

Recommandations sur les négociations salariales à l'attention des ergothérapeutes salarié-e-s et des employeurs d'ergothérapeutes

Situation initiale

Face à la demande compréhensible relative à des recommandations salariales, l'ASE s'est jusqu'ici référée en permanence aux systèmes salariaux des directions cantonales de la santé et a mentionné l'exemple du système de salaires du canton de Bâle Ville, le canton qui rémunère le mieux les professions thérapeutiques dans le domaine de la santé publique en Suisse.

Dans le contexte d'un traitement toujours plus différencié des classes salariales, y compris pour les ergothérapeutes, et d'un marché du travail fortement individualisé et présentant des différences régionales, les recommandations salariales générales n'ont plus aucun sens, d'autant plus que les employeurs privés sont entièrement libres dans la détermination des salaires. En lieu et place, nous émettons les recommandations suivantes sur les négociations salariales, qui reposent sur nos expériences et observations de longue date. Celles-ci sont constamment mises à jour en fonction des besoins. Si vous avez besoin de vous faire conseiller personnellement sur la question des négociations salariales, André Bürki, notre secrétaire général, est à votre entière disposition : andre.buerki@ergotherapie.ch. En cas d'urgence, il est joignable à son numéro de téléphone portable : 079 408 38 85.

Les recommandations ont été rédigées de façon à pouvoir être utilisées comme une aide d'orientation, tant par les employeurs/euses que par les salarié-e-s, dans le sens d'une conciliation des intérêts satisfaisante pour tous les partenaires.

Recommandations

Avant la négociation salariale, informez-vous :

- au sujet du système salarial cantonal existant auprès de la section correspondante de l'ASE. Celui-ci vous fournit une base d'orientation par rapport au salaire du marché, dans le secteur public comme privé, et peut donc être utilisé comme chiffre de départ lors de la négociation. Les chiffres du secteur public peuvent être obtenus auprès des directions cantonales de la santé qui sont dans l'obligation de renseigner en conséquence. Les chiffres du secteur privé doivent être recherchés auprès des gros employeurs privés, mais naturellement, ces derniers ne sont pas tenus de fournir les renseignements correspondants.

Il convient notamment de déterminer les critères de qualification ou de formation influant sur le salaire dans le système salarial cantonal, leur impact, ainsi que l'importance accordée aux spécialisations, aux formations continues et aux années d'expérience. La mesure dans laquelle les responsabilités dirigeantes¹ sont évaluées et pondérées est en outre déterminante ;

¹ Les responsabilités dirigeantes ne concernent pas uniquement le fait de diriger du personnel, mais aussi des contenus thérapeutiques (p. ex.: responsable de l'ergothérapie chez un employeur qui n'a aucun autre ergothérapeute parmi ses salarié-e-s).

- sur salaire du marché cantonal ou régional : combien gagnent habituellement les ergothérapeutes ayant des profils de qualification comparables dans la région ? Quelle est la fourchette salariale entre les différents employeurs, entre les hôpitaux et les cabinets ?
- des modalités de rémunération d'autres professions thérapeutiques chez le même employeur (s'il y en a), telles que les physiothérapeutes, les diététicien-ne-s, etc.

Pendant la négociation salariale

- Il convient en principe de déterminer conjointement le niveau de concordance entre le profil de compétences personnel de la salariée et le profil d'exigences de l'employeur. Plus la concordance est importante, plus le niveau de salaire doit être augmenté.
- Dans ce contexte, la situation initiale sur le marché doit également être prise en compte. Du point de vue de l'employeur, il importe de savoir dans quelle mesure les connaissances apportées par la candidate sont exclusives ou à l'inverse interchangeables dans la région. Dans la perspective **du salarié ou de la salariée** déjà sous contrat de travail, il convient de clarifier les qualifications spécifiques qui sont déterminantes pour l'employeur, de façon à pouvoir les faire peser dans la balance.
- Il faut par ailleurs éclaircir la question des composantes salariales non monétaires (assets), telles que les droits et obligations concrets consignés dans le règlement du personnel, l'offre d'assurance qui dépasse le cadre légal, notamment dans le domaine de la caisse de pensions, le (co-)financement de formations continues et participations à des congrès, symposiums, etc. Il s'avère souvent qu'un salaire peu élevé est compensé par des prestations complémentaires qui ne sont pas allouées en cas de salaire plus élevé.
- Il importe de surcroît de déterminer les perspectives de développement par rapport à son plan de carrière et en relation avec celles-ci, les possibilités d'augmentation continue ou sporadique du salaire ou la réglementation applicable en la matière. Un salaire d'entrée en fonction comparativement élevé sans ou avec un faible potentiel de hausse est rapidement compensé par un salaire d'entrée en fonction plus modeste présentant une marge d'augmentation importante.

La remarque suivante mérite enfin d'être faite : le juste salaire est celui qui rémunère de manière comparable un travail comparable dans le cadre du salaire du marché régional/local, à la satisfaction de l'employeur/euse et du/de la salarié-e.

André Bürki