



Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Rapport de synthèse sur l'enquête de terrain dans le secteur des bureaux d'architectes

Sommaire

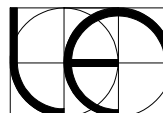
Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)
2. Déroulement de l'enquête

Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises
2. Données sociodémographiques
3. Données salariales

Genève, le 29 juin 2011



Introduction

1. Mandat du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)

En date du 20 novembre 2009, sur proposition de l'OCIRT, le CSME a validé la mise à jour des usages dans le secteur des architectes, inchangés depuis 2002.

2. Déroulement de l'enquête

Le 23 septembre 2010, une liste comportant 429 entreprises est présentée à la CMA et validée électroniquement par ses membres dans les jours suivants.

Le champ de l'enquête couvre les bureaux d'architectes qui occupent les quatre catégories professionnelles suivantes : architectes, techniciens-architectes, dessinateurs-architectes et personnel administratif¹. Les données relatives aux architectes d'intérieur ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et personnel sans qualification n'ont pas été prises en compte, dans la mesure où ces quatre catégories sont exclues du champ d'application de la CCT des bureaux d'architectes. De plus, le nombre d'observations relatives à ces catégories est trop faible pour permettre la constatation des usages y relatifs (59 observations correspondant aux quatre catégories écartées).

L'OGMT a déterminé un échantillon de 50 entreprises. Lors de la prise de rendez-vous pour les visites, 24 entreprises ont dû être remplacées car elles n'employaient pas de personnel salarié ou n'étaient plus en activité. Au total, 74 entreprises ont fait partie de l'échantillon à un moment donné.

Durant les mois de janvier à avril 2011, 50 entreprises ont fait l'objet d'une visite de l'OCIRT, dont deux bureaux d'architectes écartés postérieurement de l'échantillon. En effet, ces deux entreprises n'emploient que des architectes d'intérieur en plus des architectes associés.

Parmi les 50 entreprises qui constituent l'échantillon de départ, 6 emploient 20 travailleurs ou plus, 25 entreprises comptent entre 6 et 19 travailleurs, et les 19 dernières ont 5 travailleurs ou moins. Au total, les entreprises couvertes emploient 455 travailleurs.

Compte tenu des observations écartées (employeur et ses représentants, soit administrateurs, actionnaires, associés, gérants, ainsi que les catégories professionnelles susmentionnées), l'échantillon final est composé de 48 entreprises employant 325 travailleurs soumis aux usages en novembre 2010. De ces 48 entreprises, 3 emploient au moins 20 employés soumis aux usages, 16 comptent entre 6 et 19 employés, et 29 emploient 5 employés ou moins.

Vingt entreprises (182 employés) sont signataires de la CCT des bureaux d'architectes, 12 entreprises (81 employés) sont signataires des usages des bureaux d'architectes et 16 entreprises (62 travailleurs) sont libres de tout engagement.

¹ Ces quatre catégories professionnelles sont définies dans la CCT du secteur comme suit :

- 1) **Architectes** : les diplômés de l'EPFL, de l'EPFZ, de l'IAUG ou les porteurs d'un diplôme équivalent ; les personnes inscrites en qualité d'architecte au REG A.
- 2) **Techniciens-architectes** : les diplômés d'une Ecole Technique Supérieure (ETS) reconnue par la Confédération ou les porteurs d'un diplôme équivalent ; les diplômés ETS inscrites en qualité d'architecte-technicien au REG B ; les diplômés d'une Haute Ecole Spécialisée (HES) reconnue par la Confédération.
- 3) **Dessinateurs-architectes** : les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) de dessinateur en bâtiment ou les porteurs d'un certificat équivalent.
- 4) **Personnel administratif** : les porteurs du Certificat Fédéral de Capacité (CFC) d'employé de commerce ou les porteurs d'un certificat équivalent.

Taille de l'échantillon	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs
Échantillon de départ (tous les salariés actifs en novembre 2010)	50	455
Observations écartées (salariés non soumis aux usages)	2	130
Échantillon final (employés entrant dans le champ d'application)	48	325

Répartition des entreprises	Entreprises de 20 travailleurs ou plus	Entreprises de 6 à 19 travailleurs	Entreprises de 5 travailleurs ou moins	Ensemble
Taille des entreprises dans l'échantillon de départ (<i>tout le personnel confondu</i>)	6	25	19	50
Taille des entreprises dans l'échantillon final (<i>travailleurs concernés par le champ d'application</i>)	3	16	29	48

Note : Le glissement de l'échantillon de départ vers des entreprises de plus petite taille est dû au nombre d'observations écartées (130 sur 455, cf. ci-dessous).

Détail des observations écartées	Nombre de travailleurs
Architectes d'intérieur HES	16
Employés sans qualification	11
Apprentis	20
Stagiaires	12
Cadres dirigeants	71
Total (employés non soumis aux usages)	130

Résultats de l'enquête

1. Données sur les entreprises

Pour rappel, selon la décision du CSME du 8 avril 2005, confirmée le 21 décembre 2009, une condition de travail est constitutive de l'usage lorsqu'elle est appliquée par *au moins 50 % des entreprises employant au moins les 2/3 des travailleurs* de la branche.

1.1 Durée du travail

1.1.1 Durée hebdomadaire du travail

L'usage constaté correspond à une durée hebdomadaire du travail de 42 heures.

Nombre d'heures hebdomadaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
40	23	47,92	47,92	115	35,38	35,38
41.25	2	4,17	52,08	11	3,38	38,77
42	14	29,17	81,25	118	36,31	75,08
42.5	8	16,67	97,92	77	23,69	98,77
43.75	1	2,08	100,00	4	1,23	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

1.1.2 Pauses

L'usage en matière de pauses ne peut être constaté, celles-ci n'étant pas formalisées.

Pauses	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
45 min/j payées	1	2,08	2,08	5	1,54	1,54
30 min/j payées	14	29,17	31,25	110	33,85	35,38
15-20 min/j payées	6	12,50	43,75	44	13,54	48,92
Informelles	24	50,00	93,75	152	46,77	95,69
Non payées	0	0,00	93,75	0	0,00	95,69
Pas de pause	3	6,25	100,00	14	4,31	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

1.1.3 Répartition des congés hebdomadaires

L'usage constaté correspond à une répartition des congés hebdomadaires sur 2 jours.

Congés hebdomadaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
2 jours	48	100	100	325	100	100
1.5 jours	0	0	100	0	0	100
Total	48	100	///	325	100	///

1.2 Heures supplémentaires

1.2.1. Règlement des heures supplémentaires

L'usage constaté correspond à la compensation des heures supplémentaires en temps d'égale durée.

Heures supplémentaires	Nombre d'entrep.	%	Cumul %	Nombre de trav.	%	Cumul %
Compensation majorée de 25 %	2	4,17	4,17	7	2,15	2,15
Comp. 1:1, puis paiement +25 %	2	4,17	8,33	29	8,92	11,08
Selon CCT (majoration dès la 7 ^e h)	1	2,08	10,42	18	5,54	16,62
Compensation 1:1	27	56,25	66,67	173	53,23	69,85
Compensation ou paiement 1:1	11	22,92	89,58	82	25,23	95,08
Paiement 1:1	2	4,17	93,75	9	2,77	97,85
Sans objet (jamais d'heures suppl.)	3	6,25	100,00	7	2,15	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

L'ordre des rubriques est guidé par l'esprit de la loi sur le travail (interdiction de remplacer le temps de repos par des prestations pécuniaires, pour des raisons de protection de la santé). Dans cette optique, la compensation en temps de repos est plus favorable que le paiement. A noter que ce choix n'a en l'occurrence pas d'influence sur le résultat.

1.3 13^e salaire, indexation et indemnités

1.3.1. Mensualisation des salaires

L'usage constaté correspond à la fixation des salaires sur une base mensuelle.

Salaires	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Annuel	2	4,17	4,17	19	5,85	5,85
Mensuel	46	95,83	100,00	300	92,31	98,15
Horaire	0	0,00	100,00	6	1,85	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

Aucune entreprise ne pratique de manière générale le paiement des salaires à l'heure. Toutefois, six travailleurs sont payés à l'heure, selon des accords individuels avec leur employeur.

1.3.2. 13^e salaire

Le versement du 13^e salaire n'est pas en usage.

13 ^e salaire	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Oui	22	45,83	45,83	182	56,00	56,00
Non	26	54,17	100,00	143	44,00	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

Parmi les entreprises ne versant pas le 13^e salaire, 12 entreprises, employant 87 travailleurs, versent une gratification à bien plaie. Ces éléments variables ne permettent pas de constater l'usage.

1.3.3. Indexation

L'indexation automatique des salaires n'est pas en usage.

Indexation automatique	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Oui	13	27,08	27,08	85	26,15	26,15
Non	35	72,92	100,00	240	73,85	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

Parmi les 35 entreprises ne prévoyant pas contractuellement l'indexation automatique, 22 négocient individuellement des augmentations annuelles de salaire. Ces éléments variables ne permettent pas de constater l'usage.

1.4 Vacances et jours fériés

1.4.1 Droit aux vacances

L'usage constaté correspond à un droit aux vacances de 4 semaines, respectivement 5 semaines pour les travailleurs dès 50 ans révolus et ayant au moins 10 ans d'ancienneté (cumulatif).

Droit annuel aux vacances	Nombre d'entrep.	%	Cumul %	Nombre de trav.	%	Cumul %
5 sem. / 6 sem. dès 50 ans et 10 anc.	4	8,33	8,33	47	14,46	14,46
5 semaines	3	6,25	14,58	7	2,15	16,62
4 sem. / 5 sem. dès la 2 ^e année	1	2,08	16,67	2	0,62	17,23
4 sem. / 5 sem. dès 50 ans ou 10 anc.	3	6,25	22,92	22	6,77	24,00
4 sem. / 5 sem. dès 50 ans révolus	9	18,75	41,67	54	16,62	40,62
4 sem. / 5 sem. dès 10 ans ancienneté	3	6,25	47,92	36	11,08	51,69
4 sem. / 5 sem. dès 50 ans et 10 anc.	11	22,92	70,83	84	25,85	77,54
4 sem. / 5 sem. dès 60 ans révolus	2	4,17	75,00	24	7,38	84,92
4 semaines	12	25,00	100,00	49	15,08	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

S'agissant des jeunes travailleurs, l'article 329a du Code des obligations prévoit le droit annuel aux vacances de cinq semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

1.4.2 Jours fériés tombant sur un dimanche

L'usage constaté correspond à la compensation de jours fériés tombant sur un dimanche le lundi suivant.

Jours fériés compensés si dimanche	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Oui	39	81,25	81,25	288	88,62	88,62
Non	9	18,75	100,00	37	11,38	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

1.4.3 Congés supplémentaires (ponts offerts)

L'usage constaté ne comporte pas de jours de congé supplémentaires (pas de ponts).

Congé supplémentaire	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Oui, plus de 2 jours/an	21	43,75	43,75	139	42,77	42,77
Oui, 2 ponts (jeûne GE et asc.)	5	10,42	54,17	17	5,23	48,00
Oui, un jour à Noël	3	6,25	60,42	27	8,31	56,31
Non	19	39,58	100,00	142	43,69	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

1.5 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

1.5.1 Paiement de salaire en cas maladie

L'usage constaté est la conclusion d'une assurance indemnité journalière en cas de maladie.

Salaire en cas de maladie	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
Echelle de Berne	0	0	0	0	0	0
Assurance ind. journalière	48	100	100	325	100	100
Total	48	100	///	325	100	///

1.5.2 Prestations versées

L'usage constaté correspond au versement des indemnités journalières en cas de maladie couvrant le 80 % du salaire, ceci après un délai de carence de 30 jours.

Prestations de l'assurance	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
100 %	2	4,17	4,17	21	6,46	6,46
90 %	7	14,58	18,75	70	21,54	28,00
80 %	39	81,25	100,00	234	72,00	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

Délai de carence	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
3 jours	2	4,17	4,17	6	1,85	1,85
7 jours	0	0,00	4,17	0	0,00	1,85
14 jours	24	50,00	54,17	157	48,31	50,15
30 jours	22	45,83	100,00	162	49,85	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

1.5.3 Paiement de la prime

L'usage constaté correspond au paiement paritaire de la cotisation (50 % travailleur et 50 % employeur).

Cotisations	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
100 % à charge de l'entr. H : 30/70 % ; F : 20/80 %	7	14,58	14,58	30	9,23	9,23
	1	2,08	16,67	4	1,23	10,46
Paritaires	39	81,25	97,92	290	89,23	99,69
100 % à charge du trav.	1	2,08	100,00	1	0,31	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

1.5.4 Paiement du salaire pendant le délai de carence

L'usage constaté correspond au paiement des 100 % du salaire brut durant les 30 premiers jours d'arrêt maladie.

Paiement du salaire durant le délai de carence	Nombre d'entreprises	%	Cumul %	Nombre de travailleurs	%	Cumul %
100% durant toute la maladie	19	39,58	39,58	133	40,92	40,92
100% net durant toute la maladie	3	6,25	45,83	38	11,69	52,62
30 jours à 100% et 100% net ensuite	1	2,08	47,92	5	1,54	54,15
30 jours à 100% et 90% net ensuite	2	4,17	52,08	9	2,77	56,92
90% durant toute la maladie	1	2,08	54,17	6	1,85	58,77
30 jours à 100% et 80% ensuite	5	10,42	64,58	48	14,77	73,54
14 jours à 100% et 80% ensuite	11	22,92	87,50	56	17,23	90,77
3 jours à 100% et 80% ensuite	2	4,17	91,67	6	1,85	92,62
80% durant toute la maladie	4	8,33	100,00	24	7,38	100,00
Total	48	100	///	325	100	///

Dans le tableau ci-dessus, la prise en charge du salaire en cas de maladie est classée de la prestation la plus favorable à la prestation la moins favorable dans l'hypothèse d'une maladie de longue durée. De ce fait, le critère de classement est calculé sur le versement du salaire en cas de maladie pour une période de 720 jours.

Exemples :

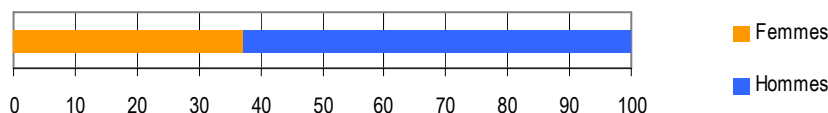
- 100% durant toute la maladie = 100% de 720 jours = 720 ;
- 30 jours à 100% et 90% ensuite = 100% de 30 jours et 90% de 690 jours = 651

2. Données sociodémographiques

Les caractéristiques principales des salariés entrant dans le champ d'application des usages sont présentées ici sous forme graphique.

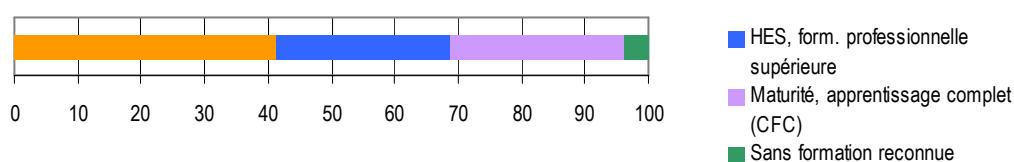
- **Les femmes en minorité dans les bureaux d'architectes**

Répartition des salariés selon le sexe, en %



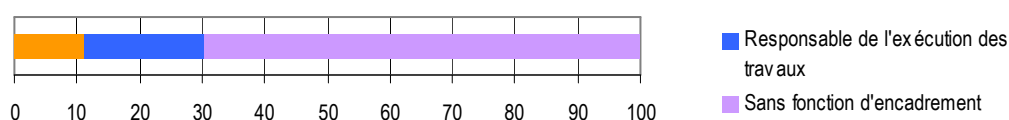
- **Des salariés en majorité avec une formation supérieure**

Répartition des salariés selon le niveau de formation, en %



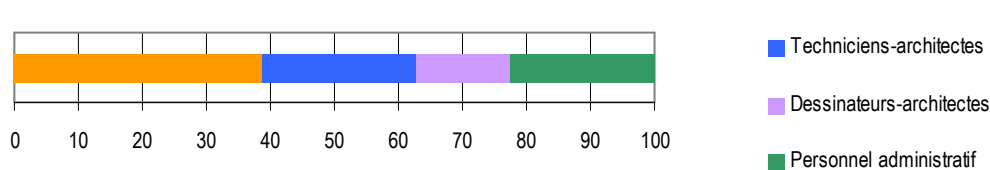
- **Des cadres plutôt rares (sans tenir compte des employeurs salariés)**

Répartition des salariés selon la position professionnelle, en %



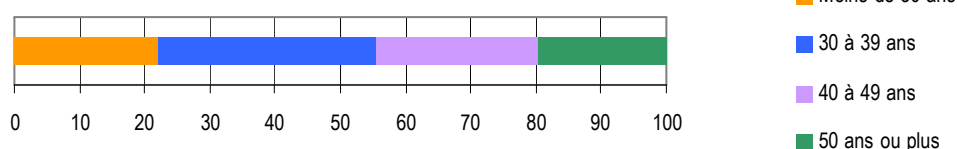
- **Quatre cinquièmes des salariés occupent une tâche métier**

Répartition des salariés selon la catégorie professionnelle, en %



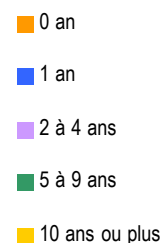
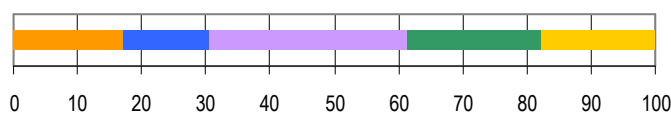
- **Une majorité de salariés ont moins de 40 ans**

Répartition des salariés selon la classe d'âges, en %



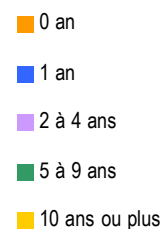
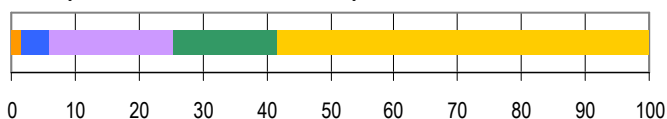
- **Une ancienneté dans la même entreprise plutôt réduite, ...**

Répartition des salariés selon l'ancienneté dans la même entreprise, en %



- **... mais une expérience plutôt longue**

Répartition des salariés selon l'expérience, en %



3. Données salariales

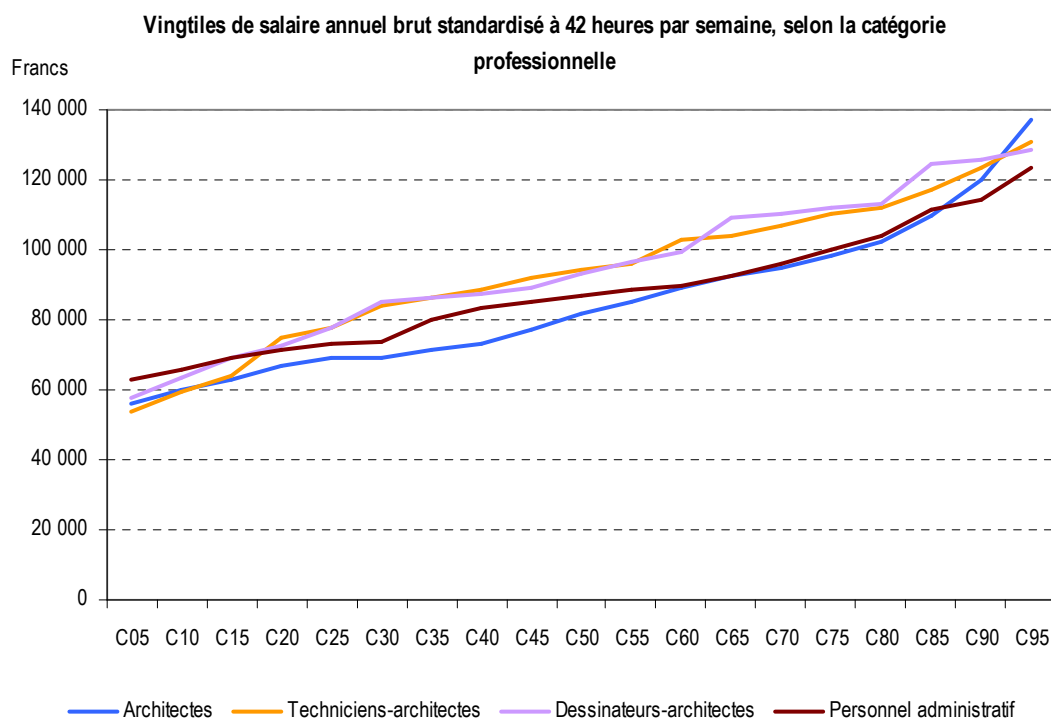
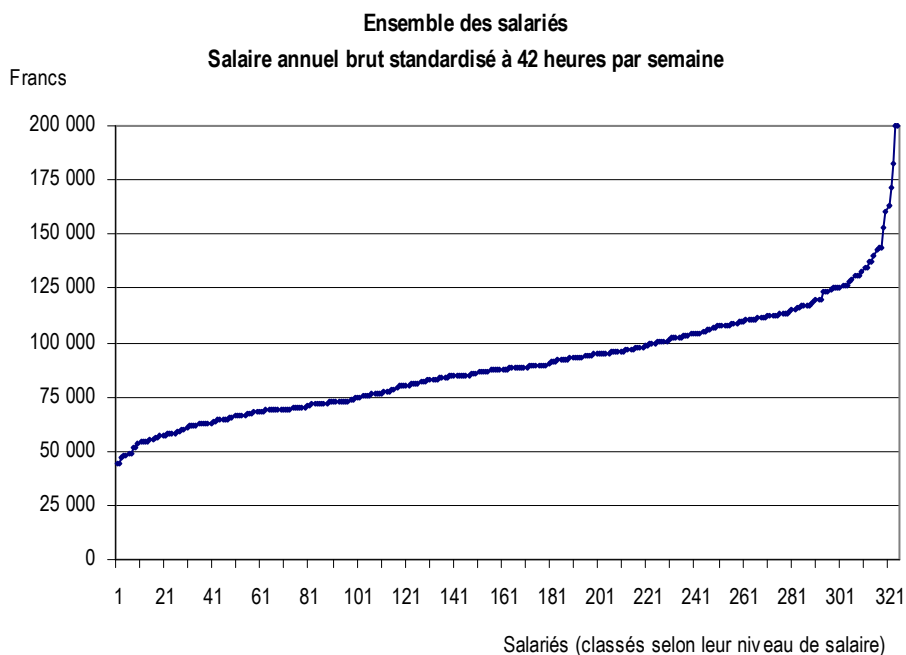
3.1 Méthodologie et définitions

Les salaires présentés dans ce rapport de synthèse sont les salaires observés lors de l'enquête de terrain. Les résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (LSE) ne sont pas utilisables car, d'une part, les informations ne sont pas assez nombreuses et, d'autre part, les données de la LSE ne sont pas assez récentes (elles se basent sur l'année 2008) pour un secteur qui se caractérise par un fort mouvement de salariés².

Tous les salaires indiqués sont bruts. Ils sont convertis en salaires standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps à 42 heures de travail par semaine. Cette façon de procéder permet de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées. Les salaires concernent le mois de novembre 2010 et intègrent le 13^e salaire et/ou les autres paiements annuels, selon la définition utilisée dans le cadre de la LSE. Les salaires annualisés sont privilégiés dans les graphiques, car ils ont le mérite de la clarté.

² Conformément au choix de l'OGMT, seuls sont utilisables les résultats de la méthode d'estimation appliquée à l'ensemble du secteur privé genevois. L'utilisation de cette méthode pour des données salariales récoltées dans une enquête de terrain est à rejeter et aucune équation spécifique à une branche n'est calculée. En effet, l'OGMT considère le marché du travail comme perméable, sinon homogène ; c'est-à-dire que, par exemple, les travailleurs peuvent passer d'une branche à l'autre ou que les salaires fixés dans une branche peuvent influencer le reste de l'économie. En outre, l'expérience a montré que les spécificités d'une branche influent souvent sur les résultats d'une équation particulière à une branche.

3.2. Distribution des salaires observés



Guide de

lecture :

Les **vingtiles** partagent la distribution des salaires en 20 groupes d'effectifs égaux :

- le premier vingtile (C05 ou cinquième centile) sépare les 5 % des salariés avec les rémunérations les plus basses des autres 95 %.
- Le deuxième vingtile (C10 ou dixième centile) sépare les 10 % des salariés avec les rémunérations les plus basses et ainsi de suite.
- C50, qui représente la **médiane** (cinquantième centile ou deuxième quartile), partage les salariés en deux groupes de taille égale.

Le paradoxe des distributions de salaires selon la catégorie professionnelle (les salaires observés pour les architectes sont inférieurs aux autres catégories pour presque tous les vingtiles) trouve son origine dans les spécificités de ce secteur. Ainsi, les employeurs et leurs représentants - par définition écartés du champ d'application - sont souvent eux-mêmes des architectes actifs. Il y a très peu de salariés occupant des postes équivalents.

3.3. Salaires observés pour les profils retenus

Pour la détermination de salaires selon un profil type, l'OGMT a opté pour une division des salariés selon les catégories figurant dans les usages en vigueur.

Les cases grisées dénotent un échantillon particulièrement restreint et doivent être interprétées avec prudence.

Salaires pour les profils retenus

Profil du travailleur	Effectif	Salaire annuel brut standardisé à 42 heures de travail par semaine, en franc						Salaires minimaux selon la CCT et les usages	
		C10	C15	C20	C25	C30	Médiane	Situation en 2001/2002	Indexé selon IGPC*
Architectes									
à l'engagement, sans expérience	15	51 446	54 356	55 226	56 095	56 284	62 357	56 550	61 131
de 1 à 4 années d'ancienneté	36	59 800	61 765	62 257	63 617	64 235	69 035	57 850	62 536
dès 5 ans d'expérience	75	71 820	73 231	76 274	81 535	83 009	94 412	68 900	74 481
Ensemble	126	59 800	63 000	67 007	68 897	69 300	81 780		
Techniciens-architectes									
à l'engagement, sans expérience	6	48 006	48 006	48 422	48 422	48 422	57 229	50 700	54 807
de 1 à 4 années d'ancienneté	11	56 700	56 700	59 296	59 296	60 001	65 621	52 000	56 212
dès 5 ans d'expérience	61	77 994	84 004	86 096	88 276	89 095	102 375	62 400	67 454
Ensemble	78	59 296	64 235	74 970	77 994	84 004	94 500		
Dessinateurs-architectes									
à l'engagement, sans expérience	0	///	///	///	///	///	///	45 500	49 186
de 1 à 4 années d'ancienneté	4	51 660	51 660	51 660	59 957	68 254	69 319	46 800	50 591
dès 5 ans d'expérience	44	65 306	72 828	75 398	83 815	86 524	94 286	55 900	60 428
Ensemble	48	63 164	69 376	72 828	77 748	85 100	92 906		
Personnel administratif									
à l'engagement, sans expérience	4	47 842	47 842	47 842	55 257	62 672	65 986	45 500	49 186
de 1 à 4 années d'ancienneté	7	44 465	71 707	71 707	71 707	71 707	73 496	46 800	50 591
dès 5 ans d'expérience	62	68 582	72 601	73 080	77 162	81 106	87 854	55 900	60 428
Ensemble	73	65 999	69 124	71 707	73 080	73 496	86 688		

* Indice genevois des prix à la consommation

Effectifs

	Architectes	Techniciens-architectes	Dessinateurs-architectes	Personnel administratif
à l'engagement, sans expérience	15	6	0	4
de 1 à 4 années d'ancienneté	36	11	4	7
dès 5 ans d'expérience	75	61	44	62
Ensemble	126	78	48	73