

Pénurie de personnel qualifié et structure des salaires à l'UNES

Raison d'être de ce document

Lors de la réunion du comité en juillet 2023, le comité a chargé le co-secrétariat général de réaliser une comparaison du niveau des salaires de l'UNES avec d'autres organisations. Les résultats sont résumés dans le document suivant.

Situation actuelle

Pénurie de personnel qualifié

En 2022, la pénurie de personnel qualifié en Suisse a atteint de nouveaux records.¹ Les secteurs classiques tel que celui de la santé ne sont pas les seuls concernés, de nombreuses professions du secteur secondaire et du secteur tertiaire sont également touchées. Une amélioration de la situation n'est pas non plus en vue en 2023, on part même du principe que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée va encore s'aggraver.² Pour lutter contre ce phénomène, de nombreuses entreprises tentent d'augmenter leur attractivité, que ce soit par de meilleures conditions de travail et/ou des augmentations de salaire.³

Structure des salaires UNES

La comparaison se base sur une étude salariale du SSP datant de 2022, qui a interrogé 26 organisations non gouvernementales (ONG). 58% des organisations ont leur siège à Berne. En plus de cela a été utilisé le calculateur de salaires de l'Union syndicale suisse, basé sur l'enquête sur la structure des salaires de la Confédération.

L'étude montre clairement que le niveau des salaires se situe dans une zone très basse. Le salaire le plus bas pour un collaborateur administratif est de 4923 francs (enquête sur la structure des salaires SSP 2022). Pour les chef-fe-s de département, un poste de cadre moyen comparable à la fonction de co-secrétaire général, le salaire le plus bas est de 106'796 francs (8215 francs par mois).

¹ <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/fachkraeftemangel.html>

² <https://www.beobachter.ch/wirtschaft/fachkraeftemangel-in-der-schweiz-wer-profitiert-und-wer-mehr-lohn-erhalt-599405>

³ https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/KOF_Bulletin/2023/kof_bulletin_2023_05_de.pdf

Analyse du marché

Sources : Étude BASS (Situation des salaires dans les ONG en 2022)⁴, Calculateur de salaires en Suisse de l'Union syndicale suisse⁵

Tableau : salaire annuel / salaire mensuel (13^e salaire inclus)

Salaires	Étude BASS			Calculateur de salaire ⁶			UNES hors compensation du renchérissement (13 ^e salaire inclu pour comparaison)
	Le plus bas	Moyenne	Le plus haut	Limite inférieure de 25 %	Moyenne	Limite supérieure de 25 %	Salaires actuels
Stage	18'000 / 1'385	32'351 / 2'696	48'000 / 3'692	-	-	-	32'500 / 2'500 (2'708)
Admin	64'000 / 4'923	75'192 / 5'784	97'850 / 7'527	54'120 / 4'510	61'320 / 5'110	66'840 / 5'570	63'700 / 4'700 / (5'308)
Finances	72'000 / 5'538	90'654 / 6'973	111'997 / 8'615	63'960 / 5'330	72'480 / 6'040	78'960 / 6'580	68'900 / 5'300 / (5'742)
Communication	Pas d'exemple professionnel comparable ⁷			60'480 / 5'040	68'520 / 5'710	74'640 / 6'220	58'500 / 4'500 / (4'875)
GS	106'796 / 8'215	133'108 / 10'239	156'500 / 12'038	96'960 / 8'080	109'800 / 9'150	119'640 / 9'970	78'000 / 6'000 / (6'500)

Conclusion

- Le niveau de salaire de l'UNES est nettement trop bas.
- Combinée à une pénurie générale de personnel qualifié, cette situation peut entraîner des problèmes de recrutement (p. ex. poste d'administration, SG).
- Il existe actuellement une politique salariale inégale au sein de l'UNES, car le niveau de salaire des projets est nettement meilleur que celui du secrétariat de l'association. Le niveau de salaire des co-responsables de projet a été augmenté au début de l'année 2022 à la demande des fondations qui les financent (Mercator, Volkart).

⁴ Résumé : <https://ngo.vpod.ch/downloads/lohnfragen/situation-salariale-2022.pdf> L'étude détaillée peut être obtenue sur demande auprès de l'UNES.

⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/ess.html>

⁶ Les hypothèses pour le calcul des salaires se trouvent dans l'annexe 1

⁷ Le poste de communication de l'UNES ne requiert pas de formation professionnelle et s'adresse aux étudiant-e-s en tant que job d'appoint. Pour cette raison, le niveau de salaire n'est pas comparable à celui d'un poste de communication avec une formation correspondante.

- L'UNES n'est pas très bien placée non plus en ce qui concerne les "fringe benefits" (prestations salariales accessoires). Les conditions de la caisse de pension se situent uniquement au niveau légal, il n'y a pas d'avantages supplémentaires avec Reka ou des chèques-repas, etc. Dans le domaine des vacances, l'UNES se situe également à un niveau standard avec 5 semaines.
- Contrairement aux salaires des employés, la rémunération du mandat du comité exécutif suit le principe de la rémunération d'un engagement bénévole. Ce principe est un signe de valorisation de l'engagement au nom des étudiant-es et ne doit pas offrir un salaire au sens traditionnel du terme. Cette situation doit perdurer, raison pour laquelle la modification proposée n'est pas aussi importante que pour les employé-es. Cependant, des personnes moins privilégiées et moins aptes à exercer cette fonction doivent pouvoir le faire, en exerçant par exemple une autre activité complémentaire à côté de leurs études et de leur mandat. Avec la rémunération actuelle, ce n'est pas le cas. Le mandat au sein du comité exécutif est occupé à un taux d'emploi immuable de 30 % et celui de la coprésidence à 40 %. Ainsi, les personnes financièrement défavorisées ne peuvent guère exercer une autre activité lucrative dans un cadre où elles peuvent à la fois subvenir à leurs besoins et poursuivre leurs études. Dans la constellation particulière du mandat de membre du comité exécutif, la proposition doit donc d'une part préserver le principe du bénévolat. D'autre part, elle devrait atténuer la précarité actuelle dans un cadre limité.

Sur la base des résultats clairs, le comité exécutif adopte des adaptations salariales, qui seront présentées à l'AD avec le budget 2024.

Proposition de nouvelle structure salariale

Objectifs :

- Augmentation de l'attractivité des postes. Actuellement, le taux de rotation est très élevé pour certains postes. Le recrutement et la fluctuation entraînent une grande perte de savoir-faire. Il est donc possible d'endiguer quelque peu cette perte (règle générale : un remplacement coûte environ 1x le salaire annuel).
- Capacité de raccordement au niveau de la branche : l'UNES n'est certes pas encore compétitive, mais elle n'est du moins plus à des kilomètres du niveau moyen.
- Financement : la proposition est bien finançable à long terme et ne met pas les finances de l'association en péril. En raison des discussions productives actuelles sur la nouvelle adhésion de certaines sections, on peut partir du principe que les adaptations salariales seront entièrement financées dès 2024.

La présente proposition d'adaptation ne vise pas à se hisser dans le peloton de tête des ONG, mais à réduire les écarts.

	Pourcentage d'emploi	Niveau de salaire	Taux de salaire/mois JUSQU'AUJOURD'HUI	Taux de salaire NOUVEAU
Direction projets (INVOST/PeStu)	100	ES	6'867.23	6'867.23
	100	1	6'934.50	6'934.50
	100	2	7'141.50	7'141.50
	100	3	7'358.85	7'358.85
Assistance projets	100	ES	4'815.86	4'815.86
	100	1	4'864.50	4'864.50
	100	2	4'961.79	4'961.79
	100	3	5'059.08	5'059.08
Administration	100	ES	4'815.86	5'100.00
	100	1	4'864.50	5'202.00
	100	2	4'961.79	5'304.00
	100	3	5'059.08	5'406.00
Secrétariat général	100	1	6'210.00	7'452.00
	100	2	6'396.30	7'675.00
	100	3	6'582.60	7'899.10
Comité exécutif	100	1	2'300.00	2'530.00
	100	2	2'530.00	2'783.00
	100	3	2'760.00	3'036.00
Co-présidence	100	1	2'900.00	3'190.00
	100	2	3'190.00	3'509.00
	100	3	3'480.00	3'828.00
Social-Media	100	1	4'657.50	4'657.50
	100	2	4'750.65	4'750.65
	100	3	4'843.80	4'843.80
Stagiaire	100	1	2'587.5	3000
	100	2	-2'587.5	3000
	100	3	-2'587.5	3000
Finances	100	1	5'485.50	5'595.20
	100	2	5'595.20	5'704.90
	100	3	5'704.90	5'819.00

Proposition de financement

Les coûts supplémentaires proposés sont couverts pour les 4 prochaines années par les réserves de la réforme structurelle. Ces réserves (restantes : 70'000 CHF) ont été planifiées pour couvrir les dépenses non planifiées liées à la réforme structurelle. L'objectif à long terme est de recruter d'autres sections pour couvrir ces frais et donc le "déficit" annuel prévu de 5'100 CHF. Quelques négociations avec de nouvelles sections potentielles sont en cours.

Annexe 1 Hypothèses sous-jacentes Calculateur de salaire :

Pour tous :

- Canton de Berne
- Secteur : Représentations d'intérêts (entre autres syndicats, associations d'entreprises, églises, ONG)

Par poste :

- Admin :
 - o Profession : employé-e de commerce en bureautique générale et secrétariat
 - o Âge : à partir de 23 ans
 - o Formation : apprentissage professionnel
 - o Ancienneté : 0
 - o Position : sans fonction de cadre
- Finances :
 - o Profession : comptable
 - o Âge : à partir de 25 ans
 - o Formation : brevet professionnel / formation professionnelle supérieure
 - o Ancienneté : 0
 - o Position : sans fonction de cadre
- Médias sociaux :
 - o Profession : social media manager
 - o Âge : à partir de 22 ans
 - o Formation : maturité
 - o Ancienneté : 0
 - o Position : sans fonction de cadre
- SG :
 - o Profession : secrétaire général
 - o Âge : à partir de 26 ans
 - o Formation : haute école / université
 - o Ancienneté : 0
 - o Position : cadre moyen