Salaires dans le travail social

Recommandations d'AvenirSocial

AvenirSocial

Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz
Association professionnelle suisse du travail social
Associazione professionale lavoro sociale Svizzera
Associaziun professiunala svizra da la lavur sociala

Éditeur

AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social
Secrétariat général suisse
Case Postale
Schwarztorstrasse 22
CH-3001 Berne
info@avenirsocial.ch
avenirsocial.ch

Février 2023

Sommaire

1 Introduction 5

2 Principes 6

3 Composition du salaire 7

4 Formes de rémunération 8
4.1 Salaire au rendement 8
4.2 Honoraires 8
4.3 Rémunération à l'heure 8

5 Salaire des personnes employées avant ou pendant une formation 9
5.1 Stages 9
5.2 Engagement dans le cadre d'une formation en cours d'emploi 10

6 Formation continue et supervision 11
6.1 Formation continue 11
6.2 Supervision/intervision 11
6.3 Perfectionnement 11

7 Engagement politique 12

8 Références en matière de salaire 13

9 Recommandations pour une négociation salariale réussie 14
9.1 La préparation 14
9.2 La négociation salariale 14
9.3 Le suivi 15

10 Protection juridique d'AvenirSocial en matière de droit du travail 16

1 Introduction

AvenirSocial est l'association professionnelle suisse du travail social. Elle représente les intérêts des professionnel·le·s du travail social au bénéfice d'une formation tertiaire en travail social, éducation sociale, animation socioculturelle, animation communautaire, éducation de l'enfance et maîtrise socioprofessionnelle.

La Charte[1] d'AvenirSocial expose notre vision, nos valeurs et nos principes d'action. Nous nous engageons pour la concrétisation des droits humains et de la justice sociale. Nous renforçons les professions du travail social et encourageons leur développement en représentant les intérêts professionnels et politiques de nos membres.

Les facteurs de qualité du travail social[2] permettent de garantir et de développer l'action, promeuvent la transparence et permettent de vérifier la réalisation des objectifs ou l'efficacité du travail social, tout en contribuant considérablement à sa légitimation. Les professionnel·le·s du travail social remplissent les tâches qui leur sont confiées de manière professionnelle, consciencieuse et respectent les principes contenus dans le Code de déontologie[3] d'AvenirSocial et dans les directives en matière de protection des données.[4] En termes de qualité, un bon cadre organisationnel représente un aspect important. C'est la raison pour laquelle AvenirSocial se positionne avec la présente brochure « Salaires dans le travail social ». Pour les personnes intéressées, il s'agit d'une **base en matière de questions salariales**. La brochure traite la question des salaires dans le travail social, présente la **position d'AvenirSocial, indique des salaires de référence et donne des recommandations pour une négociation salariale réussie**.

1 AvenirSocial (2020). Charte d'AvenirSocial – Association professionnelle suisse du travail social.
2 AvenirSocial (2015). Was ist gute Soziale Arbeit? *Diskussionspapier von AvenirSocial zur Qualität in der Sozialen Arbeit*.
3 AvenirSocial (2010). Code de déontologie du travail social en Suisse. *Un argumentaire pour la pratique. Berne : AvenirSocial*.
4 AvenirSocial (2023): Protection des données dans le travail social. *Une aide pratique pour gérer les données personnelles sensibles. Berne : AvenirSocial*.

2 Principes

La politique salariale peut varier considérablement selon le contexte (échelon communal, cantonal et régional ou encore en fonction des organes responsables et du lien avec les règlements cantonaux sur la rémunération). Les salaires varient aussi beaucoup entre les différents champs professionnels représentés par AvenirSocial (service social, éducation sociale, animation socioculturelle, animation communautaire, éducation de l'enfance et maîtrise socioprofessionnelle). En outre, selon le contexte, de grandes différences existent suivant les formations et leurs exigences pour l'exercice d'une fonction.

Étant donnée l'hétérogénéité des politiques salariales dans les champs du travail social, AvenirSocial **ne donne pas de recommandation salariale individuelle**, mais renvoie les professionnel·le·s du travail social vers les règlements cantonaux sur les rémunérations et les calculateurs de salaire existants.[5]

Pour la détermination du salaire, AvenirSocial préconise les principes suivants :

— La fonction détermine le salaire, c'est à dire que l'ensemble des professionnel·le·s du travail social **occupant la même fonction est soumis aux mêmes principes de classification** et perçoit le même salaire. Ce principe présuppose que ces professionnel·le·s disposent tou·te·s d'une formation au niveau tertiaire en travail social.
— Les FLINTA*[6] et les hommes cis occupant **la même fonction reçoivent le même salaire**.[7]
— Le **système salarial doit être transparent et compréhensible**.

5 Liens vers les règlements cantonaux sur les rémunérations et le calculateur de salaires.
6 FLINTA* est l'acronyme utilisé pour inclure les femmes cis et lesbiennes, les personnes intersexes, non-binaires, trans et agenres. Voir : https://www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/inklusive-sprache/glossar#F (en allemand, consulté le 11.01.2023).
7 Cf. art. 3 de la loi sur l'égalité LEg.

3 Composition du salaire

Les règlements relatifs à la rémunération varient fortement d'un canton à l'autre. Ils sont construits dans la logique d'une matrice avec une structure en classes et échelons salariaux. Les classes salariales se basent sur des fonctions définies et les échelons salariaux différencient le salaire en différents paliers. Au sein d'une classe salariale, la différence annuelle entre l'échelon salarial le plus bas et l'échelon le plus élevé peut être de plusieurs milliers de francs. Les règlements cantonaux relatifs à la rémunération s'orientent sur un taux d'occupation à 100 % et s'entendent généralement avec le 13e salaire inclus.

En plus de la fonction, les critères suivants sont habituellement déterminants pour définir la classe salariale : la formation, l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, l'âge ainsi que l'ancienneté. Il faut prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans le champ du travail social, y compris dans le cadre d'une formation en cours d'emploi. Lors de la détermination du salaire, l'employeur·se doit valoriser l'obtention d'un master. Les expériences accumulées dans l'exercice d'une activité professionnelle dans d'autres domaines doivent également être prises en considération. De plus, il convient de prendre en compte les expériences extraprofessionnelles, comme par exemple un travail de care non rémunéré (tâches domestiques ou liées à l'éducation des enfants et aux soins à des personnes dépendantes, etc.) ou une activité bénévole (formation d'adultes, animation jeunesse, activité pour une collectivité publique, engagement bénévole, etc.).

Si l'exercice de tâches supplémentaires est demandé, qui étend le champ de travail ou implique un domaine de responsabilité plus grand, il convient d'en tenir compte dans le classement de fonction. Des fonctions supplémentaires, qui n'ont pas été convenues par contrat, sont rémunérées séparément par des suppléments. Cela peut être le cas lorsqu'un remplacement provisoire est nécessaire (pour raison de maladie par exemple) ou si un accompagnement de personnes en formation est exigé.

L'organisation du temps de travail influence également la composition du salaire, comme par exemple les règlements sur le travail de nuit et le service de piquet. Les principes qui s'appliquent dans ce cas peuvent être consultés dans la brochure Temps de travail, temps de repos et rémunération des services de piquet et de permanence dans le domaine du travail social en Suisse (2019).

4 Formes de rémunération

La plupart des professionnel·le·s du travail social sont employé·e·s sur la base d'un salaire au temps. Ainsi, iels doivent du temps à leur employeur·se et reçoivent le salaire convenu en contrepartie. Ils existent aussi d'autres formes de salaires, comme le salaire au rendement et le salaire horaire, pour lesquels nous formulons des recommandations ci-dessous.

4.1 Salaire au rendement

Le salaire au rendement (salaire aux pièces ou à la tâche[8], provision[9], participation au résultat de l'exploitation[10]) **n'est pas préconisé par AvenirSocial**. Toutefois, lorsqu'un système de salaire au rendement est appliqué, les procédures et critères d'évaluation du rendement doivent avoir été définis clairement à l'avance, de manière transparente. L'évaluation du rendement doit se faire au niveau qualitatif et quantitatif sur la base de critères professionnellement fondés et fixés par écrit[11]. La **composante « rendement » ne doit en aucun cas conduire à des différences supérieures à +5 %. Il faut en principe éviter les rétrogradations**. Les gratifications[12] sont également prises en compte dans la composition du salaire.

4.2 Honoraires

Pour les travaux dans le domaine du travail social qui sont effectués sur la base d'un mandat, des honoraires peuvent être versés. Comme base, il convient de se référer au **montant du salaire horaire qui aurait été versé dans le cas d'un rapport salarié**. On y ajoute les contributions de l'employeur·se (y compris cotisations aux assurances et indemnités pour vacances et pour jours fériés) et éventuellement une indemnité pour l'infrastructure, si le mandat n'est pas exécuté dans l'entreprise. En fonction des dépenses, les frais sont remboursés en plus.

4.3 Rémunération à l'heure

Pour la rémunération à l'heure, on calcule le salaire annuel qui serait dû dans le cas d'un rapport salarié, puis on déduit le salaire horaire qui en découle (salaire – temps de travail sur l'année). A ce montant s'ajoute une indemnité pour vacances de 8,33 % du salaire (si 4 semaines de vacances), 10,63 % (si 5 semaines de vacances) ou 13,04 % (si 6 semaines de vacances). Pour ne pas désavantager les employé·e·s rémunéré·e·s à l'heure, la compensation pour jours fériés devrait correspondre à 3 – 4 % du salaire.

8 Art. 326 s. CO.
9 Art. 322b CO.
10 Art. 322a CO.
11 Il existe plusieurs attestations de qualité, comme par exemple QuaTheDa.
12 Terme officiel utilisé dans le CO (art. 322d CO). Dans le langage courant, on utilise aussi les termes bonus ou provision.

5 Salaire des personnes employées avant ou pendant une formation

Comme l'indique AvenirSocial dans sa Prise de position sur les stages dans le champ du travail social, **les pré-stages ne constituent pas une forme d'engagement et devraient être refusés en tant que tels**. En effet, l'impression générale est qu'ils sont principalement proposés par manque de ressources au détriment de l'engagement de personnel formé. **Quant aux stages de formation, ils sont indispensables pour recueillir des expériences pendant les études, mais ils ne doivent pas remplacer un poste de travail « normal » et doivent être rétribués**. Les deux formes de stages sont largement répandues dans les institutions du travail social. AvenirSocial recommande d'observer les principes ci-dessous concernant les salaires

5.1 Stages

Forme de stage	Recommandation salariale
Pré-stage	Lors d'un stage préparatoire, les recommandations cantonales doivent être respectées. Si aucune recommandation cantonale n'existe, le salaire du pré-stage est **d'au moins 25 % du salaire versé aux personnes formées** au moment de l'entrée dans la profession (fonction pouvant être exercée en fin de formation).
Stage de formation	Lors d'un stage de formation, les recommandations salariales doivent être respectées. Si aucune recommandation cantonale n'existe, le salaire du stage de formation est **d'au moins 35 % du salaire versé aux personnes formées** au moment de l'entrée dans la profession (fonction pouvant être exercée en fin de formation). S'il s'agit d'un deuxième stage de formation, le salaire doit être plus élevé que lors du premier stage. Le stage de formation est une situation de formation et l'employeur·se doit en tenir compte.

5.2 Engagement dans le cadre d'une formation en cours d'emploi

Il faut prendre en compte les expériences professionnelles et extraprofessionnelles dont dispose la personne (voir chapitre 3). Le salaire des personnes qui suivent une formation en cours d'emploi doit être supérieur au salaire des personnes sans formation spécifique. Il est toutefois inférieur au salaire des personnes ayant déjà obtenu un diplôme dans le domaine du travail social. Le salaire de base augmente progressivement en fonction de l'année de formation.

Année de formation	Recommandation salariale
1re	Le salaire de base s'élève au moins à **70 – 80 % du salaire de base des personnes formées** en travail social et qui assument la même fonction.
2e	Le salaire de base s'élève au moins à **75 – 85 % du salaire de base des personnes formées** en travail social et qui assument la même fonction.
3e – diplôme	Le salaire de base s'élève au moins à **80 – 95 % du salaire de base des personnes formées** en travail social et qui assument la même fonction.

6 Formation continue et supervision

6.1 Formation continue

La formation continue apporte de nouvelles compétences et permet d'assumer de nouvelles fonctions. Dans la mesure où il en va des intérêts de l'organisation, le temps de travail nécessaire est mis à disposition et les coûts sont à la charge de l'organisation. Si l'employé·e acquiert des qualifications supplémentaires qui permettent l'amélioration qualitative de son travail, une **augmentation du salaire** est garantie.

Pour les formations continues coûteuses et de longue durée, une convention écrite est recommandée (parfois, les règlements d'exploitation définissent à partir de quel montant une **convention écrite** est nécessaire). Celle-ci vise à régler la participation des collaborateur·rice·s et les modalités de remboursement en cas d'abandon de la formation ou de résiliation du contrat de travail. Le montant à rembourser comprend aussi l'ensemble des coûts qui ont été engendrés pour la formation (frais de formation, frais de voyage, rémunération nette pour le temps consacré, etc.). L'obligation de remboursement n'existe que si le départ est provoqué par les collaborateur·rice·s ou si iels en sont responsables.

6.2 Supervision/intervision

La supervision et la réflexion sur le travail permet d'effectuer les tâches de manière plus efficace et professionnelle. Les employé·e·s ont donc la possibilité d'obtenir des supervisions ou intervisions sur leur temps de travail. La supervision et l'intervision sont réglementées dans les institutions. Les coûts sont pris en charge par les institutions.

6.3 Perfectionnement

Le perfectionnement professionnel est indispensable pour les professionnel·le·s du travail social, qui doivent suivre régulièrement des formations en ce sens. **Le perfectionnement est comptabilisé** comme du temps de travail. Le temps nécessaire à cette fin est convenu entre employeur·se et employé·e mais, selon la fonction, il doit être **compris entre cinq et dix jours par an**. Les coûts du perfectionnement sont pris en charge par l'institution.

7 Engagement politique

Comme établi dans l'article 14.3 du Code de déontologie d'AvenirSocial, les professionnel·le·s du travail social s'engagent aussi en tant que citoyen·ne·s pour une société démocratique, sociale, et pour la défense des droits humains. Pour que ces tâches qui relèvent de la politique professionnelle puissent être assumées indépendamment des ressources personnelles, il faut avoir la possibilité de les assurer pendant le temps de travail. AvenirSocial demande que cet engagement dans la politique professionnelle soit comptabilisé comme du temps de travail et rémunéré en conséquence.

Une institution qui s'engage à respecter les valeurs du Code de déontologie ou qui accorde de l'importance à des collaborateur·rice·s actif·ve·s (sur le plan de la politique sociale) a la possibilité d'assumer (une partie de) la cotisation de ses employé·e·s pour l'adhésion à AvenirSocial.

8 Références en matière de salaire

Comme déjà mentionné, la politique salariale est très variable selon le contexte (échelon communal, cantonal et régional ou encore en fonction des organes responsables et du lien avec les règlements cantonaux sur la rémunération). Il peut aussi y avoir de grandes différences entre les différentes formations. Pour obtenir une classification salariale individuelle, AvenirSocial recommande de se référer aux règlements cantonaux relatifs à la rémunération. Vous trouverez un lien vers les systèmes cantonaux de rémunération sur le site d'AvenirSocial[13].

De plus, pour étayer une revendication salariale, nous vous conseillons de consulter les calculateurs de salaire suivants :

— Le calculateur de salaire gratuit de l'Union syndicale suisse USS : www.uss.ch/services/calculateur-de-salaire
— Logib, l'instrument de la Confédération pour l'égalité salariale, permet de vérifier si une entreprise respecte le principe d'égalité des salaires entre femmes et hommes, c'est-à-dire si elle verse un salaire égal pour un travail de valeur égale : www.logib-etape-par-etape.ch
— L'étude sur les salaires publiée tous les deux ans par l'association HES-Suisse (payante) : www.fhlohn.ch/fr
— Salarium, le calculateur statistique de salaires de l'Office fédéral de la statistique : www.lohnrechner.bfs.admin.ch

13 Liens vers les règlements cantonaux sur les rémunérations et le calculateur de salaires.

9 Recommandations pour une négociation salariale réussie

Lors d'un nouvel engagement, l'employé·e doit clarifier et prendre en compte les éléments suivants :

— Comment est réglementé le versement du salaire ?
  Est-ce que le contrat de travail prévoit une assurance d'indemnités journalières ?[14]
— Quels points sont réglés par le règlement du personnel ?
— Quelles sont les prestations de la caisse de pension ?
— Quelles sont les dispositions sur la formation continue et le perfectionnement ?
— Clarifier ses propres attentes en matière de salaire

9.1 La préparation

Les demandes d'augmentation salariale ne sont que rarement acceptées immédiatement. Il est donc d'autant plus important que votre revendication soit bien argumentée. Lors d'une négociation salariale, il est important de bien avoir son objectif à l'esprit. Mieux vous vous préparerez et meilleures seront vos chances de succès. Essayez d'imaginer les éventuelles questions de votre supérieur·e hiérarchique et préparez les réponses et les arguments.

9.2 La négociation salariale

Parlez d'adaptation du salaire plutôt que d'augmentation. Évitez de vouloir toujours avoir raison, d'engager des luttes de pouvoir, de dénigrer vos collègues ou de menacer de donner votre congé.

Commencez par présenter votre bilan ou votre valeur en donnant des chiffres, des faits et des exemples clairs et objectifs. Vous pouvez prouver vos performances en mentionnant le nombre concret de projets réalisés avec succès, les heures supplémentaires, le réseau apportant une plus-value, les connaissances spécialisées acquises grâce à des perfectionnements, etc. Comme base à l'argumentation, il convient toujours de mettre en évidence les prestations personnelles, de manière authentique et avec aplomb.

Indiquez concrètement vos attentes salariales. Réfléchissez également à un argument principal que vous pourrez présenter en fin d'argumentation. Lors d'une négociation salariale, il est hors de question de parler de dettes, de pension alimentaire ou de voiture à acheter.

14 Obligation légale de verser le salaire : art. 324 s. CO.

Si vous n'avez pas de succès lors de votre négociation salariale et que le refus ne vous paraît pas justifié, vous pouvez exprimer votre mécontentement tout en gardant en registre poli et factuel. Demandez à l'employeur·se ce qu'iel attend de vous pour justifier une adaptation de salaire. Prenez note des arguments de votre supérieur·e, discutez des prochaines étapes et convenez si possible d'un prochain entretien. Demandez si d'autres solutions sont envisageables : bonus, possibilités de formation continue ou temps libre supplémentaire. Ces domaines présentent souvent une plus grande marge de manœuvre que celui des adaptations salariales.

9.3 Le suivi

Le cas échéant, n'oubliez pas de demander à votre supérieur·e hiérarchique une confirmation écrite de l'augmentation de salaire. Cette lettre devrait vous parvenir avant le prochain paiement de salaire. Si l'entretien n'a pas débouché sur un succès, gardez ceci à l'esprit : après l'entretien, c'est déjà avant l'entretien. En temps voulu, vous demanderez à nouveau à votre supérieur·e hiérarchique de prévoir une discussion salariale.

10 Protection juridique d'AvenirSocial en matière de droit du travail

Comment faire valoir mes droits lorsque mon employeur·se ne les respecte pas ?
A qui m'adresser en cas de questions juridiques concernant ma relation de travail ?

L'adhésion à AvenirSocial comprend un conseil juridique relatif au droit du travail. L'offre couvre toutes les questions juridiques en lien avec la relation de travail ou un conseil spécifique en cas de licenciement ou de conflits en matière de droit du travail. Si aucune solution à l'amiable n'est possible et qu'un litige relevant du droit du travail s'avère inévitable, une assurance de protection juridique professionnelle est comprise dans l'adhésion. En cas de litige relatif au droit du travail ou d'une éventuelle procédure pénale, l'assurance de protection juridique CAP vous apporte une aide financière allant jusqu'à CHF 250'000 par cas. Vous trouverez davantage d'informations sur www.avenirsocial.ch/fr/membres/prestations.

artischock.net

AvenirSocial
Schwarztorstrasse 22
Postfach
CH-3001 Bern

+41 (0)31 380 83 00
info@avenirsocial.ch

avenirsocial.ch