

## **Situation salariale dans les organisations non gouvernementales en 2015**

Étude comparative sur les salaires et les conditions de travail menée sur mandat du Syndicat des services publics (SSP), secteur ONG

### **Condensé des résultats**

Markus Schärler und Livia Bannwart

Berne, le 9 novembre 2015

## 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 auprès des organisations non gouvernementales (ONG) une enquête sur leurs salaires et conditions de travail. Les informations fournies par 36 organisations 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**?
- Quelles sont l'étendue et la portée des **contrats de mandat**?

Les résultats de la présente étude seront si possible comparés avec ceux d'une étude similaire menée en 2009.

## Base de données

Les données de la présente étude reposent sur un sondage écrit auprès de **36 ONG**. Le **taux de réponse** est de **88%**.

Le **dépouillement des données** s'est effectué sur une base **anonyme**. Une ONG ne souhaite pas que son nom figure sur la liste des participants.

D'une manière générale, 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.

Une **comparaison** des organisations participantes avec celles de 2009 montre que le **recoupement** des deux unités d'échantillonnage est relativement **faible**. Les 14 organisations (39%) qui ont participé à l'étude en 2009 ont également pris part à l'actuelle enquête sur les salaires. Les autres 22 organisations interrogées n'ont pas répondu à l'étude sur les salaires en 2009. Le faible recoupement entre les unités d'échantillonnage complique la comparaison des résultats, car il empêche de distinguer clairement une variation structurelle d'une variation due à la composition de l'échantillon.

## Caractéristiques des organisations

L'étude de 2015 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** de même que certaines **organisations** parmi le secteur de la santé. Neuf

cantons abritent le siège principal des ONG qui ont répondu au sondage: Argovie, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Vaud et Zurich.

Les 36 ONG interrogées occupent au total **4751 salarié-e-s fixes** (sans contrats à durée limitée ni apprenti-e-s ou stagiaires), soit en moyenne 132 personnes. Sur l'ensemble de la population active en Suisse, une personne sur mille travaille dans une ONG. Le taux d'occupation moyen se situe à 72%. La **plus grande ONG** compte 1084 employé-e-s à plein temps, ce qui correspond à 17% des personnes recensées dans le cadre de la présente étude. **En plus** de 4751 emplois réguliers, les 36 ONG offrent **182 places d'apprentissage**.

Au cours de l'exercice 2014, la **masse salariale brute**, à savoir le total des frais salariaux à la charge des 36 ONG pour tous les salarié-e-s réguliers, s'est chiffrée à **391 millions de francs**. Les ONG sont **principalement financées par des contributions des pouvoirs publics**. Leur **part** correspond à **39%**. Suivent les **dons** qui représentent **33%** et la capacité d'autofinancement (15%).

Sur l'**effectif total du personnel**, le **pourcentage de femmes** correspond à **62%**. La proportion de femmes décroît plus le taux d'occupation et la position hiérarchique sont élevés. En effet, 42% des emplois à plein temps, 71% des emplois à temps partiel supérieur à 50% et 75% des emplois à temps partiel inférieur à 50% sont occupés par des femmes. En atteignant **38%**, 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.

La part (**69%**) des **emplois à temps partiel** est également supérieure à celle de l'administration publique.

## Contrats de mandats

Le volume des contrats de mandats n'a pas varié au cours de ces dernières années auprès de la majorité des ONG. La somme des mandats attribués par les ONG interrogées correspond à **8,5%** de la **masse salariale brute**. À ce titre, la **communication** et la **collecte de fonds** sont le plus fortement représentées avec 4,5%. Les raisons principales pour faire appel aux contrats de mandats sont le **manque de connaissances spécialisées** mentionné par 24 des ONG interrogées (89%), alors que 11 ONG (41%) évoquent une **flexibilité accrue**.

## Conditions d'engagement

Les **conditions d'engagement** des ONG sont en principe jugées **bonnes**. Près de la moitié du

personnel est libre de répartir lui-même son temps de travail. La durée hebdomadaire du travail est en moyenne fixée à 41 heures. Bien plus de la moitié des ONG interrogées octroient à leurs employé-e-s âgés de plus de 20 ans **davantage de vacances que le minimum légal** de 4 semaines de vacances par année. Seule une ONG ne compense sous aucune forme les heures supplémentaires prestées. Dans 10 ONG, les cadres doivent renoncer à une indemnisation du temps de travail supplémentaire.

Pour la **moitié** environ **des ONG**, la **réglementation de la protection contre le licenciement** en cas de maladie, d'accident ou de maternité (délais de blocage) se conforme aux **normes stipulées dans la loi** (art. 336c, CO). Par contre, en ce qui concerne la durée du maintien du salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité, seules 3 ONG (8%) s'en tiennent aux prestations salariales minimales visées par la loi. Quant aux **33 autres ONG**, elles prévoient des **prestations supérieures au minimum légal**.

#### Cotisations aux assurances sociales

31 ONG (86%) versent en faveur du personnel des **cotisations** aux institutions de **prévoyance professionnelle**, qui sont **supérieures au régime obligatoire de la LPP**. 21 ONG (58%) renoncent totalement ou partiellement à la déduction de coordination et 18 ONG (50%) assurent de leur plein gré des revenus inférieurs au seuil d'entrée.

22 ONG (61%) versent à titre facultatif des allocations pour enfants et formation professionnelle plus élevées que celles prescrites par la loi.

#### Perfectionnement et évolution des salaires

Un **droit au perfectionnement professionnel** existe dans 32 ONG (89%). Deux ONG réservent ce droit exclusivement à certaines collaboratrices et à certains collaborateurs. Deux ONG ne prévoient pas un tel droit. En 2014, les ONG ont investi **1,4%** de la **masse salariale brute** pour la **formation continue** du personnel. Les ONG ont par ailleurs consacré au perfectionnement une moyenne de **25 heures de travail rémunéré** par année et par emploi à plein temps.

#### Principes de la politique salariale

21 ONG (58%) ont **fixé un salaire minimum** qui s'élève en moyenne à 55 203 francs par année (4279 francs par mois). En ce qui concerne les emplois réguliers, aucun **salaire minimum fixé** n'est inférieur à 44 440 francs par année ou 3418 francs par mois.

Dans toutes les organisations, l'**activité** (fonction) qu'un-e employé-e exerce a une **très forte** influence sur le **montant** du **salaire**. Pour la plupart des ONG interrogées, l'**expérience professionnelle** de même que le nombre d'**années de service** dans la même entreprise représente un critère qui a une **influence significative** sur le niveau des salaires.

Près d'un cinquième des organisations estiment que la formation, l'âge et l'évaluation individuelle du travail ont une forte incidence sur les salaires.

#### Présentation de la structure des salaires

L'enquête sur la structure des salaires se fonde sur les salaires de **six cas** pour l'année 2015. Ces cas de personnes étudiés ne se distinguent pas seulement de par leur tâche et la formation exigée, mais également en termes d'âge, de durée de l'expérience professionnelle et d'ancienneté au sein de l'entreprise. À cet égard, des profils de collaborateurs-trices les plus réalistes possible, c'est-à-dire existant réellement, ont tenté d'être définis.

Une **employée de bureau** de 29 ans et demi 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 **66 383 francs brut par année** (13 x 5106 francs par mois).

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 **74 090 francs brut par année**, soit 12% de plus que sa collègue employée de bureau. Le salaire le plus bas attribué à cette fonction s'élève à 53 110 francs par année et le plus élevé à 94 900 francs par année.

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 **93 375 francs brut par année** (13 x 7183 francs). Le salaire le plus bas attribué à cette fonction s'élève à 78 000 francs par année et le plus élevé à 114 400 francs par année.

Une **collaboratrice scientifique** qui a 10 ans de moins que le collaborateur spécialisé et qui a nettement moins d'années d'expérience professionnelle et de service dans l'entreprise que lui perçoit à peu près le même salaire (en moyenne **97 562 francs brut par année**). À l'exemple du cas 3, le salaire le plus bas attribué à cette fonction s'élève à 82 708 francs par année et le plus élevé à 127 556 francs par année.

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 et par les membres de la direction respectivement. Un **responsable de programme** de 54 ans et demi avec 29 années et demie d'expérience professionnelle et 9 années et demie de service dans la même ONG gagne en moyenne **115 777 francs brut par année** (13 x 8906 francs). Le salaire brut le plus bas attribué à cette fonction se chiffre à 90 000 francs par année, alors que le plus haut d'un montant de 146 557 francs est nettement plus élevé (13 x 11 274 francs brut).

Une **responsable de division** un peu plus jeune avec moins d'expérience professionnelle et d'années de service gagne en moyenne **129 159 francs brut par année** (13 x 9935 francs). Le salaire minimum attribué à cette fonction s'élève à 95 000 francs par année et le salaire maximum à 182 021 francs par année. C'est donc ici que la fourchette salariale est la plus large.

Les **fourchettes des salaires** entre les salaires inférieurs et les salaires supérieurs au sein d'une et même organisation **varient fortement** comme déjà en 1999 et 2009, mais l'écart est **relativement faible** en regard de l'économie privée et aussi de l'administration publique. L'exemple de cas 6 (une responsable de division ou un membre de la direction) révèle en moyenne un salaire deux fois et au maximum trois supérieur à celui payé dans le cas 1 (employé-e de bureau). Cette fourchette de salaire relativement faible entre salaires inférieurs et supérieurs caractérise les salaires pratiqués par les ONG, un principe qui n'a **pas connu de changement notable depuis 1999**.

### Comparaison des résultats de 2009

Une comparaison des résultats actuels avec ceux de 2009 n'est que partiellement possible compte tenu de la structure différente de l'échantillonnage.

Si les salaires n'ont guère évolué, il y a cependant lieu de **constater** une (autre) **amélioration des conditions de travail** pour ce qui est des prestations des ONG dans la prévoyance professionnelle et de celles concernant la durée du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident.

Des **informations détaillées** et divers chiffres figurent dans **le rapport intégral**. Pour le commander, veuillez vous adresser au ssp-ong:  
ssp-ong, Schwanengasse 9, 3011 Bern,  
téléphone 031 312 83 28, info@vpod-ngo.ch