

Corporate Governance – et le personnel dans tout ça ?

On recherche cheffe du personnel :

« S'engager pour les gens, s'engager avec les gens ! Notre cliente, une organisation sans but lucratif ayant son siège principal à Berne, entend défendre ces valeurs au quotidien, non seulement par rapport à ses membres, mais aussi au sein de son personnel, qui compte quelque 950 collaborateurs et collaboratrices travaillant dans plus de 50 sections locales. La politique du personnel de cette organisation suisse de renom est en effet le point de mire de tous les regards et exige un grand professionnalisme ... »

Extrait d'une offre d'emploi parue dans la WOZ, N° 20/2007

Constatation:

- ▶ La crédibilité et l'intégrité d'une ONG se mesure aussi à l'aune des conditions de travail et des droits de participation qu'elle garantit à son personnel. Les constatations qui suivent débouchent sur un certain nombre de revendications, qu'il s'agit de satisfaire en les intégrant dans les directives du ZEW0, dans les principes de bonne gouvernance formulés dans le Swiss NPO-Code ou dans les règlements internes des ONG.
- ▶ Garantir des conditions de travail progressistes et proposer des modèles de gestion participative ne sert pas qu'à maintenir un bon climat de travail et à motiver les collaborateurs à s'investir pour les objectifs de l'organisation. Tout comme la transparence financière, une meilleure transparence en matière de conditions de travail (dans les Rapports annuels, par exemple) renforce la considération que le public, les sympathisants et les donateurs ont pour l'organisation concernée ; c'est en outre pour celle-ci une façon de marquer son opposition à la détérioration croissante des conditions générales de travail.
- ▶ Lorsque des ONG défendent vis-à-vis du public et de la société certains principes et certaines positions (tout particulièrement dans le domaine social), elles doivent aussi les traduire dans leur fonctionnement interne. Les collaborateurs d'une ONG sont pour elle des partenaires essentiels, ou encore son véritable « capital ».
- ▶ De nos jours, la tendance est d'affaiblir les conditions de travail progressistes (la promotion des emplois à temps partiel, un système salarial juste et transparent excluant le salaire au mérite, la promotion du personnel et une formation continue de qualité), pour acquérir des avantages concurrentiels vis-à-vis des autres ONG. Or, il serait préférable que les ONG s'unissent pour défendre de bonnes conditions de travail face aux partenaires avec lesquels elles concluent des contrats de prestations (par exemple les cantons ou les communes), afin de réduire les risques de sous-enchère sociale dans l'attribution des fonds publics.

Revendications :

► *Un véritable partenariat social*

Le principe du partenariat social doit être fixé dans une convention collective de travail (CCT d'entreprise). Ce n'est que par ce biais qu'employés et employeurs pourront réellement coopérer dans l'égalité (système paritaire).

► *Des droits de participation du personnel*

Le droit d'être consulté et le droit de participation accordés dans certaines ONG ne suffisent pas. Ils ne sont souvent qu'un alibi et conduisent à des malentendus, voire à des conflits. C'est pourquoi le SSP-ONG demande qu'on fixe de façon contraignante les droits des collaborateurs à participer aux discussions portant sur l'aménagement des conditions de travail (règlement du personnel, système salarial, formation permanente, organisation du travail), sur les principes et les valeurs déterminant l'orientation de l'organisation et sur sa culture d'entreprise.

► *L'égalité et la non-discrimination*

Le SSP-ONG demande que le principe de l'égalité entre hommes et femmes et celui du « salaire égal à travail égal » soient concrétisés. Si l'on veut parvenir à cet objectif, il est nécessaire de prendre plusieurs mesures : adopter un système salarial juste et clair, garantir la transparence des salaires, créer des emplois à temps partiel pour les hommes et les femmes, à tous les échelons de la hiérarchie (aussi pour les cadres), accorder un congé de maternité d'une durée supérieure au minimum légal et un congé de paternité payé, élaborer un règlement clair contre le harcèlement (psychologique et sexuel) et la discrimination sur la place de travail.

► *L'obligation de prévoir un plan social*

De plus en plus souvent, pour des raisons liées aux finances, à la politique financière ou à la gestion d'entreprise (forte diminution des dons, suppression de subventions privées ou publiques, centralisation, décentralisation, abandon de certains secteurs d'activité), les ONG se voient dans l'obligation de licencier des collaborateurs ou de réduire leur temps de travail (en procédant à des modifications de contrats). Le SSP-ONG exige la création d'un fonds pour un plan social (ou fonds du personnel) qui soit régulièrement alimenté, afin de limiter les conséquences sociales et économiques de ces licenciements pour les collaborateurs concernés.

► *La promotion du personnel*

Le SSP-ONG demande que l'on mette en place une promotion ciblée du personnel, surtout dans le domaine de la formation permanente. Il conviendra de mettre à disposition les moyens financiers nécessaires. Si l'on veut garantir la qualité au sein de l'organisation et assurer à moyen et à long terme l'avenir professionnel des collaborateurs, il faut que la promotion du personnel au sens large devienne une tâche prioritaire des directions des ONG. Les collaborateurs doivent être incités à participer à une formation professionnelle et personnelle ciblée et aidés financièrement. Les directions devront veiller tout particulièrement à ce que l'ensemble des collaborateurs puisse profiter des possibilités de formation permanente (co-) financées par leur ONG.