

Situation salariale dans les organisations non gouvernementales (ONG) en 2009

Condensé des résultats

Objet de l'étude

Le secteur ONG du Syndicat des Services publics a mandaté le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS de réaliser une enquête auprès d'une centaine d'organisations non gouvernementales (ONG). Les informations fournies par 42 ONG ont permis de réaliser la présente étude qui répond aux questions suivantes :

- › Quelles sont les conditions salariales des ONG ?
- › Quelles sont leurs conditions de travail ?
- › Dans quelle mesure les ONG soutiennent-elles la formation en entreprise ?

Les résultats de la présente étude seront comparés avec ceux d'une étude similaire menée en 1999.

La présente étude traite par ailleurs des questions supplémentaires jugées importantes :

- › Comment la situation, le type et l'étendue des contrats de mandat se développent-ils ?
- › Quelles prestations les ONG offrent-elles à leurs apprenti-e-s ?
- › Combien de places de stage offrent-elles et quelles sont leurs caractéristiques ?
- › Quelle est l'ancienneté moyenne du personnel des ONG et à combien s'élève le taux de fluctuation ?

Base de données

Les données de la présente étude reposent sur un sondage écrit auprès de 42 ONG. Le taux de réponse est de 53,8%.

Le dépouillement des données s'est effectué sur une base anonyme. La majorité des ONG ne souhaitent pas que leur nom figure sur une liste en annexe à l'étude.

La qualité des données est évaluée comme bonne. Les données non plausibles ont été rectifiées après vérification auprès de la personne concernée et seulement dans une minorité de cas exclues des calculs.

Le recouplement entre les unités d'échantillonnage de 1999 et 2009 est relativement faible. Un tiers des ONG (15 ONG) a répondu aux deux sondages. La majorité des 42 ONG interrogées en 2009 (27 ONG) n'a pas pris part à l'enquête sur les salaires de 1999. Le faible recouplement entre les unités d'échantillonnage complique l'analyse comparative : il empêche de distinguer clairement une variation structurelle d'une variation due à la composition de l'échantillon.

Caractéristiques des ONG

L'étude de 2009 comprend cinq types principaux d'ONG qui se distinguent par leur domaine d'activité : les ONG caritatives, les ONG environnementales, les ONG Groupe d'intérêt, les ONG religieuses et les ONG médicales. Neuf cantons abritent le siège principal des ONG qui ont répondu au sondage : Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Lucerne, St-Gall, Vaud, Valais et Zurich.

Les 42 ONG interrogées engagent au total 4 220 salarié-e-s réguliers respectivement en moyenne 100,5 personnes. Sur l'ensemble de la population active en Suisse, une personne sur mille travaille dans une ONG. Les 4 220 personnes salariées auprès d'une ONG se partagent 2 579 emplois à plein temps. Le taux d'occupation moyen se situe à 61,1%.

La plus grande ONG compte 960 emplois à plein temps, ce qui correspond à 37,2% des emplois recensés dans le cadre de la présente étude. La plus petite ONG engage par contre 7 personnes pour 2,8 d'emplois à plein temps.

En plus de 4 220 emplois réguliers, les 42 ONG offrent 108 places d'apprentissage, 284 places de stage, 109 places pour civilistes et 2 175 postes de bénévole.

En 2008, la masse salariale brute à savoir le total des frais salariaux à la charge des 42 ONG pour tous les salarié-e-s réguliers s'est chiffrée à 321 millions de francs. Les ONG sont principalement financées par des dons. Leur part

Demandes du ssp-ong

Sur la base de cette étude, le SSP-ONG demande aux organisations non gouvernementales de réaliser des améliorations, principalement dans les domaines suivants :

- 1) Pour tous les salaires, le renchérissement doit être compensé intégralement ; il faut renoncer aux salaires à la performance ou à toute part de salaire variable en fonction des prestations.
- 2) La transparence des salaires est nécessaire pour réduire les différences de salaires, parfois énormes, qui existent d'une organisation à l'autre ; il importe que, lors de soumissions de projets, les différentes ONG candidates offrent des conditions salariales comparables et que la sous-enchère salariale puisse ainsi être évitée.
- 3) Le pourcentage de femmes occupant un poste de cadre doit nettement augmenter. Pour atteindre cet objectif, il est absolument nécessaire de créer à ce niveau des postes à temps partiel et d'offrir la possibilité de partager des postes de direction.
- 4) Il faut introduire à court terme la semaine de 40 heures dans toutes les organisations. A moyen et à long terme, les ONG doivent développer des modèles pour une nouvelle répartition du travail et les mettre en pratique.
- 5) Les ONG doivent garantir le versement du salaire en cas de maladie pendant 720 jours et ne pas prononcer de licenciements durant cette période. De même, elles doivent proposer des modèles de retraite anticipée qui permettent de mener une existence décente.
- 6) Il faut créer nettement plus de places d'apprentissage et parvenir à un meilleur équilibre entre places d'apprentissage et places de stage. En outre, il importe de mieux utiliser le potentiel qu'offrent les engagements dans le cadre du service civil – considérés comme des contributions concrètes au travail pour la paix.
- 7) La responsabilité des ONG envers leurs collaborateurs exige que des plans sociaux soient élaborés dans toutes les organisations, qui doivent mettre à disposition les fonds nécessaires.

Partant du principe que des exigences éthiques élevées doivent s'appliquer non seulement au travail accompli par les ONG, mais aussi aux conditions de travail de leurs collaborateurs, le SSP-ONG demande :

- 1) L'introduction de conventions collectives de travail (CCT), c'est-à-dire d'une réglementation d'ensemble transparente des conditions de travail dans toutes les ONG.
- 2) L'extension des droits de participation des collaborateurs ; ceux qui sont en vigueur dans de nombreuses ONG sont insuffisants.
- 3) L'inscription dans les directives du ZEW0 et du Code NPO Suisse de critères de référence à appliquer aux conditions salariales et aux conditions de travail dans les ONG.

Situation salariale

s'élève en moyenne à 44,8 % du budget total. Suivent les contributions des pouvoirs publics suisses qui reviennent en moyenne à une part de 27 %. La capacité d'autofinancement correspond en moyenne à une part de 10,8 %.

Sur l'effectif total du personnel, le pourcentage de femmes correspond à 65,1 %. La proportion de femmes décroît plus le taux d'occupation et la position hiérarchique sont élevés. 46,1 % des emplois à plein temps, 69,5 % des emplois à temps partiel supérieur à 50 % et 77,1 % des emplois à temps partiel inférieur à 50 % sont occupés par des femmes. En atteignant 39 %, le pourcentage de femmes dans les positions de cadres reste inférieur à la moyenne, mais se révèle supérieur aux taux obtenus pour l'administration publique.

72,3 % des emplois sont des emplois à temps partiel. Ce pourcentage est également supérieur à celui de l'administration publique.

Places d'apprentissage et places de stage

Seules 16 ONG (38 %) ont offert des places d'apprentissage en 2008. Plus de la moitié des ONG ne soutient donc pas la formation en entreprise. Les 42 ONG offrent au total 108 places d'apprentissage dont 66 sont mises à disposition par la plus grande ONG. Deux tiers respectivement 28 des ONG interrogées ont engagé des stagiaires en 2008. Les ONG offrent au total 284 places de stage ce qui correspond à une moyenne de 6,8 places de stage par ONG. Le nombre de places de stage est 2,6 fois plus élevé que le nombre de places d'apprentissage. La taille de l'ONG influe significativement sur le nombre de places d'apprentissage : plus l'ONG est grande, plus elle offre un nombre

élevé de places d'apprentissage. En revanche, le nombre de places de stage ne varie pas proportionnellement à la taille de l'ONG.

La majorité des places de stage respectivement 101 places ou 35% sont créées avec l'objectif de favoriser la réintégration dans le monde professionnel de personnes sans emploi ou avec une capacité de travail partielle.

Les ONG ont engagé 63 stagiaires qui ont achevé une formation de niveau secondaire II ou de niveau tertiaire (université, HES). Cette catégorie de stagiaires ne se fait en général pas embaucher par l'ONG après la période de stage. Leur salaire mensuel brut se situe en moyenne à 2 655 francs (12 x par année).

Civilistes et bénévoles

Seul un tiers des ONG respectivement 14 ONG a offert des places à des civilistes en 2008. Elles ont engagé 109 civilistes qui ont effectué un travail équivalent à un volume de 40 emplois à plein temps. En revanche, un très grand nombre de bénévoles œuvrent dans les ONG. Les 42 ONG comptent en tout 2 175 bénévoles dont le travail correspond à un volume de 243 emplois à plein temps.

Contrats de mandat

Le volume des contrats de mandat n'a pas varié au cours de ces dernières années. La somme des mandats attribués par les ONG interrogées correspond à 9% de la masse salariale brute. Les projets précis représentent le domaine principal concerné par les contrats de mandat : 4,1% sont attribués dans ce contexte. Le volume des contrats de mandat atteint globalement

8,4 millions de francs. D'après 27 des ONG interrogées (69%), les contrats de mandat sont conclus pour trois raisons essentielles : le manque de connaissances, une plus grande flexibilité et une administration simplifiée.

Conditions d'engagement

Les conditions d'engagement des ONG sont évaluées comme bonnes. La moitié du personnel des 42 ONG est libre de répartir lui-même son temps de travail. La durée hebdomadaire du travail est en moyenne fixée à 40,5 heures. Dans plus de la moitié des ONG interrogées, les employé-e-s âgés de plus de 20 ans ont plus de vacances que le minimum légal de 4 semaines de vacances payées par année. Seules 8 ONG ne compensent pas les heures supplémentaires. 14 ONG n'indemnisent pas les heures supplémentaires des cadres.

La moitié des ONG règle les délais en cas de licenciement conformément à l'art. 336c CO. En ce qui concerne la durée du maintien du salaire en cas de maladie et de maternité, seules 6 ONG (14,3%) s'en tiennent à verser des prestations salariales minimales. Les 36 autres ONG (85,7%) prévoient des prestations supérieures au minimum légal.

Cotisations versées aux assurances sociales

24 ONG (57,1%) versent en faveur du personnel des cotisations aux institutions de prévoyance professionnelle, supérieures aux cotisations obligatoires. 19 ONG (45,2%) renoncent totalement ou partiellement à la déduction de coordination et 15 ONG (35,7%) assurent de leur plein gré des revenus inférieurs au seuil d'entrée.

19 ONG (45,2%) versent de leur plein gré des allocations pour enfant plus élevées que celles prescrites par la loi à leurs employé-e-s avec enfant(s). 9 de ces ONG allongent également les allocations de formation professionnelle. 23 ONG (54,8%) versent des allocations pour enfant et des allocations familiales conformes au minimal légal du canton.

Perfectionnement et évolution des salaires

Un droit au perfectionnement professionnel existe dans 35 ONG (83,3%). 2 ONG réservent ce droit exclusivement à certaines collaboratrices et à certains collaborateurs. 5 ONG (11,9%) ne prévoient pas un tel droit. En 2008, les ONG ont investi 1,4% de la masse salariale brute pour le perfectionnement du personnel. Le montant absolu dépensé s'élève à 1 145 francs par année et par emploi à plein temps. Les ONG ont par ailleurs consacré une moyenne de 30,1 heures de travail rémunéré par année et par emploi à plein temps au perfectionnement.

26 ONG versent la compensation du renchérissement à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs. 11 ONG accordent en outre une hausse salariale supérieure à la croissance de l'indice des prix à la consommation.

L'ancienneté moyenne du personnel des ONG interrogées s'élève à 5,6 années et reste inférieure celle du personnel de l'administration publique, p. ex. du canton de Berne (11,6 années). Le taux de fluctuation moyen du personnel atteint 11,4% et représente un taux légèrement supérieur à celui obtenu pour l'administration fédérale (10,7%) et pour le canton de Berne (7,6%). Le taux de fluctuation informe sur la fidé-

lité du personnel à son entreprise, sur les départs à la retraite et sur les départs pour des motifs internes à l'entreprise.

Principes de la politique salariale

. 23 ONG ont fixé un salaire minimum qui s'élève en moyenne à 52 988 francs par année (4 076 francs par mois). En ce qui concerne les emplois réguliers, aucun salaire minimum fixé n'est inférieur à 43 160 francs par année respectivement 3 320 francs par mois.

Les ONG sont unanimes : l'activité ou la fonction exercée par un-e employé-e a une très forte influence sur le niveau de salaire. 41 ONG respectivement 97,6% partagent cet avis. La moitié des ONG indique que l'expérience professionnelle a une incidence déterminante sur le niveau de salaire. Juste après vient le nombre d'années de service dont l'influence significative est soulignée par 18 ONG. La majorité des ONG mentionne que la formation, l'âge, l'évaluation du travail individuel et l'expérience extra-professionnelle n'influent (pratiquement) pas sur le niveau de salaire.

Présentation de la structure des salaires

L'enquête sur la structure des salaires menée en 2009 se fonde sur six exemples de profil professionnel. La tâche de la collaboratrice ou du collaborateur, sa formation, son âge, la durée de son expérience professionnelle et ses années de service dans l'entreprise ont été retenus comme critères distinctifs. Pour disposer d'exemples réalistes, il est indispensable de créer des exemples proches des profils professionnels existants.

Une employée de bureau de 29 ans qui travaille depuis une année et demie dans l'entreprise et qui a fait un apprentissage d'assistant-e de bureau ou a suivi une formation équivalente gagne en moyenne 64 267 francs brut par année (13 x 4 945 CHF). Le salaire minimum attribué à cette fonction s'élève à 45 000 francs par année.

Une collaboratrice administrative de la même ONG qui a le même âge et le même nombre d'années de service, mais qui a suivi une formation plus étendue et qui travaille de façon autonome dans les domaines de responsabilité qui lui sont assignés gagne en moyenne 72 768 francs brut par année, c'est-à-dire 13% de plus que sa collègue employée de bureau.

Un collaborateur spécialisé de 44 ans et demi avec 19 années et demie d'expérience professionnelle et 11 années et demie de service dans la même ONG gagne en moyenne 90 527 francs brut par année.

Une collaboratrice scientifique gagne en moyenne 93 284 francs brut par année. L'éventail des salaires de l'exemple 4 se révèle par contre nettement plus large que celui des exemples 1 et 2.

Les salaires sont nettement plus élevés aux exemples 5 et 6 qui rendent compte de salaires perçus par les personnes responsables d'un service et d'une équipe respectivement par les membres de la direction. Un responsable de programme gagne en moyenne 114 856 francs brut par année, une cheffe de division gagne en moyenne 128 242 francs brut par année.

Bien que les fourchettes des salaires varient fortement, elles sont toutes minimales par rapport aux chiffres de l'économie privée et de l'administration publique. Le salaire de l'exemple 6 (responsable de service ou membre de la direction) est en moyenne deux fois et au maximum trois fois plus élevé que le salaire de l'exemple 1 (employée de bureau). Un écart minime entre les salaires les plus bas et les salaires les plus hauts caractérise l'échelle salariale des ONG. Ce principe reste inchangé en 2009.

Comparaisons des résultats

L'analyse de la composition du personnel révèle que le pourcentage de femmes dans les positions de cadres a progressé de 7% entre 1999 et 2009 en passant de 32% en 39%. Sur l'ensemble du personnel des ONG, la proportion de femmes est restée stable : deux tiers de l'effectif du personnel des ONG est composé de femmes.

23 des ONG interrogées ont fixé un salaire minimum. En 2009, le salaire minimum moyen s'élève à 52 988 francs par année. Il a augmenté de 4% depuis 1999 où il se situait à 51 025 francs par année. Seul le salaire minimum standard nominal a progressé. Le salaire minimum standard réel a tendance à diminuer.

Jun 2009, Bureau BASS
Markus Schärer et Thomas Oesch

Des informations détaillées, divers chiffres et les tableaux synoptiques figurent dans le rapport intégral.

Pour le commander, veuillez vous adresser au ssp-ong.

SSP-ONG

Neuengasse 8, 3011 Berne

Tél. 031 - 312 83 28 Fax 031 - 312 40 45

info@ssp-ong.ch <http://www.ssp-ong.ch>

Rédaction:

Catherine Weber et Urs Sekinger

Traduction:

Sylvie Colbois