



Fiche d'information

Salaire et conditions de travail du personnel soignant

Date :

8 mai 2024

Salaire

Combien gagne le personnel de soins et d'accompagnement?

Selon les estimations de l'Office fédéral de la statistique qui concernent l'année 2020, le salaire médian¹ équivalent plein-temps des infirmiers/ères diplômés/ées (par ex. d'une école supérieure (ES) ou d'une haute école spécialisée (HES) ou avec une spécialisation s'élève à env. 7325 CHF brut par mois, y compris 1/12 du 13e salaire. Ce salaire est un peu plus élevé que le salaire médian de l'ensemble des salariés en Suisse, qui est de 6665 CHF brut par mois. Le salaire médian du personnel avec un diplôme du secondaire II (par ex. assistants/es en soins et santé communautaire ASSC au bénéfice d'un CFC ou personnel auxiliaire avec une attestation fédérale professionnelle) est d'env. 5543 CHF brut par mois. Le salaire médian du personnel soignant avec un niveau de formation moins élevé ou sans formation est de 5139 CHF brut par mois.

Où cela est-il réglé?

Il existe des conventions collectives de travail (CCT) qui règlent les salaires minimaux dans les institutions de santé.. Pour les professionnels sous régime de droit public, la rémunération est fixée par un règlement du personnel, pour les autres professionnels de façon individuelle dans les contrats de travail.

Conditions de travail

Ce qui est réglé actuellement dans le droit fédéral ou cantonal

Les principes généraux applicables au contrat de travail (début et fin des rapports de travail, devoirs réciproques, congés, etc.) sont réglés dans le Code des obligations (CO). La loi sur le travail (LTr) a pour objectif de protéger la santé des travailleurs. Elle contient, entre autres, des dispositions sur la durée de travail et de repos qui s'appliquent à tous les rapports de travail dans les institutions de santé (hôpitaux, cliniques, EMS etc.) qui ne sont pas soumises à droit du personnel du secteur public. Ces règles sont complétées par les règlements internes des institutions de santé, par les contrats de travail individuels et, pour certaines branches d'activité, par des contrats-type de travail (CTT), de niveau fédéral ou cantonal.

¹ Le salaire médian signifie que 50% des professionnels gagnent plus et 50% moins. Les salaires des cadres sont inclus dans les chiffres mentionnés.

Renseignements :

Office fédéral de la santé publique, Communication, media@bag.admin.ch www.ofsp.admin.ch
Cette publication est également disponible en allemand et en italien.

Ce qui est réglé dans des conventions collectives de travail (CCT)

Les CCT découlent d'accords passés entre les partenaires sociaux (employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) qui précisent les conditions de travail et la rémunération. Elles fixent par exemple le droit aux vacances annuel, la durée hebdomadaire du travail, les salaires minimaux, les absences justifiées, etc.

Lorsque l'employeur participe à une CCT, les dispositions de celle-ci deviennent automatiquement partie du contrat de travail individuel des travailleurs qui sont membres d'une organisation contractante. Généralement, les employeurs liés à une CCT appliquent les dispositions de la convention à tous leurs employés, donc également à ceux ne faisant pas partie d'une organisation. Il est par ailleurs possible que les employeurs adhèrent volontairement à une CCT, sans avoir participé aux négociations préalables. À certaines conditions, le champ d'application d'une CCT peut être étendu à toute une profession ou à toute une branche d'activité².

Revendications du personnel soignant

Le personnel de soins et d'accompagnement doit souvent faire preuve d'une grande flexibilité dans les horaires de travail, parfois difficilement conciliable avec la vie privée et familiale. Les revendications du personnel soignant portent notamment sur:

- Plans de service fiables et réguliers, moins de travail par tranches interrompues en milieu de journée

Certains aspects liés aux horaires de travail sont réglés dans des CCT, qui fixent par exemple les délais pour la communication des plans de service par l'employeur. Comme le soin aux patients doit être assuré en toutes circonstances, des exceptions sont possibles. L'employeur doit cependant respecter les principes fixés dans la CCT et les commissions paritaires instituées par les CCT doivent y veiller. Quant au travail par tranches interrompues par de longues pauses en milieu de journée, cela peut également faire l'objet de négociations entre les partenaires sociaux.

- Les conditions de travail doivent être réglées dans une CCT ou tout au moins correspondre aux standard des CCT

Les accords entre partenaires sociaux ont une grande importance. Ils permettent de trouver des solutions adaptées aux situations particulières des institutions de santé dans les différentes régions. Il existe, au niveau cantonal, différentes CCT concernant le personnel soignant. À certaines conditions et à la requête des parties contractantes, le champ d'application d'une CCT peut être étendu à toute une profession ou à toute une branche d'activité.

Sources:

- Office fédéral de la statistique OFS, exploitation des données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires, 2020.
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, [Aide-mémoire](#) sur l'application de la loi sur le travail dans les hôpitaux et les cliniques, version de janvier 2016

² Art. 2 et 3 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT, RS 221.215.311) ; cf. notamment art. 2 ch. 3 : les employeurs et les travailleurs liés par la convention doivent respectivement former la majorité des employeurs et des travailleurs auxquels le champ d'application de la convention doit être étendu, et les employeurs liés par la convention doivent en outre occuper la majorité de tous les travailleurs.

Renseignements :

Office fédéral de la santé publique, Communication, media@bag.admin.ch www.ofsp.admin.ch
Cette publication est également disponible en allemand et en italien.