

Situation salariale dans les organisations non gouvernementales en 2022

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

Résumé

Céline Gerber et Markus Schärler

Berne, le 21 octobre 2022

A. Objet de l'étude

Le Syndicat des services publics SSP, secteur ONG a mandaté le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS pour réaliser auprès des organisations non gouvernementales (ONG) une enquête sur les salaires et les conditions de travail. La présente étude répond notamment aux questions suivantes :

- Quels sont les **salaires** versés dans les ONG ?
- Quelles sont les **conditions de travail** dans le secteur des ONG ?
- Quelles est la portée et l'importance des contrats de **mandats** ?

Dans la mesure du possible, les résultats de la présente étude sont comparés avec ceux de l'étude précédente menée en 2015.

B. Base de données et caractéristiques des organisations

La présente étude est basée sur une enquête écrite menée auprès de 26 ONG, principalement des **organisations caritatives**, des **groupes d'intérêt** et des organisations du **domaine de la santé** au sens large.

Le **taux de réponse** est de **72%**. Le **traitement des données** s'est effectué de manière **anonyme** et la **qualité des données** est jugée globalement **bonne**.

Les 26 ONG interrogées occupent au total **2'787 salarié-es fixes** (sans salarié-es avec contrats à durée déterminée ni apprenti-es ou stagiaires), soit 107 personnes en moyenne. Le taux d'occupation moyen s'élève à 77%.

La **masse salariale brute** s'est élevée en 2021 à **231 millions de francs**. Les **contributions des pouvoirs publics** sont la principale **source de financement** des ONG (**39%**), suivies des **dons** (35%) et des fonds générés par l'organisation elle-même (13%).

La **proportion de femmes** dans l'effectif est de **65%**. Elle est plus faible parmi les postes à temps plein et les postes de cadres. La part des femmes parmi les cadres (52%) est toutefois nettement plus élevée qu'en 2015 et supérieure aux valeurs comparatives dans l'administration publique.

C. Places de stage

Les stagiaires perçoivent pour un poste à plein temps d'une durée d'au moins 3 mois un salaire annuel brut de CHF **32'351** en moyenne. Seule une minorité de stages prévoit un emploi fixe par la suite en cas d'aptitude.

D. Contrats de mandats

Les organisations interrogées ont attribué des mandats pour l'équivalent de **2,5%** de leur **masse salariale brute**, principalement pour de la **communication/collecte de fonds** et du **travail de projet**. Les principales raisons invoquées pour justifier le recours à des contrats de mandat sont le **manque de connaissances spécialisées** et une **plus grande flexibilité**.

E. Conditions d'engagement

Les **conditions d'engagement** des ONG peuvent globalement être qualifiées de **bonnes**. Plus des deux tiers des employé-es peuvent répartir librement leur temps de travail. La durée de travail hebdomadaire est de 41 heures en moyenne. **Toutes les organisations interrogées** octroient à leurs employé-es âgés de plus de 20 ans **davantage de vacances que le minimum légal** de 4 semaines de vacances par année.

Pour la **majorité des ONG (70%)**, la **réglementation de la protection contre le licenciement** en cas de maladie, d'accident ou de maternité (délais de blocage) repose sur le **standard légal**. En revanche, concernant la durée du maintien du salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité, seules deux ONG se contentent des prestations prévues par le minimum légal. Les 21 autres **ONG** prévoient des **prestations allant au-delà du minimum légal**.

F. Cotisations aux assurances sociales et allocations familiales

19 ONG versent pour leurs employé-es des **cotisations** aux institutions de **prévoyance professionnelle supérieures au régime obligatoire de la LPP**. 11 ONG renoncent totalement ou partiellement à la déduction de coordination et 9 ONG assurent volontairement également les revenus inférieurs au seuil d'entrée. Les cotisations des employeurs sont ainsi nettement supérieures au minimum LPP.

16 ONG (66%) versent volontairement des allocations pour enfants et formation professionnelle plus élevées que celles prescrites par la loi.

G. Formation continue et évolution des salaires

Dans 19 organisations, tous les employé-es ont un **droit à la formation continue**. Un tel droit est inexistant dans quatre ONG et réservé exclusivement à certain-es employé-es dans une autre. En 2021, les organisations ont investi **1,4%** de la **masse salariale brute** pour la **formation continue** du personnel. Les ONG ont par ailleurs

consacré en moyenne **24 heures de travail rémunéré** par année et par emploi à plein temps pour le perfectionnement.

H. Principes de la politique salariale

11 organisations ont **fixé un salaire minimum**, qui s'élève en moyenne à 59'316 francs par année (4'563 francs par mois). Dans aucune organisation le **salaire minimum** fixé pour les emplois réguliers n'est inférieur à 45'500 francs par an, soit un salaire mensuel de 3'500 francs.

Dans toutes les organisations, l'**activité** exercée par l'employé-e (fonction) a une **très forte** influence sur le **montant** de son **salaire**. Pour la plupart des ONG interrogées, l'**expérience professionnelle**, l'**âge** et le **nombre d'années de service** dans la même entreprise sont également des critères qui ont une grande **grande influence** sur le niveau des rémunérations. Environ un quart des organisations estiment que la formation et l'évaluation individuelle des performances ont une forte incidence sur les salaires.

I. Structure des salaires

L'analyse de la structure salariale se fonde sur les rémunérations de **six exemples de cas** pour l'année 2022. Ces profils fictifs se distinguent non seulement par leurs tâches et la formation exigée, mais également en termes d'âge, d'expérience professionnelle et d'ancienneté dans l'entreprise. L'objectif étant de définir des profils de collaborateurs·trices aussi réalistes que possible.

Une **employée de bureau** de 29,5 ans qui travaille depuis une année et demie dans l'entreprise et qui a fait un apprentissage d'assistante de bureau ou une formation équivalente gagne en moyenne **68'606 francs brut par année** (13 x 5'277 francs par mois).

Une **collaboratrice administrative** du même âge et avec le même nombre d'années de service mais une formation plus étendue et qui jouit de ses propres domaines de responsabilité gagne en moyenne **75'192 francs brut par année**, soit 10% de plus que sa collègue employée de bureau. Le salaire le plus bas attribué à cette fonction s'élève à 64'000 francs par année et le plus élevé à 97'850 francs.

Un **collaborateur spécialisé** de 44 ans et demi avec 19,5 années d'expérience professionnelle et 11,5 années de service dans la même ONG gagne en moyenne **90'654 francs brut par année** (13 x 6'973 francs).

Une **collaboratrice scientifique** plus jeune de 10 ans et qui a nettement moins d'années d'expérience professionnelle et de service dans l'entreprise gagne légèrement plus (**97'643 francs**

brut par année en moyenne). Le salaire le plus bas attribué à cette fonction s'élève à 75'738 francs, le plus élevé à 112'000 francs (soit 48% de plus).

Les salaires des personnes responsables d'un service/d'une équipe ainsi que des membres de la direction (exemples 5 et 6) sont nettement plus élevés. Une **responsable de programme** de 54,5 ans, avec 29,5 années d'expérience professionnelle et 9,5 années de service dans la même ONG gagne en moyenne **117'643 francs brut par année** (13 x 9'049 francs). Le salaire brut le plus bas attribué à cette fonction se chiffre à 95'000 francs par année, alors que le plus haut est nettement plus élevé avec 140'000 francs.

Une **responsable de division** un peu plus jeune avec moins d'expérience professionnelle et d'années de service gagne en moyenne **133'108 francs brut par année** (13 x 10'239 francs). Le salaire minimum attribué à cette fonction s'élève à 106'796 francs par année et le salaire maximum à 156'500 francs par année. C'est la fourchette salariale la plus large en chiffres absolus.

Les **fourchettes des salaires** entre les salaires inférieurs et les salaires supérieurs au sein d'une et même organisation **varient fortement** mais l'écart est **relativement faible** en regard de l'économie privée et de l'administration publique.

L'écart salarial entre les exemples de cas 1 et 6 est en moyenne d'un facteur 2,0 et au maximum de 2,6. Cet écart salarial relativement faible entre les salaires inférieurs et supérieurs est une caractéristique des salaires dans les ONG et **n'a pas changé de manière significative depuis 1999**.

La tendance montre que les salaires bruts moyens dans les ONG considérées n'ont **augmenté que très modérément** entre 2015 et 2022, dans une mesure à peu près similaire au **renchérissement de 1,7% entre décembre 2015 et avril 2021**. Le renchérissement d'environ 4% survenu depuis le printemps 2021 entraînera donc une nette baisse des salaires réels en 2022. Seuls les salaires bruts moyens des exemples de cas 1 et 6 ont augmenté un peu plus fortement depuis 2015, la croissance de 4% se situant dans le cadre de l'évolution des salaires nominaux en Suisse durant la même période.

Des **informations plus détaillées** ainsi que divers chiffres et graphiques figurent dans le **rapport intégral**. Pour le commander, veuillez vous adresser au SSP-ONG :

SSP-ONG, Birmensdorferstrasse 67, Case postale 8422, 8036 Zurich, info@vpod-ngo.ch, téléphone: 044 266 52 29