tous les engagements de personnel.

En ce qui concerne les homes, le canton compte deux types d'établissements :

- **les homes publics** : regroupés en une association, l'ANEMPA (Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées).
- **les homes privés** : regroupés en deux associations, soit l'ANIPPA (Association neuchâteloise des institutions privées pour personnes âgées) et l'ANEDEP (Association neuchâteloise des directeurs d'établissements médico-sociaux privés).

Tous les établissements du canton (publics et privés, homes ou homes médicalisés) sont soumis à une autorisation d'exploiter délivrée par le Département de la santé et des affaires sociales et contrôlés par le Service cantonal de la santé publique, en vertu de la Loi de santé du 6 février 1995 et du Règlement sur l'autorisation d'exploitation et la surveillance des institutions (RASI) du 21 août 2002.

La minorité du personnel travaille dans des homes privés qui ne sont pas au bénéfice d'une CCT, ce qui explique certaines disparités salariales. Ces homes non conventionnés sont regroupés dans les deux associations précitées. L'ANIPPA représente 25 établissements et l'ANEDEP regroupe 8 établissements. L'ANIPPA a édicté ses propres conditions générales de travail pour le personnel de ses établissements, ainsi qu'une classification des fonctions et une échelle salariale communes. Selon les statuts de l'association, les membres doivent appliquer intégralement l'avenant relatif aux Conditions Générales de Travail et respecter l'échelle des salaires.

Quant au **mode de financement** des deux types d'établissements, ils sont aussi différents. Les homes publics sont subventionnés par le canton alors que pour les homes privés, ce sont les patients qui bénéficient de subsides (assurances sociales et privées). C'est là un élément essentiel qui se répercute non seulement sur les prix facturés aux patients, mais également sur la politique salariale des établissements, laquelle dépend évidemment des ressources à leur disposition.

Notre enquête n'englobe pas tous les domaines du secteur de la santé publique (par exemple le Centre neuchâtois de psychiatrie (CNP), les établissements spécialisés pour les personnes handicapées, notamment les enfants et les adolescents, les cliniques privées) et ceci faute de temps pour terminer l'enquête avant la fin de la législature.

Dans le dossier qu'il avait transmis à la Ctrip, le représentant du SSP-RN invitait la commission à examiner également si les écarts entre les différentes politiques de rémunération du personnel des homes, selon que leur établissement relevait ou non de la CCT Santé 21, pouvaient s'analyser en une sous-enchère salariale et, le cas échéant, s'ils étaient abusifs.

Compte tenu des éléments d'information en sa possession et de la situation dans le secteur de la santé, la Ctrip a estimé que l'enquête dans ce secteur devait être réalisée en deux phases, soit tout d'abord dans le secteur non conventionné des homes, puis dans celui conventionné, englobant le personnel d'Hôpital neuchâtois et celui des homes.

Contrôles dans les homes privés non conventionnés

Sur mandat de la Ctrip, l'OSIS a procédé à des contrôles dans les homes privés non soumis à la CCT Santé 21, portant notamment sur les conditions d'engagement et de rémunération du personnel provenant de l'Union européenne, en fonction de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger.

Analyse des résultats

Au total 8 homes et 436 personnes (257 suisses et 179 étrangers) ont été contrôlés.

Les contrôles ont permis de constater qu'aucun home n'employait de travailleur clandestin. Seuls deux cas de permis de travail non valables ont été détectés.

Contrairement aux soupçons, aucun home n'emploie comme stagiaire du personnel déjà formé en provenance d'un pays de l'UE ou d'un Etat tiers. Dès lors, **aucune sous-enchère salariale n'a été constatée à ce niveau.**

Par contre, 24 cas de salaires non-conformes au barème de l'ANIPPA ont été relevés, soit le 5,50 % du total des personnes contrôlées. Près de la moitié de ces infractions ont été constatées dans un seul home. 17 concernaient des travailleurs de nationalité suisse et 7 de nationalité étrangère.

Les anomalies constatées ont été corrigées après l'intervention de l'Office de surveillance, d'inspection et santé au travail (OSIS).

Des différences salariales ont également été constatées entre personnes exerçant la même activité ou une activité similaire au sein du même établissement (v. annexe).

Les disparités constatées entre les salaires ne démontrent pas de sous-enchère salariale parmi les employé(e)s du secteur non conventionné. Elles font plutôt apparaître que le barème ANIPPA est assez limité dans son application. Plusieurs homes ne prennent en effet pas en compte les années d'expérience, le parcours professionnel, les compétences ou les diplômes pour définir un salaire d'engagement. Les directions des homes concernés se sont engagées à régler les cas de salaires non conformes au barème ANIPPA.

D'une manière générale, on constate que les salaires pratiqués, même s'ils respectent le barème ANIPPA, sont relativement bas et se situent au-dessous de ceux pratiqués dans les homes bénéficiant de la CCT Santé 21. Comme mentionné en introduction, les homes en question ne sont pas subventionnés par le canton, ce sont les résidents qui bénéficient de prestations d'assurance et, le cas échéant, des prestations complémentaires LPC.

A titre d'exemple, les tableaux ci-dessous présentent une illustration des différences salariales entre les deux systèmes conventionnés et non-conventionnés (ANIPPA), à l'aide d'une comparaison de quelques fonctions pour 2007 et 2008 :

2007 Fonctions	ANIPPA			CCT 21		
	Classes	Min.	Max.	Classe	Min.	Max.
Aide soignant(e) ou aide en gériatrie certifié(e)	20/19/18	45'826	61'653	3	48'567.60	68'966.20
Aide infirmier/-ère avec pratique	22/21/20/ 19	42'066	59'359	2	46'636.80	65'292.30
Infirmier/-ère diplômé(e) en home	15/14/13	57'486	77'060	6	60'416.75	85'791.45
Aide de maison avec pratique	22/21/20	42'066	57'065	2	46'636.80	65'292.30
Physiothérapeute diplômé(e)	15/14/13	57'486	77'060	6	60'416.75	85'791.45
Aide de cuisine (sans pratique)	23	40'991	52'391	2	46'636.80	65'292.30
Aide de cuisine avec pratique ou expérimenté(e)	22/21/20	42'670	57'885	3	48'567.60	68'966.20
Cuisinier/-ère (avec CFC)	15/14/13	58'312	78'167	6	60'416.75	85'791.45
Employé(e) de maintenance (sans CFC)	22/21/20	42'670	57'885	2	46'636.80	65'292.30
Veilleur/-euse	21/20/19/ 18	44'364	62'539	3	48'567.60	68'966.20

La grille salariale CCT 21 est celle du 1^{er} janvier 2007, avec une valeur indice à 100 (base indice 96.74 fixé à janvier 2004).

2008 Fonctions	ANIPPA			CCT21		
	Classes	Min.	Max.	Classe	Min.	Max.
Aide soignant(e) ou aide en gériatrie certifié(e)	20/19/18	46'949	63'165	3	48'810.45	69'311.05
Aide infirmier/-ère avec pratique	22/21/20/19	43'097	60'814	2	46'870	65'618.75
Infirmier/-ère diplômé(e) en home	15/14/13	58'895	78'949	6	60'718.85	86'220.40
Aide de maison avec pratique	22/21/20	43'097	58'464	2	46'870	65'618.75
Aide de cuisine (sans pratique)	23	41'400	52'915	2	46'870	65'618.75
Aide de cuisine avec pratique ou expérimenté(e)	22/21/20	43'097	58'464	3	48'810.45	69'311.05
Cuisinier/-ère (avec CFC)	15/14/13	58'895	78'949	6	60'718.85	86'220.40
Employé(e) de maintenance (sans CFC)	22/21/220	43'097	58'464	2	46'870	65'618.75
Veilleur/-euse	21/20/19/18	44'808	63'165	3	48'810.45	69'311.05

Un tableau comparatif des échelles salariales appliquées dans les homes non conventionnés (ANIPPA) et les homes soumis à la CCT Santé 21 a été établi afin de mettre en lumière le niveau effectif des salaires dans ces deux catégories d'établissements (voir page 8).

Lors de l'enquête auprès des 8 homes non conventionnés, ces derniers ont fait part aux inspecteurs de l'OSIS qu'ils seraient prêt à augmenter, d'une manière générale, les salaires de leurs employé(e)s pour autant que le canton accepte d'augmenter les prix de pension. Car, à ce jour, beaucoup de homes pratiquent le même prix de pension depuis plusieurs années, ce qui a notamment pour conséquence de ralentir la hausse des salaires.

Contrôles à Hôpital neuchâtelois

L'OSIS a aussi entrepris une enquête par sondage auprès de l'Hôpital neuchâtelois. Nous avons expliqué notre démarche lors d'une rencontre organisée le 25 novembre 2008 avec la Direction des Ressources Humaines, l'OSIS, le président et le président suppléant de la Ctrip.

La direction de l'Hôpital neuchâtelois a soumis à l'OSIS les salaires de l'ensemble des collaborateurs/-trices de l'institution. Sur cette base, l'office a sélectionné les fiches de salaire de 118 travailleurs/-euses, selon leur fonction, qualification, âge, nationalité et ancienneté, sur les 2'142 collaborateurs/-trices que compte Hôpital neuchâtelois, afin de pouvoir effectuer un contrôle par sondage.

L'accent lors de l'analyse des salaires a été mis sur quatre points, à savoir :

1. les salaires non-conformes au barème en vigueur
2. la présence de stagiaires étrangers
3. les étudiants
4. la disparité salariale entre les travailleurs ayant la même fonction

La main-d'œuvre étrangère représente environ un tiers des travailleurs.

Lors de l'introduction de la CCT Santé 21, le Conseil d'Etat a décrété que les travailleurs/euses seraient colloqué(e)s dans la nouvelle grille salariale selon le principe « franc pour franc », ce qui a impliqué des différences, parfois importantes, entre les personnes exerçant une fonction identique et travaillant dans des établissements différents. Selon les informations obtenues en cours d'enquête, un rattrapage s'effectue progressivement afin d'atténuer ces différences au niveau du secteur des soins.

Il a été également constaté que plusieurs employé(e)s colloqué(e)s à l'échelon 25 (plafond) de leur classe de traitement ont un salaire plus élevé. Il s'agit d'employé(e)s dont le salaire est surévalué par rapport à la nouvelle grille salariale de la CCT Santé 21. Leur salaire étant plus élevé que le dernier échelon de la classe inhérente à leur fonction lorsqu'ils/elles ont été colloqué(e)s, le gouvernement a décidé de les maintenir à ce niveau mais de supprimer leur, indexation au coût de la vie.

Les contrôles ont permis de répertorier 6 stagiaires étrangers dont 5 qui font l'objet d'une formation de médecin en cours d'études. Ces stagiaires sont engagés au préalable par le médecin en place dans le secteur où le stage s'effectue. Ils perçoivent un montant forfaitaire de 600 francs par mois. Selon les renseignements obtenus en cours d'enquête, ce montant a été fixé il y a environ 10 ans et n'a jamais été modifié. Par ailleurs, le secrétaire général de la Commission paritaire CCT Santé 21 a confirmé le 3 mars que « *Selon l'alinéa 2 de l'art. 1.5, la CCT est applicable à titre supplétif aux stagiaires dès lors qu'ils relèvent d'autres conventions. Cela signifie que les contrats peuvent prévoir des clauses différentes de la CCT, y compris sur les points essentiels du contrat (rémunération, temps de travail, vacances, congés....), la CCT étant applicable pour les points qui ne seraient pas réglés par le contrat. L'employeur est donc libre de proposer la rémunération qu'il souhaite au stagiaire.* »

D'une manière globale, il est apparu que les salaires sont conformes à la CCT Santé 21 contrairement aux inquiétudes du syndicat. De ce fait, peu de points négatifs ressortent de l'enquête. Aucun salaire non-conforme à la CCT Santé 21 n'a été détecté dans le sondage réalisé sur les fiches de salaire des 118 travailleurs/euses soumis à cette convention collective.

Contrôles dans les homes subventionnés par l'Etat et soumis à la CCT Santé 21

Après le contrôle des salaires versés par Hôpital neuchâtelois, un sondage a également été effectué dans 10 homes membres de l'ANEMPA (Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées), dont le personnel est soumis à la CCT Santé 21.

Les responsables des homes sélectionnés ont été priés de transmettre une liste complète de leur personnel à l'OSIS. Sur cette base, l'office a sélectionné 10 employés par home.

Ce choix a été établi sur des critères tels que : secteur d'activité, nationalité, fonction, âge et sexe.

L'étude portait sur l'identité, le statut de séjour en Suisse, les conditions salariales, les qualifications, la fonction occupée ainsi que les années d'expérience.

Tous les documents sollicités par les inspecteurs ont été fournis dans leur intégralité par l'ensemble des 10 homes.

L'accent lors de l'analyse des salaires a été mis sur les quatre points cités précédemment, à savoir :

1. les salaires non-conformes au barème en vigueur
2. la présence de stagiaires étrangers
3. les étudiants
4. la disparité salariale entre les travailleurs ayant la même fonction

A la lecture des documents il a été constaté qu'aucun salaire n'était inférieur à la CCT Santé 21.

Trois stagiaires ont été répertoriés dans les listes du personnel des 10 homes. Tous les trois sont résidents suisses. Deux ont la nationalité suisse et un la nationalité espagnole, au bénéfice d'un permis C. Les deux Suisses sont au bénéfice d'une convention de stage avec une école. Quant au ressortissant espagnol, il a été engagé comme stagiaire en intégration professionnelle dans le secteur hôtelier. Parallèlement, il est étudiant au Centre professionnel du Littoral neuchâtelois (CPLN). Dès lors, aucun problème n'a été constaté à ce niveau.

Aucun étudiant n'était employé dans les homes contrôlés

De même que pour HNE, aucune disparité salariale n'a été constatée entre employés œuvrant au sein du même home et dans une même fonction.

Une comparaison des salaires entre homes est difficile à établir, du fait que ces salaires ont été colloqués dans la grille salariale CCT Santé 21 selon le principe « franc pour franc », comme pour les employés d'Hôpital neuchâtelois.

Sur les 100 travailleurs contrôlés, il a été recensé 62 Suisses et 38 ressortissants étrangers. Soit 62 % de Suisses et 38 % d'étrangers.

Tableau comparatif des échelles salariales appliquées dans les homes conventionnés et non conventionnés

2008	Homes conventionnés CCT Santé21					Homes non-conventionnés					
Fonctions	Année(s) d'expérience	Date d'entrée	Nationalité	Sexe	Salaire en CHF p/mois	Année(s) d'expérience	Date d'entrée	Nationalité	Sexe	Homes "ANIPPA" ou "ANEDEP"	Salaire en CHF p/mois
Aide soignant(e)	15	03.01.2002	Suisse	F	4'975.55	15	01.09.2002	Italie	F	ANIPPA	3'516.00
Aide soignant(e)	13	01.04.1999	Suisse	F	5'023.80	10	01.01.1998	Portugal	F	ANIPPA	3'716.65
Aide soignant(e)	1	30.06.2008	Suisse	M	3'767.65	1	11.08.2008	France	F	ANIPPA	3'611.00
Aide soignant(e)	7	17.12.2001	Suisse	M	4'295.30	7	01.09.2001	Suisse	F	ANEDEP	3'600.00
Aide soignant(e)	18	20.08.1990	Portugal	F	4'697.85	18	30.06.1990	France	F	ANIPPA	4'046.00
Aide infirmier/-ère	2	01.12.2006	Suisse	F	3'767.60	2	01.08.2006	Portugal	F	ANIPPA	3'350.50
Aide infirmier/-ère	16	01.09.1992	Suisse	F	4'580.65	16	01.06.1992	France	F	ANIPPA	3'740.00
Aide infirmier/-ère	5	01.07.2003	Congo	M	3'767.65	4	01.07.2004	France	F	ANIPPA	3'650.00
Aide infirmier/-ère	18	23.01.1990	France	F	4'705.00	17	04.02.1991	Portugal	F	ANIPPA	4'205.30
Aide infirmier/-ère	1	01.06.2007	Suisse	F	4'537.40	1	01.10.2007	Suisse	F	ANIPPA	3'315.00
Infirmier/-ère	17	01.09.1998	France	F	6431.50	18	01.04.2001	Suisse	M	ANEDEP	6400.00
Infirmier/-ère	6	01.04.2007	Suisse	M	6249.35	8	01.08.2007	Suisse	F	ANIPPA	5738.60
Infirmier/-ère	35	01.06.2008	Croate	F	6025.15	38	01.11.2007	Suisse	F	ANIPPA	6850.00
Infirmier/-ère	2	01.12.2006	Suisse	F	5200.80	2	14.08.2006	Suisse	F	ANIPPA	4885.80
Infirmier/-ère	11	15.01.2008	France	F	5'698.20	10	14.01.2005	Suisse	M	ANIPPA	6'565.00
Aide de cuisine	16	01.04.2004	Sri Lanka	M	4'481.50	10	20.06.2005	Portugal	F	ANIPPA	3'844.35
Aide de cuisine	2	01.02.2006	Portugal	M	3'602.90	5	01.12.2006	Suisse	F	ANIPPA	3'752.30
Cuisinier/-ère (avec CFC)	38	17.02.1997	Suisse	M	6'099.30	40	26.12.1999	Suisse	M	ANIPPA	5'500.00
Cuisinier/-ère (avec CFC)	9	01.06.2003	Portugal	M	4'940.90	7	01.04.2006	Suisse	F	ANIPPA	4'050.00
Animateur/-trice	3	01.07.2005	Suisse	F	4'466.40	2	01.02.2006	Suisse	F	ANIPPA	4'400.00
Animateur/-trice	18	01.10.1990	Suisse	F	5'662.70	19	21.08.1995	Suisse	F	ANIPPA	5'666.65
Employé(e) de maison	7	01.07.2001	Suisse	F	4'481.45	7	02.11.2001	Suisse	F	ANIPPA	3'887.50
Employé(e) de maison	15	01.09.1993	Portugal	F	4'390.60	15	01.08.2005	Portugal	F	ANIPPA	3'696.05
Veilleur/-euse	5	01.02.2005	Suisse	F	4'295.30	4	21.03.2004	France	F	ANIPPA	3'800.00
Concierge	6	01.03.2002	Suisse	M	5'662.70	3	20.07.2006	Suisse	M	ANIPPA	3'570.95

Cette comparaison permet de constater que, d'une manière générale, les travailleurs œuvrant au sein des homes conventionnés bénéficient d'un salaire plus élevé que leurs collègues qui travaillent dans des homes non conventionnés.

Les différences salariales vont de CHF 31.50 à CHF 2091.75 brut par mois. La différence de CHF 2'091.75 concerne la fonction de concierge. Les deux travailleurs sont à peu près du même âge et tous deux de nationalité suisse. Cette différence de salaire est due au fait que celui œuvrant au sein du home conventionné a commencé son activité le 1^{er} mars 2002 et possède 6 ans d'expérience, alors que l'autre travailleur œuvrant au sein d'un home non conventionné a commencé son activité le 20 juillet 2006 et n'a que trois ans d'expérience. Ce dernier exerce sa fonction à la demande et travaille dans un home moins important. Notons encore que tous les deux ne sont pas qualifiés.

Il ressort également de ce tableau que les fonctions d'animateur/-trice et d'infirmier/-ère sont aussi bien rémunérées, voire plus pour certains cas, dans les homes conventionnés que non conventionnés.

On constate aussi que quatre personnes sur les 25 prises en compte pour cette comparaison sont mieux rémunérées dans les homes non conventionnés. Cela concerne les fonctions d'infirmier/-ère, d'aide de cuisine et d'animateur/-trice. D'une manière générale, les différences salariales entre homes conventionnés et non conventionnés sont moins grandes concernant les personnes de sexe masculin.

La nationalité des travailleurs/-euses ne joue apparemment pas de rôle dans cette comparaison de salaire. Les critères pris en compte ont été, d'une manière plus ou moins semblable, l'âge du travailleur, les années d'expérience, ainsi que la formation. Il convient toutefois de préciser qu'il n'a pas été aisé de trouver des cas présentant les mêmes caractéristiques.

Conclusion

Le temps et les moyens dont a disposé la commission n'ont pas permis de contrôler tous les secteurs relevant du domaine de la santé publique dans le canton. Cependant, les contrôles effectués par sondages dans les homes ainsi qu'à Hôpital neuchâtelois n'ont pas fait apparaître des cas de sous-enchère salariale dans les secteurs professionnels en cause, compte tenu des règles applicables en matière salariale dans les diverses catégories d'établissements.

Les disparités entre hôpitaux suite à l'introduction de la CCT Santé 21 et de l'application du principe «franc pour franc» ont entraîné des différences de salaire entre employé(e)s exerçant une fonction identique mais travaillant dans des établissements différents. On ne saurait pour autant parler de sous-enchère, d'autant plus qu'il s'agit d'une situation transitoire.

Dans le domaine des homes, on constate qu'il existe deux échelles de rémunération selon que les établissements sont ou non soumis à la CCT Santé 21. Dans les homes privés (ANIPPA et ANEDEP) la rémunération est, en règle générale, plus faible. La commission ne peut que prendre acte de la coexistence de ces deux systèmes, pour la même activité professionnelle. Une unification de la rémunération des employé(e)s concerné(e)s – en pratique, en s'alignant sur les normes salariales de la CCT Santé 21 – nécessiterait une modification de la législation applicable aux homes privés et un subventionnement accru de l'Etat. Il s'agit là d'un problème politique qui n'est pas du ressort de la Ctrip.

Neuchâtel, le 13 mai 2009

**Au nom de la Commission tripartite chargée de
l'observation du marché du travail**

Le président suppléant

La secrétaire

Georges Jeanbourquin

Alice Conti

Distribution :

- Conseil d'Etat par le Département de l'économie
- Presse

Annexe 1 : Différences salariales entre personnes exerçant la même activité dans les homes ANIPPA

<u>Home n° 1</u>	Un aide-soignant UE gagne plus que sa collègue sud-américaine, pourtant mieux formée et plus expérimentée ; une employée de maison UE gagne plus que son homologue suisse, pourtant plus expérimentée. Une infirmière UE nouvellement engagée perçoit nettement plus que deux autres de ses compatriotes. Une infirmière veilleuse, avec une année d'expérience, perçoit également plus que ses deux compatriotes UE, plus expérimentés.
<u>Home n° 2</u>	Une infirmière UE avec 21 ans d'expérience gagne moins que son collègue UE, pourtant nettement moins expérimenté. Deux veilleuses plus expérimentées perçoivent un salaire inférieur à celui de leur collègue masculin.
<u>Home n° 3</u>	Une aide au service hôtelier UE perçoit plus que sa collègue suisse. Une aide de cuisine suisse, pourtant moins expérimentée, gagne nettement plus que sa compatriote plus âgée. Deux aides-soignants suisses perçoivent un salaire supérieur à leur collègue africain. Une animatrice gagne sensiblement plus que sa collègue, alors que cette dernière a plus d'expérience et une formation supérieure. La veilleuse la plus expérimentée et la plus âgée gagne nettement moins que ses trois autres collègues.
<u>Home n° 4</u>	La cuisinière suisse a un salaire plus élevé que son homologue UE. Deux infirmières suisses gagnent également plus qu'une infirmière UE.
<u>Home n° 5</u>	Problème identique au cas n° 4 où une aide-infirmière suisse gagne plus que 5 autres aides-infirmières étrangères, pourtant au bénéfice d'une formation de la Croix-Rouge, contrairement à la personne suisse.
<u>Home n° 6</u>	Un travailleur était salarié à raison de CHF 21.00 de l'heure au lieu de CHF 22.00 conformément à son contrat de travail. Par un arrangement à l'amiable avec l'employé, le directeur s'est engagé à verser rétroactivement la somme de CHF 0.50 au lieu de CHF 1.00 par heure.
<u>Home n° 7</u>	La comptable gagne moins que son aide-comptable pourtant au bénéfice d'une plus grande expérience. Une aide-soignante suisse gagne la moitié moins que sa collègue UE avec une expérience quasi identique. Une collaboratrice UE avec la plus grande expérience gagne sensiblement moins que ses deux collègues étrangères. Une animatrice UE gagne moins que sa collègue suisse, pourtant moins expérimentée. Le cuisinier-chef gagne moins que son cuisinier, tous deux de nationalité suisse, pourtant avec une plus grande expérience. Une employée polyvalente UE gagne nettement moins que sa compatriote alors qu'elles n'ont qu'une année d'expérience de différence. L'employée suisse gagne également moins que la première employée UE alors qu'elle a la même expérience et est plus âgée. Une femme de ménage UE beaucoup plus expérimentée gagne moins que sa collègue hors UE. Une infirmière suisse plus expérimentée gagne nettement moins que sa collègue UE.
<u>Home n° 8</u>	Les 4 veilleuses ont un salaire identique. Néanmoins, l'une d'elles, une Suisse, a une expérience de 8 ans et une formation de la Croix-rouge, contrairement aux autres de nationalités suisse et européenne. Une d'elles de nationalité européenne, au bénéfice d'une expérience de 14 ans, est également salariée à l'identique aux deux autres, qui n'ont que 1 et 2 ans d'expérience.