

Zeitschrift: Geomatik Schweiz : Geoinformation und Landmanagement =
Géomatique Suisse : géoinformation et gestion du territoire =
Geomatica Svizzera : geoinformazione e gestione del territorio

Herausgeber: geosuisse : Schweizerischer Verband für Geomatik und
Landmanagement

Band: 117 (2019)

Heft: 6

Rubrik: Verbände = Associations

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 08.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

FGS/PGS/PGS

Fachleute Geomatik Schweiz
 Professionnels Géomatique Suisse
 Professionisti Geomatica Svizzera

Umfrage in der Geomatikbranche

Der Berufsverband «Fachleute Geomatik Schweiz» führt alle vier Jahre eine Umfrage mit seinen Mitgliedern durch. Mittels eines Fragebogens werden Informationen über die Arbeitsbedingungen und die Löhne in der Schweizer Geomatikbranche gesammelt. Seit 1990 dient diese Umfrage dem FGS als Grundlage für die Verhandlungen mit den anderen Unterzeichnerverbänden des Gesamtarbeitsvertrags. Ein Bericht mit grafischen Auswertungen wird auf der Website des Verbandes veröffentlicht und auf Wunsch den Umfrageteilnehmern übermittelt. Der vorliegende Artikel ist eine Zusammenfassung dieses Berichts.

Umfrage

Die Lohnumfrage wurde zum vierten Mal via Internet zwischen Juni 2018 und August 2018 durchgeführt. Die Mitglieder des FGS wurden gebeten, den Fragebogen auszufüllen und ihn an ihre in der Geomatikbranche tätigen Arbeitskollegen und Freunde weiterzuleiten. Die Fragen sind nach Themen gegliedert und beziehen sich auf die einzelnen Themenfelder des GAV.

Die Teilnehmer mussten Fragen beantworten, wie z.B. ob ein jährliches Mitarbeitergespräch stattfindet, ob die Leistungen beurteilt würden und ob die Funktionen klar festgelegt seien. Die Mitarbeiter wurden gefragt, ob sie mit ihrem Arbeitsumfeld, der internen Zusammenarbeit und dem Arbeitspensum zufrieden seien. Es wurden Fragen zum Lohn, Beschäftigungsgrad und zu den «Gratifikationen», die der Arbeitgeber möglicherweise ausrichtet, gestellt. Die Teilnehmer wurden auch gefragt, ob sie Überstunden leisten müssten und wie diese kompensiert würden. Sie wurden auch gebeten, Angaben zu ihrem Bildungsstand, zur Anzahl Dienstjahre im Unternehmen und zur Anzahl Jahre Berufserfahrung seit dem Ausbildungsabschluss zu machen. Es wurde ausserdem gefragt, ob Leistungen für den

Aussendienst erbracht würden, und wenn ja, für welche Beträge. Auch die Weiterbildung war ein Kernthema der Befragung. So wurden die Teilnehmer gefragt, ob das Unternehmen die Ausbildungen als Arbeitszeit anrechne oder sich an den Kurskosten beteilige. Es wurden auch allgemeine Fragen gestellt, die z.B. das Alter der Teilnehmer, die Betriebsgrösse, den Tätigkeitsbereich und den Niederlassungskanton des Unternehmens betrafen. So konnten die Daten klassifiziert und aufschlussreiche Grafiken erstellt werden.

Da sich die Fragen der diesjährigen Umfrage mit denen der Vorjahre decken, können aussagekräftige Vergleiche angestellt werden. Während in vielen Bereichen Verbesserungen festgestellt werden können, ist auf anderen Gebieten leider eine gewisse Stagnation eingetreten.

Teilnehmer

Mit 207 Personen, die an der diesjährigen Umfrage teilgenommen haben, bilden die Ergebnisse unseres Erachtens eine repräsentative Informationsgrundlage unserer Branche. Von den Teilnehmern sind 19% Frauen, 40% sind 30 Jahre alt oder jünger und 67% sind 40 Jahre alt oder jünger.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass es grundsätzlich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Verwaltungsangestellten und Angestellten der Privatwirtschaft gibt. Grös-

serere Unterschiede bestehen hingegen zwischen kleinen Firmen (weniger als fünf Angestellte) und grossen Firmen (mehr als 29 Angestellte).

Der Anteil der Teilnehmer, die 2017 ein Mitarbeitergespräch hatten, stieg von 90% auf 92% (in der Privatwirtschaft von 88% auf 90%). Dieser Anstieg schlägt sich auch in der Leistungsbeurteilung nieder: 86% der Befragten erhalten nämlich Rückmeldungen von ihrem Arbeitgeber.

Und auch die Funktionen sind klarer definiert. Das ist erfreulich. Der Unterschied zwischen der Privatwirtschaft und der Verwaltung stimmt jedoch nachdenklich. Eine klare Festlegung der ausgeübten Funktion(en) ermöglicht es dem Arbeitnehmer, ein umfassendes Verständnis für die Zusammensetzung seines Lohns zu entwickeln, und das wiederum wirkt sich direkt auf die Einhaltung der Löhne und die Zufriedenheit der Teilnehmer aus.

Die meisten Teilnehmer arbeiten zwischen 41 und 42 Stunden pro Woche. Das zeigt, dass ein Grossteil der Unternehmen ihre Wochenarbeitszeit bereits entsprechend dem Gesamtarbeitsvertrag angepasst hat. Wie erwartet, beeinflusst das auch die Löhne, da für deren Berechnung die Anzahl Jahre Berufserfahrung, die regionale Ansiedlung des Unternehmens, der Mindestlohn zum Zeitpunkt der Anstellung gemäss Gesamtarbeitsvertrag und die Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden.

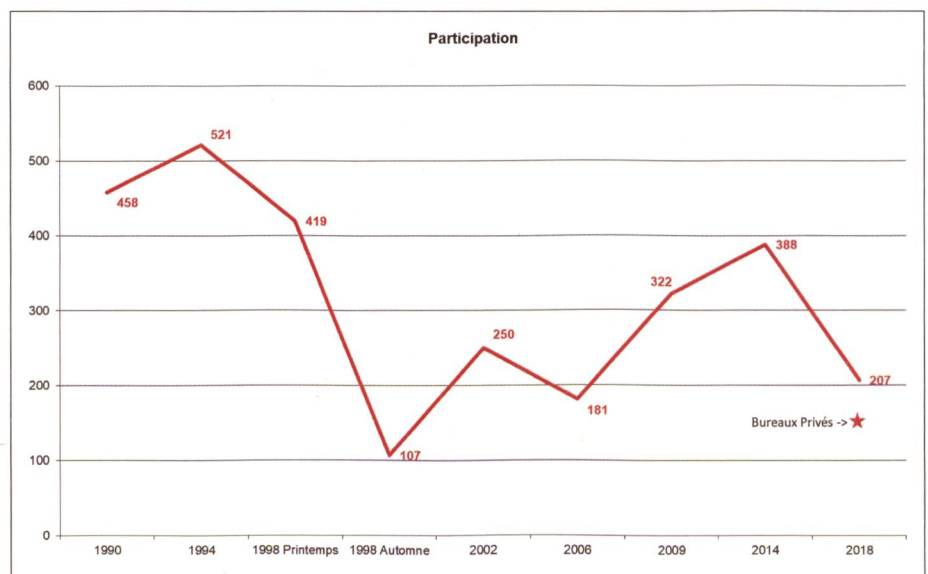


Abb. 1: Beteiligung.

Fig. 1: Participation.

Fig. 1: Partecipazione.

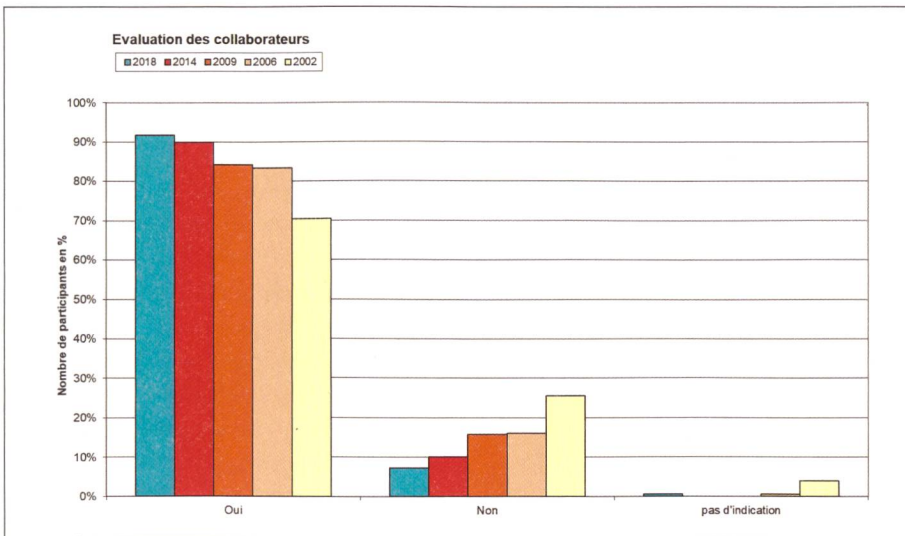


Abb. 2: Mitarbeitergespräch: Anteil Teilnehmer in %: Ja – Nein – Keine Angabe.
 Fig. 2: Evaluation des collaborateurs.
 Fig. 2: Valutazione dei collaboratori in base al datore di lavoro. Numero di partecipanti in %: Si – No – Nessun'indicazione.

Löhne

Die grossen Lohnunterschiede zwischen den Kantonen sind auf den regionalen Ausgleichsfaktor zurückzuführen. In diesem Zusammenhang müsste einmal festgelegt werden, welcher Faktor gelten soll. Im Rahmen dieser Umfrage wurden die regionenbezogenen Faktoren des Bundesamts für Statistik herangezogen. Im Kanton Zürich wird jedoch nicht auf diesen Wert zurückgegriffen: Die Arbeitnehmer werden zu dem in Anhang 1 des GAV festgeschriebenen Mindestlohn angestellt. Die Arbeitgeber wenden den regionalen Fak-

tor, der den Betrag um mindestens 10% anheben würde, nicht an.

Im Kanton Waadt sind die Löhne etwas tiefer als in der übrigen Schweiz. Diese stützen sich jedoch auf eine 40-Stunden-Woche (in der übrigen Schweiz sind es 41,5 Stunden). Die Lohndifferenz beträgt folglich ungefähr 2%. Ausserdem gilt im Kanton Waadt ein Gesamtarbeitsvertrag, der zwischen dem «Ordre Vaudois des Géomètres» und der Sektion Waadt des FGS unterzeichnet wurde und eine andere Lohntabelle festlegt.

Im Tessin hält die positive Lohnentwicklung an. Bei der Einhaltung der Löhne wurden deutliche Verbesserungen seit der letzten Umfrage erzielt. Aber auch hier geben die sehr grossen Unterschiede zwischen den Löhnen in der Verwaltung und jenen in der Privatwirtschaft zu denken. Und auch hier spielt der regionale Ausgleichsfaktor eine Rolle. Die Arbeitgeber im Tessin wenden nämlich einen regionalen Faktor an und senken dadurch den in Anhang 1 des GAV festgeschriebenen Lohn. Letzterer ist deutlich tiefer als der Lohn, den das Bundesamt für Statistik heranzieht.

Es wäre sinnvoll, eine Verständigungsgrundlage zu finden, damit man auf gleicher Augenhöhe für die gesamte Schweiz sprechen kann.

Um die Anonymität der Umfrage zu gewährleisten, wurden auf den in diesem Artikel dargestellten Karten nur die Kantone farblich hervorgehoben, in denen mehr als fünf Personen an der Befragung teilgenommen haben.

Eine grosse Lohnungleichheit lässt sich auch bei den kleinen Unternehmen feststellen. Für kleine Firmen scheint es schwieriger zu sein, gute Rahmenbedingungen anbieten zu können. Das führt häufig dazu, dass die Angestellten nach ihrer Ausbildung eine Anstellung in grösseren Unternehmen suchen, wo die Entwicklungsmöglichkeiten besser sind.

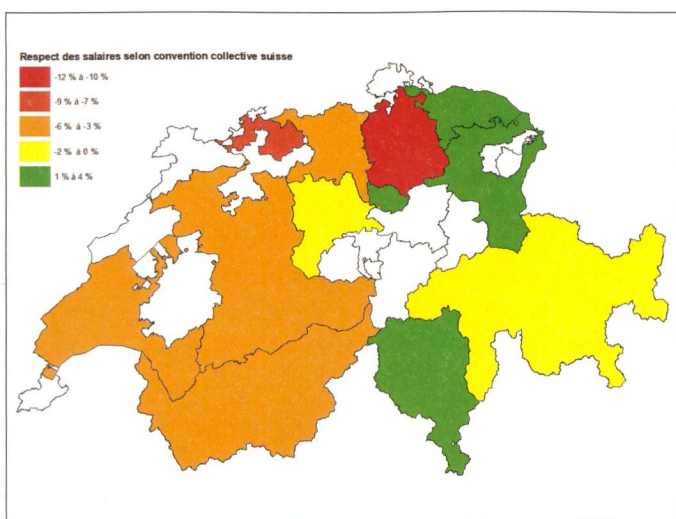


Abb. 3: Einhaltung der Löhne gemäss Gesamtarbeitsvertrag.
 Fig. 3: Respect des salaires selon convention collective suisse.
 Fig. 3: Rispetto del salario nel in base al luogo di lavoro.

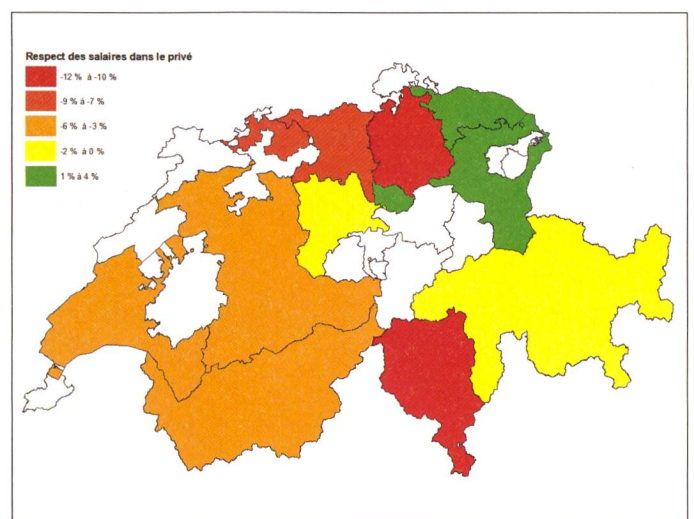


Abb. 4: Einhaltung der Löhne in der Privatwirtschaft.
 Fig. 4: Respect des salaires dans le privé.
 Fig. 4: Rispetto del salario nel privato.

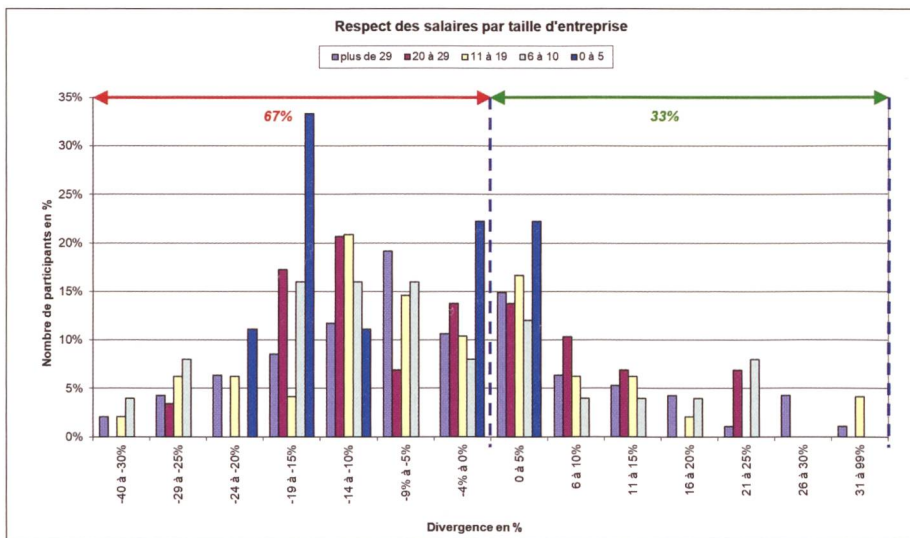


Abb. 5: Einhaltung der Löhne nach Betriebsgrösse.
 Fig. 5: Respect des salaires par taille d'entreprise.
 Fig. 5: Rispetto del salario in base alle dimensioni dell'azienda.

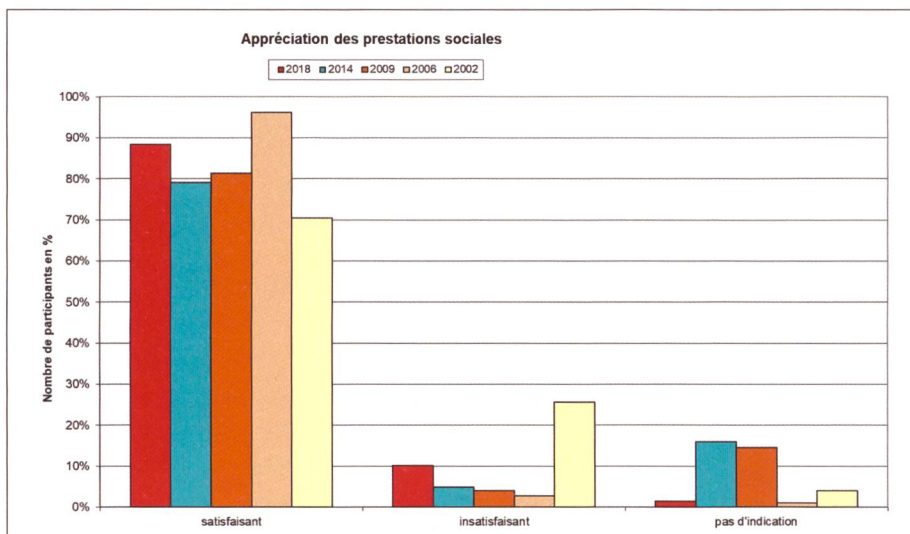


Abb. 6: Beurteilung der Sozialleistungen: Anteil Teilnehmer in %: Zufrieden – Unzufrieden – Keine Angabe.
 Fig. 6: Appréciation des prestations sociales: Nombre de participants en %.
 Fig. 6: Valutazione delle prestazioni sociali. Numero di partecipanti in %: Soddisfatto – Insoddisfatto – Nessun'indicazione.

Weiterbildung

Die meisten Arbeitgeber unterstützen Arbeitnehmer, die sich weiterbilden möchten: Sie

übernehmen mindestens 50% der Kurskosten oder gewähren die Hälfte der für den Besuch der jeweiligen Kurse benötigten Zeit. Es

muss allerdings noch viel getan werden, damit nicht nur Messen und Ausstellungen (z.B. GEOSummit) als Weiterbildung zählen. Im Falle längerer, berufsbegleitender Ausbildungen, z.B. zur Erlangung des eidgenössischen Fachausweises als Geomatiktechniker, ist es den Arbeitgebern lieber, wenn die Angestellten ihren Beschäftigungsgrad reduzieren. Als Gegenleistung übernehmen die meisten der in der Umfrage bewerteten Unternehmen die Hälfte der Kurskosten. Wir hoffen, dass es den Unternehmen, dank der neuen, kandidatenbezogenen Subventionierung durch den Bund, noch besser gelingt, ihre Angestellten für höhere, berufsbegleitende Ausbildungen zu gewinnen.

Der Masterstudiengang Geomatik und der eidgenössische Fachausweis als Geomatiktechniker hängen vollumfänglich von der Anzahl Teilnehmer ab. Der modulartige Aufbau der Kurse ermöglicht es den Angestellten, einen Weiterbildungskurs zu besuchen.

Schlussfolgerungen

Die Angestellten (zumindest die, die an der Umfrage teilgenommen haben) sind mit den von den Unternehmen erbrachten Leistungen, dem Arbeitspensum und dem Arbeitsklima grundsätzlich zufrieden.

Man könnte noch viele andere Aspekte bewerten (wie z.B. das Homeoffice, die Abwechslung in der Arbeit und den Beitrag, den die neuen Technologien leisten). Auf dieser Grundlage wären dann noch präzisere Analysen möglich. Im Rahmen einer künftigen Umfrage wäre es interessant in Erfahrung zu bringen, wie die Teilnehmer zu ihrem Beruf in der Geomatikbranche gekommen sind.

Véronique Rey
 Rue de Bibracte 8b
 CH-1580 Avenches
 vero.rey@bluewin.ch

Sondage dans le domaine de la géomatique

Tous les 4 ans, l'association professionnelle «professionnels Géomatique Suisse» organise un sondage destiné à ses membres. Ce questionnaire a pour but de récolter des informations concernant les conditions de travail et les salaires dans la branche de la géomatique en Suisse. Depuis 1990 ce sondage est utilisé par PGS lors des négociations avec les autres associations cosignataires de la convention collective de travail. Un rapport sous forme d'analyse graphique est publié sur le site internet de l'association et diffusé aux participants du sondage qui en ont fait la demande. Cet article présente un résumé de ce rapport.

Sondage

Pour la 4^{ème} fois via internet, le sondage «salarial» a été mis en ligne entre juin 2018 et août 2018. Il a été réalisé en allemand, en français et en italien. Les membres de l'association PGS ont reçu une invitation à le remplir et à le transmettre à leurs collègues et amis actifs dans la branche géomatique.

Les questions peuvent être regroupées par thème et correspondent aux différentes thématiques de la convention collective. Nous avons posé des questions sur l'évaluation annuelle des collaborateurs, demandé si leurs performances étaient qualifiées et si les fonctions étaient clairement définies. Nous avons demandé si le collaborateur était content de son environnement de travail, de la collaboration interne ou de la charge de travail au sein de son entreprise. Nous nous sommes intéressés à son salaire, à son taux d'emploi et aux «gratifications» que, potentiellement, il recevait de la part de son employeur. Nous avons demandé si le participant avait des heures supplémentaires et la manière de les compenser par son employeur. Nous avons évalué son niveau de formation, le nombre d'années de travail au sein de l'entreprise et les années d'expériences depuis l'obtention de ses diplômes.

Nous avons demandé si des prestations pour le travail en extérieur étaient fournies et si oui quel en était les montants. La formation continue a aussi été au cœur du sujet du sondage. Nous avons demandé si l'entreprise «payait» les formations en temps de travail ou

en participant au paiement du cours. De plus des questions d'ordre général, comme l'âge du participant, la taille de l'entreprise, le type d'entreprise, le canton d'établissement de l'entreprise, etc ont été posées, ceci pour nous permettre de classer les données et de faire des graphiques intéressants.

Comme les questions se recoupent avec celles des années précédentes, nous pouvons faire des comparaisons utiles. Nous montrons des améliorations dans beaucoup de domaines et parfois malheureusement une certaine stagnation dans d'autres.

Participants

Avec 207 participants cette année, les résultats reflètent à nos yeux une base d'information représentative de notre branche.

Parmi les participants 19% sont des femmes, 40% ont 30 ans ou moins et 67% ont 40 ans ou moins.

Fondamentalement, les résultats de ce sondage ne montrent aucune différence significative entre les employés de l'administration publique et ceux du secteur privé. Par contre des différences majeures existent entre les petites structures (moins de 5 employés) et les grandes firmes (plus de 29 employés).

Le pourcentage des participants ayant eu un entretien d'évaluation en 2017 est passé de 90% à 92% (de 88% à 90% pour le secteur privé).

Cette augmentation se répercute aussi sur la qualification des performances, 86% reçoivent un retour de leur employeur.

Les fonctions sont aussi mieux définies. Cela est réjouissant, pourtant la différence entre les participants du secteur privé et l'ensemble nous donne matière à réflexion.

Une définition claire de la (des) fonction(s) exercée(s) permet en effet une compréhension globale du salaire par l'employé avec une incidence directe sur le respect des salaires et sur la satisfaction des participants.

La majorité des participants travaille entre 41h et 42h ce qui montre que la plupart des entreprises ont déjà adapté le temps de travail selon la convention collective. Comme on pouvait s'y attendre, cela a des répercussions sur les salaires, car ceux-ci sont calculés en fonction des années d'expériences, de la localisa-

tion régionale de l'entreprise, du salaire minimal à l'engagement selon la convention collective et du temps de travail hebdomadaire.

Salaires

La grande disparité des salaires par canton est due au facteur de compensation régional. Il est nécessaire de définir une fois quel est le facteur utilisé. Dans le cadre de ce sondage, c'est les facteurs, liés à la région, de l'Office fédéral de la Statistique qui ont été utilisés. On remarque que pour le canton de Zürich cette valeur n'est pas utilisée, les employeurs engagent leurs employés avec le salaire minimal à l'engagement de l'annexe 1 de la convention et n'appliquent pas le facteur régional qui devrait augmenter le montant de minimum 10%.

Chez les Vaudois, les salaires sont légèrement inférieurs que dans le reste de la Suisse. Ceux-ci se basent cependant sur une semaine à 40 heures (41,5 heures pour le reste de la Suisse), ce qui correspond à une différence de salaire d'env. 2%. Les Vaudois sont aussi soumis à la convention collective signée entre l'Ordre Vaudois des Géomètres et PGS Vaud, qui établit une grille des salaires différente.

On peut continuer de voir l'amélioration significative des salaires dans le canton du Tessin, où le respect de ceux-ci s'est nettement amélioré depuis notre dernier sondage. Mais ici aussi, les très grandes différences entre les salaires dans l'administration et ceux dans le privé donnent matière à réflexion. On peut voir qu'ici aussi le facteur de compensation régional joue un rôle. Car les employeurs tessinois réduisent le salaire de l'annexe 1 de la convention en appliquant un facteur régional. Celui-ci est visiblement plus bas que celui appliqué par l'office fédéral de la statistique. Il serait bon de trouver un terrain d'entente pour pouvoir parler sur un pied d'égalité pour l'ensemble de la Suisse.

A noter que sur les cartes représentées dans cet article seuls les cantons ou plus de 5 participants ont répondu au sondage sont dessinés, par souci d'anonymat pour les répondants.

Nous remarquons aussi une grande inégalité salariale dans les bureaux de petites tailles. Nous avons l'impression qu'il est plus difficile d'offrir de bonnes prestations au sein des petites structures. Cela pousse souvent les em-

ployés une fois formés à chercher du travail au sein de firmes plus importantes où les possibilités, par exemple d'évolution, sont souvent plus grandes.

Formation continue

La formation continue est majoritairement soutenue, par les employeurs, au moins à hauteur de 50% des cours payés ou de congés donnés.

Malgré tout, un effort intense doit être fait pour que ce ne soit pas seulement les foires et expositions (par exemple: GEOSummit) qui soit comptées comme formation continue.

Dans le cadre de formations plus longues, en cours d'emploi, par exemple pour un brevet fédéral de technicien en géomatique, les employeurs préfèrent laisser les employés réduire leur temps de travail effectif. Mais en contre-

partie, ils payent les cours à hauteur de 50%, ceci dans la grande majorité des entreprises évaluées au travers du sondage. Avec le nouveau système de subventionnement de la Confédération, basé sur le subventionnement du candidat, nous espérons voir les entreprises pousser encore plus leurs employés à faire des formations supérieures en emploi.

Le Master en géomatique et le Brevet Fédéral de technicien dépendent entièrement du nombre de participants inscrits. Les cours dispensés sous forme de modules permettent à l'employé de faire juste un cours en formation continue.

Conclusion

D'une manière très générale, les employés (du moins ceux qui ont répondu au sondage) sont satisfaits des prestations allouées par l'entre-

prise, de la charge de travail et du climat de travail qui règnent au sein des entreprises Suisses.

Nous pourrions évaluer encore beaucoup d'autres domaines (tel que le télétravail, la diversité du travail, l'apport des nouvelles technologies...) et faire des analyses encore plus pointues des données recueillies. Cela sera peut-être pour un futur sondage. Il serait intéressant de connaître par quel moyen les participants sont arrivés à choisir un métier dans le domaine de la géomatique.

Véronique Rey

Rue de Bibracte 8b
CH-1580 Avenches
vero.rey@bluewin.ch

Sondaggio nel settore della geomatica

L'associazione Professionisti Geomatica Svizzera organizza ogni 4 anni un sondaggio destinato ai suoi soci. Il questionario ha come obiettivo di raccogliere informazioni sulle condizioni del lavoro e sui salari nel campo della geomatica. Dal 1990 il sondaggio è utilizzato dalla PGS in occasione dei negoziati con le altre associazioni cofirmatarie della convenzione sulle condizioni d'assunzione.

Un rapporto di analisi grafica è pubblicato sul sito dell'associazione ed è trasmesso ai partecipanti al sondaggio che ne fanno richiesta. Quest'articolo è un riassunto di questo rapporto.

Sondaggio

Il sondaggio è stato lanciato per la 4a volta via Internet ed è stato messo online tra il giugno e l'agosto 2018. È stato realizzato in tedesco, francese e italiano. I membri dell'associazione PGS sono stati invitati a completare il sondaggio e a inoltrarlo ai loro colleghi e amici attivi nel settore della geomatica. Le domande sono raggruppate tematicamente e corrispondono ai vari temi toccati nella convenzione sulle condizioni d'assunzione.

Abbiamo fatto delle domande sulla valutazione dei collaboratori, abbiamo chiesto se le loro

prestazioni venivano qualificate e se le funzioni erano chiaramente definite. Abbiamo chiesto se il collaboratore fosse soddisfatto del suo ambiente di lavoro, della collaborazione interna o della mole di lavoro dell'impresa. Ci siamo interessati al suo salario, alla sua percentuale di occupazione e alle gratifiche che potenzialmente riceve da parte del suo datore di lavoro. Abbiamo domandato se faceva delle ore straordinarie e come venivano compensate dal datore di lavoro. Abbiamo valutato il suo livello e formazione, il numero di anni di lavoro nell'azienda e gli anni di esperienza accumulati dopo il conseguimento dei diplomi. Abbiamo domandato se venivano fornite delle prestazioni per il lavoro all'esterno e, se questo fosse il caso, quali erano gli importi erogati. La formazione continua è anch'essa stata un tema centrale del sondaggio. Abbiamo chiesto se l'azienda «pagava» le formazioni concedendo del tempo di lavoro o partecipando al pagamento del corso. Inoltre, sono state poste domande generali, come l'età del partecipante, la dimensione dell'azienda, il cantone di residenza, ecc., per consentirci di classificare i dati e realizzare dei grafici significativi. Il fatto che le domande combaciassero con quelle degli anni precedenti ci ha consentito di fare dei confronti utili che hanno dimostrato un miglioramento in molti settori e anche, purtroppo, una certa stagnazione in altri.

Partecipanti

I 207 partecipanti di quest'anno consentono di avere dei risultati significativi e costituiscono, secondo noi, una base d'informazione rappresentativa del nostro settore.

Tra i partecipanti, il 19% sono donne, il 40% hanno 30 anni o meno e il 67% ha 40 anni o meno.

In linea di massima, i risultati dell'indagine non evidenziano differenze significative tra la pubblica amministrazione e i lavoratori del settore privato. Per contro, vi sono notevoli differenze tra le aziende di piccole dimensioni (meno di 5 dipendenti) e le grandi imprese (più di 29 dipendenti).

La percentuale dei partecipanti che ha sostenuto un colloquio di valutazione nel 2017 è passata dal 90% al 92% (dall'88% al 90% nel settore privato). Questo aumento ha anche un impatto sulla qualificazione delle prestazioni, con 86% che riceve un feedback dal datore di lavoro. In aggiunta le funzioni sono definite con maggiore precisione. Questo è rallegrante, ma la differenza tra i partecipanti del settore privato e le risposte complessive a questa domanda ci fa riflettere.

Una chiara definizione della/e funzione/i svolta/e consente una comprensione complessiva del salario del dipendente con un riscontro diretto a livello di conformità salariale e soddisfazione del dipendente.

La maggior parte dei partecipanti lavora tra le 41 e 42 ore, fatto che sta a comprovare che la maggior parte delle aziende ha già adattato il tempo di lavoro alla nuova convenzione sulle condizioni d'assunzione. Come previsto, questo si ripercuote sui salari, poiché questi ultimi sono calcolati in base agli anni di esperienza, all'ubicazione regionale dell'azienda, al salario minimo al momento dell'assunzione conformemente alla convenzione sulle condizioni d'assunzione e al tempo di lavoro settimanale.

Salari

La grande disparità salariale tra i cantoni è riconducibile al fattore di compensazione regionale. Bisogna definire quale fattore viene utilizzato. In quest'indagine si sono presi i valori regionali dei salari dell'Ufficio federale di statistica. Tuttavia, il Canton Zurigo non ha la consuetudine di ricorrere a questo fattore, i datori di lavoro assumono i dipendenti dando loro un salario minimo secondo l'allegato 1 della convenzione e non applicano il fattore regionale che dovrebbe aumentare l'importo minimo del 10%.

I salari nel Canton Vaud sono leggermente inferiori a quelli del resto della Svizzera. Tuttavia, si basano su una settimana di 40 ore (41,5 ore per il resto della Svizzera), il che corrisponde a una differenza salariale del 2% circa. I vodesi sono anche assoggettati al contratto collettivo firmato tra l'Ordine vodese dei geometri e la PGS vodese, che stabilisce una tabella salariale diversa.

Si continua a osservare un miglioramento significativo dei salari nel Canton Ticino, dove il loro rispetto è notevolmente migliorato dalla nostra ultima indagine. Ma anche in questo

caso, le enormi differenze di retribuzione tra l'amministrazione e il settore privato devono far riflettere. Anche qui notiamo che svolge un ruolo il fattore di compensazione regionale. Infatti, i datori di lavoro ticinesi riducono il salario dell'allegato 1 della convenzione applicando un fattore regionale che è evidentemente più basso di quello utilizzato dall'Ufficio federale di statistica.

Sarebbe bene trovare un comune denominatore per avere dei dati raffrontabili in tutta la Svizzera.

Si evidenzia il fatto che sulle cartine si è rappresentata solo la mappatura dei cantoni in cui si sono ricevute più di 5 risposte al sondaggio al fine di garantire l'anonimato dei partecipanti.

Abbiamo notato una grande disparità salariale negli uffici di piccole dimensioni. Abbiamo l'impressione che nelle piccole strutture sia più difficile offrire buone prestazioni. Questo spinge spesso i dipendenti, una volta formati, a cercare lavoro in aziende più grandi che offrono maggiori possibilità di fare carriera.

Formazione continua

La formazione continua è in gran parte sostenuta dai datori di lavoro, che pagano almeno il 50% costi dei corsi o concedono il 50% del tempo necessario sotto forma di congedo. Malgrado ciò, sono necessari ulteriori sforzi per arrivare a un cambio di paradigma per far sì che non siano solo le fiere e le esposizioni (per esempio, il GEOSUMMIT) a essere considerate come formazione continua.

Nel caso di formazioni più lunghe parallele al lavoro – come, per esempio, l'attestato fede-

rale di tecnico in geomatica – i datori di lavoro preferiscono lasciare che i dipendenti riducano l'orario di lavoro effettivo. Ma in cambio, pagano il 50% del prezzo del corso. Questa è la situazione che affiora nella maggior parte delle aziende valutate attraverso il sondaggio. Con il nuovo sistema di sovvenzionamento della Confederazione, basato sulla sovvenzione del candidato, speriamo che le aziende spingano maggiormente i loro dipendenti a seguire delle formazioni superiori.

Il Master in geomatica e l'attestato federale di tecnico dipendono sempre dal numero degli iscritti. I corsi organizzati in moduli offrono la possibilità al dipendente di seguire anche solo un corso di formazione continua.

Conclusione

In generale, i collaboratori (perlomeno quelli che hanno risposto al sondaggio) sono soddisfatti a livello di prestazioni aziendali, carico di lavoro e ambiente lavorativo che regna nelle aziende svizzere.

Potremmo estendere la valutazione a tanti altri settori (telelavoro, diversità del lavoro, apporto delle nuove tecnologie, ecc.) e fare valutazioni ancora più approfondite dei dati raccolti. Ma questi sono temi da trattare in un altro sondaggio. Sarebbe interessante sapere attraverso quale strumento i partecipanti hanno fatto cadere la loro scelta su una professione nel campo della geomatica.

Véronique Rey
Rue de Bibracte 8b
CH-1580 Avenches
vero.rey@bluewin.ch

geosuisse

Schweizerischer Verband für Geomatik und Landmanagement
Société suisse de géomatique et de gestion du territoire
www.geosuisse.ch

Protokoll der 116. ordentlichen Hauptversammlung

11. April 2019, Zunftrestaurant Schmiedstube, Bern

1. Begrüssung

Matthias Widmer, Präsidium, eröffnet die 116. Hauptversammlung um 15.00 Uhr und heisst alle Anwesenden herzlich willkommen. Matthias Widmer begrüsst die Mitglieder und stellt den Vorstand kurz vor.

Präsenzliste und Stimmberechtigte

Es wurden 57 Stimmkarten abgegeben. Bei Wahlen und Abstimmungen beträgt das absolute Mehr 29 Stimmen.

Aufgrund der Präsenzliste sind anwesend:

- Stimmberechtigte Mitglieder: 57
- davon Zentralvorstandsmitglieder: 6

Wahl Stimmzähler

Matthias Widmer empfiehlt der Hauptversammlung Christian Dettwiler als Stimmzähler zu wählen.

Die Mitglieder stimmen dem Antrag einstimmig zu.

Traktandenliste

Die Einladung zur Hauptversammlung wurde mit der Traktandenliste den Mitgliedern im Februar 2019 zugestellt, Anträge sind keine eingegangen.

2. Einblick in das internationale Engagement

Daniel Stuedler berichtet im Namen der Gruppe Internationales über die Aktivitäten der Gruppe.

Lorenz Schmid erzählt von seinen Erlebnissen als Teilnehmer vom Young Surveyor Day vom April 2018 in Istanbul.

3. Protokoll der Hauptversammlung vom 6. Juni 2018

Das Protokoll wurde in der Fachzeitschrift und auf der Homepage www.geosuisse.ch veröffentlicht.

Das Protokoll wird von den Mitgliedern einstimmig gutgeheissen.

4. Jahresbericht 2018

Der Jahresbericht war und ist auf der Homepage abrufbar und wurde den Mitgliedern mit dem Newsletter 01/2019 zugeschickt.

Der Jahresbericht wird von den Mitgliedern einstimmig verabschiedet.

Mitgliederemotionen:

- Matthias Widmer begrüsst die Neumitglieder 2018 und 2019.
- Er verweist auf die ausgetretenen Mitglieder.
- Die Mitglieder gedenken den verstorbenen Kollegen mit einer Schweigeminute.

5. Jahresrechnung 2018, Revisorenbericht 5.1 Jahresrechnung 2018

Der Mandatsleiter Thomas Meyer erläutert die wichtigsten Posten der Jahresrechnung 2018.

Die weiteren Details sind im Finanzbericht von geosuisse ersichtlich, welcher auf der Homepage von geosuisse im Mitgliederbereich publiziert sowie den Mitgliedern mit dem Newsletter 01/2019 zugeschickt worden ist.

5.2 Revisorenbericht

Die Revision der Jahresrechnung 2018 wurde ordnungsgemäss von Jean-Philippe Amstein und von Villiger Treuhand AG durchgeführt.

5.3 Verabschiedung Jahresrechnung 2018

Matthias Widmer stellt den Antrag, die Rechnung 2018 mit einem Gewinn von CHF 8 570.73 zu genehmigen.

Dem Antrag wird einstimmig zugestimmt, wobei der Vorstand sich der Abstimmung enthalten hat.

6. Decharge Zentralvorstand und Sekretariat

Matthias Widmer beantragt der Versammlung, dem Vorstand die Decharge zu erteilen. Dem Vorstand wird von den Mitgliedern einstimmig Decharge erteilt, wobei der Vorstand sich der Abstimmung enthalten hat.

Matthias Widmer empfiehlt der Versammlung, Daniela Glauser und Thomas Meyer Decharge zu erteilen.

Daniela Glauser und Thomas Meyer wird einstimmig Decharge erteilt.

7. Verbandsbeiträge und Budgets

7.1 Festsetzung der Verbandsbeiträge (Mitglieder-, Kollektiv-, Körperschafts- und Fachzeitschriftsbeitrag)

Matthias Widmer erläutert die Beiträge je Mitglieder-kategorie und beantragt die unveränderten Beiträge gutzuheissen.

Der Antrag wird von den Mitgliedern einstimmig gutgeheissen.

7.2 Budgets 2019 und provisorisches Budget 2020

Petra Hellemann erläutert das überarbeitete Budget 2019 und das neu erstellte Budget 2020.

Petra Hellemann legt dar, welche Entwicklungen zu einem höheren Budgetbetrag für die Position «Bezogene Dienstleistungen von Dritten» führen. Die Buchführung, ausgeführt von HST Treuhand AG, ist Teil des Mandatsvertrages zwischen geosuisse und dem Centre Patronal. Das Centre Patronal nimmt heute wesentlich mehr Aufgaben wahr, als im Pflichtenheft zum Mandatsvertrag festgehalten sind.

Der Vorstand empfiehlt, das Führen der Buchhaltung direkt zwischen geosuisse und HST Treuhand AG auf der Basis eines Mandatsvertrages zu regeln und das Kostendach für die Arbeiten des Centre Patronal unverändert zu belassen.

Die budgetierten Aufwendungen für das Sekretariat und Buchhaltung nehmen damit um CHF 10 000 zu und betragen insgesamt CHF 80 000.

Das überarbeitete Budget 2019 und das provisorische Budget 2020 wird von den Mitgliedern einstimmig gutgeheissen.

8. Was macht das Studium an der ETH Zürich attraktiv?

Sven Erik-Rabe von der ETHZ zeigt die Überlegungen zur Reform des Bachelor-Studiums auf und erläutert die Lehrangebote auf Stufe Bachelor und Master. Er schliesst mit einer Betrachtung zu den Studierendenzahlen und den damit verbundenen Erwartungen für die Zukunft.

9. Informations des Zentralvorstandes

9.1 Nachwuchsförderung

Petra Hellemann stellt das Projekt Imagefilm vor.

9.2 Weiterbildung

geosuisse organisiert die folgenden Weiterbildungen:

- Landmanagement-Tagung am 12. November 2019 an der ETHZ
- Weiterbildung Kulturtechnik Drainage am 27. und 28. Juni in Nottwil

10. Verschiedenes

Matthias Widmer dankt den Leitern der geosuisse-Gruppen und den Sektionspräsidenten für ihr Engagement.

Petra Hellemann informiert, dass die nächste Sonderausgabe Geomatik Schweiz im Dezember 2019 das Thema «Geo-Branche und Klimawandel» beinhalten wird.

Erwin Vogel berichtet über seine Vertretung in der Berufsgruppe Umwelt der SIA.

Die Hauptversammlung wird informiert, dass eine Statutenrevision geplant ist und die neuen Statuten an der Hauptversammlung 2021 verabschiedet werden sollen.

Rudolf Küntzel schlägt vor, im Rahmen der Revision zu prüfen, ob die Standeskommission noch weitergeführt werden soll.

SOGI: Gemäss Aufruf von Hans-Rudolf Gnägi werden neue Fachleute für die SOGI-Fachgruppe 5, Normen und Standards, gesucht. Interessierte können sich mit dem Präsidenten

der SOGI, Christoph Käser, in Verbindung setzen.

Auf Anfrage von Beat Sievers berichtet David Varidel über den neuen Master der Westschweiz «MDT» (Master en développement territorial).

Matthias Widmer dankt den Mitgliedern für die Teilnahme und schliesst die Hauptversammlung um 17.15 Uhr.

Procès-verbal de la 116^{ème} assemblée générale ordinaire de geosuisse

11 avril 2019 au restaurant Schmiedstube à Berne

1. Accueil

Matthias Widmer, co-président, souhaite une cordiale bienvenue à toutes les personnes présentes et déclare ouverte la 116^{ème} assemblée générale à 15h00.

Matthias Widmer salue les membres et présente le comité en quelques mots.

Feuille de présence et votants

57 bulletins de vote ont été distribués. La majorité absolue est de 29 voix pour les élections et les sujets soumis à votation.

Sur la base de la feuille de présence, on distingue:

- Membres ayant droit de vote: 57
- Dont membres du comité central: 6

Nomination des scrutateurs

Matthias Widmer recommande à l'assemblée générale de nommer comme scrutateur Christian Dettwiler.

Les membres votent à l'unanimité en faveur de la proposition du co-président.

Ordre du jour

Les invitations à l'assemblée générale et l'ordre du jour ont été envoyés aux membres au mois de février 2019. Aucune requête n'a été présentée en vue de l'assemblée générale.

2. Aperçu de l'engagement international

Au nom du groupe international, Daniel Steudler commente les activités de ce groupe. Lorenz Schmid fait part de ses expériences en tant que participant au Young Surveyors' Day du mois d'avril 2018 à Istanbul.

3. Procès-verbal de l'assemblée générale du 6 juin 2018

Le procès-verbal a été publié dans la revue spécialisée et sur le site internet www.geosuisse.ch.

Les membres adoptent à l'unanimité le procès-verbal.

4. Rapport annuel 2018

Le rapport annuel a pu être consulté et peut toujours l'être sur le site internet de geosuisse. Il a été distribué aux membres avec la newsletter 01/2019.

Les membres adoptent à l'unanimité le rapport annuel.

Mutations au sein des membres:

- Matthias Widmer salue les nouveaux membres 2018 et 2019.
- Il fait référence aux membres ayant démissionnés.

- Les membres observent une minute de silence pour honorer la mémoire des collègues décédés.

5. Comptes annuels 2018, Rapport des réviseurs

5.1 Comptes annuels 2018

Thomas Meyer, responsable de mandat, commente les postes significatifs des comptes annuels 2018.

Le rapport financier de geosuisse a été adressé à tous les membres de geosuisse avec la newsletter 01/2019; il contient toutes les informations détaillées et il est disponible également sur le site internet de geosuisse, dans la section réservée aux membres.

5.2 Rapport des réviseurs

Les comptes annuels 2018 ont fait l'objet d'une révision en bonne et due forme par Jean-Philippe Amstein et par la société Villiger Treuhand AG.

5.3 Approbation des comptes annuels 2018

Matthias Widmer propose à l'assemblée d'approuver les comptes annuels 2018, accusant un bénéfice de CHF 8 570.73.

L'assemblée générale approuve à l'unanimité cette proposition. Les membres du comité se sont abstenus de voter.

6. Décharge aux membres du comité et au secrétariat

Matthias Widmer propose à l'assemblée générale de donner décharge au comité.

Les membres donnent à l'unanimité décharge au comité, ses membres s'étant abstenus de voter.

Matthias Widmer propose à l'assemblée générale de donner décharge à Daniela Glauser et à Thomas Meyer.

Les membres donnent à l'unanimité décharge à Daniela Glauser et à Thomas Meyer.

7. Cotisations à l'association et budgets

7.1 Fixation des cotisations (cotisations des membres actifs, des membres collectifs, des corporations et coût de l'abonnement à la revue professionnelle)

Matthias Widmer commente les cotisations par catégorie de membre. Il propose d'approuver les montants qui n'ont pas subi de changements.

Les membres approuvent à l'unanimité cette proposition.

7.2 Budgets 2019 et budget provisoire 2020

Petra Hellemann commente le budget 2019 actualisé ainsi que le budget 2020 nouvellement établi.

Petra Hellemann explique les développements ayant conduit à un poste budgétaire plus élevé en matière de «fourniture de prestations de tiers». Le service de comptabilité, assuré par HST Treuhand AG, fait partie du contrat de mandat conclu entre geosuisse et le Centre Patronal. Le Centre Patronal assure actuellement considérablement plus de

tâches que celles dont fait état le cahier des charges du contrat de mandat.

Le comité recommande la conclusion d'un contrat de mandat entre geosuisse et HST Treuhand AG pour tenir compte des services comptables assurés par cette dernière, tout en laissant inchangé le plafond des dépenses du Centre Patronal.

Par conséquent, les charges budgétisées pour le secrétariat et les services comptables augmentent de CHF 10 000 pour s'établir à CHF 80 000.

Les membres approuvent à l'unanimité le budget 2019 actualisé et le budget provisoire 2020.

8. Qu'est-ce qui rendent les études à l'EPF Zürich attrayantes ?

Sven Erik-Rabe de l'EPFZ commente les réflexions concernant la réforme des études de bachelor et explique les offres de formation des niveaux bachelor et master. Il termine son exposé par quelques considérations quant aux effectifs des étudiants et les attentes pour le futur qui en découlent.

9. Informations et communiqués du comité central

9.1 Promotion de la relève

Petra Hellemann présente le projet de film promotionnel.

9.2 Formation continue

geosuisse organisera les sessions de formation continue suivantes:

- Colloque sur la gestion du territoire du 12 novembre 2019 à l'EPFZ
- Formation continue Kulturtechnik Drainage

(en allemand) des 27 et 28 juin 2019 à Nottwil

10. Points divers

Matthias Widmer remercie les responsables des groupes de geosuisse et les présidents des sections de leur engagement.

Petra Hellemann informe l'assistance que la prochaine édition spéciale de la revue Géomatique Suisse du mois de décembre 2019 sera consacrée au sujet «le secteur géo et le changement climatique».

Erwin Vogel rend compte de sa mission de représentation au sein du groupe professionnel Environnement de la SIA.

Les personnes présentes à l'assemblée générale apprennent par ailleurs qu'une modification des statuts est en planification; les nouveaux statuts devront être approuvés à l'assemblée générale de 2021.

Rudolf Künzel propose que l'on réfléchisse, à l'occasion de cette révision, s'il est toujours opportun de continuer la commission professionnelle.

OSIG: Comme l'a déjà dit Hans-Rudolf Gnägi dans son appel, on est à la recherche de nouveaux spécialistes pour le groupe spécialisé 5 de l'OSIG, normes et standards. Les personnes intéressées voudront bien se mettre en rapport avec le président de l'OSIG, Christoph Käser.

Répondant à la demande de Beat Sievers, David Varidel renseigne l'assistance sur le nouveau master en Suisse romande: Le «MDT», master en développement territorial.

Matthias Widmer remercie les membres de leur participation et lève l'assemblée à 17h15.