

## 1.1 CCT

Les collaborateurs et collaboratrices de PostFinance qui sont soumis à la CCT bénéficient d'augmentations salariales à hauteur de 0,8% de la masse salariale à laquelle ils ont droit. Ces 0,8% de la masse salariale constituent le montant total maximal à disposition. Une matrice s'applique, comprenant une part dite obligatoire. Cette dernière correspond à 70% de la somme disponible pour les augmentations salariales. Les 30% restants peuvent être répartis librement entre les collaborateurs et collaboratrices.

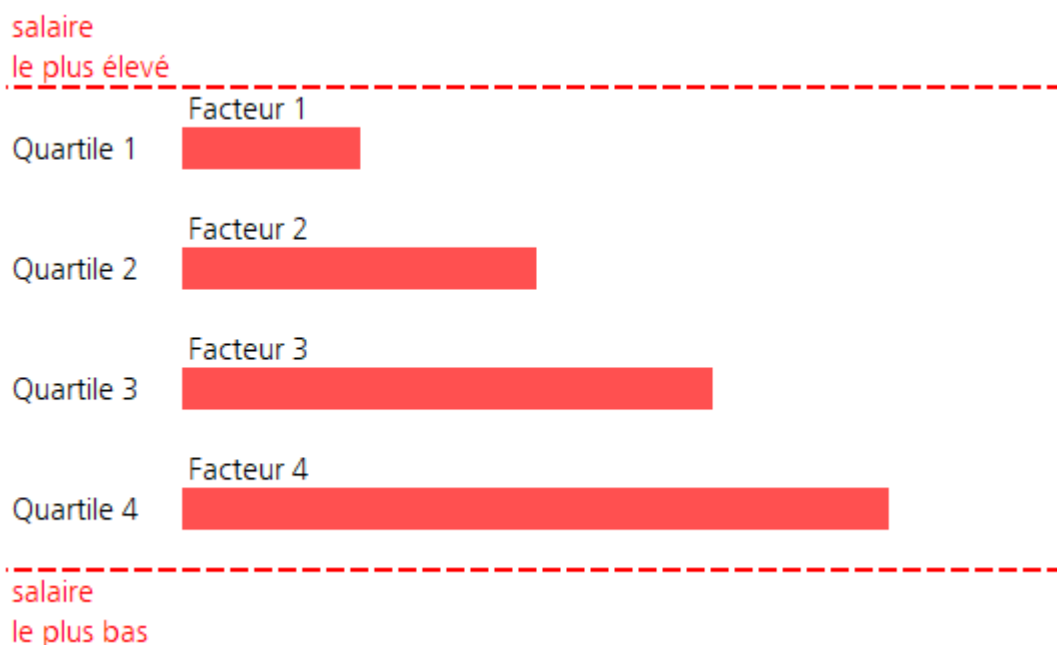
Le budget total doit impérativement être épuisé pour le personnel soumis à la CCT. Aucun transfert ne peut avoir lieu entre le budget de la CCT et celui des cadres. Dans le cadre des conférences salariales, il est toutefois possible de transférer le budget CCT au-delà des limites des équipes.

### Méthode de calcul de la matrice salariale

70% du budget total réservé aux mesures salariales individuelles (0,8%) sont intégrés au calcul de la matrice salariale.

La matrice salariale permet de calculer le montant de l'augmentation selon l'échelon de fonction, la région de rémunération et le salaire individuel de chaque collaborateur. Concrètement, ce montant est déterminé de la façon suivante:

- Les collaborateurs sont répartis dans des cohortes (catégories de collaborateurs) aux propriétés similaires (p. ex.: EF03, région de rémunération C).
- Les cohortes sont classées selon le niveau de salaire et réparties dans quatre quartiles (groupes).
- Un montant d'augmentation est attribué aux différents quartiles d'une même cohorte.
- Le montant d'augmentation du quartile supérieur se voit attribuer le facteur 1, celui du quartile inférieur le facteur 4.



Les parts obligatoires ne sont pas calculées sur la base de la masse salariale des différents collaborateurs ou des différentes équipes, mais à partir de la masse salariale de l'ensemble des collaborateurs de PF faisant partie du même échelon de fonction et de la même région de

rémunération (cohorte). Par conséquent, dans certaines équipes, la somme des parts obligatoires peut même être supérieure à 0,8% de la masse salariale de l'équipe. Malgré cela, il est également possible de demander dans ces équipes des augmentations de salaire supplémentaires (allant au-delà de la part obligatoire), car au total, c'est le budget des augmentations de salaire à l'échelle de l'UO1 ou de PF (non pas au niveau des différentes équipes) qui doit être respecté.

### **Motifs d'exclusion**

La part obligatoire ne doit pas être garantie dans les cas suivants:

- Focus non atteint/partiellement atteint
- Départ ou retraite prévu(e) en 2020, mais pas encore saisi(e) dans le système (résiliation déjà donnée)
- Augmentation extraordinaire de salaire à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, pour autant que celle-ci excède la part obligatoire
- Nouvelle fonction à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 avec nouvel échelon de fonction (nouveau contrat déjà établi ou prévu)
- Collaborateur ou collaboratrice du plan social (ne s'applique pas aux collaborateurs ou collaboratrices avec garantie d'emploi qui ont vu leur salaire baisser pour une fonction identique)
- Cotisations importantes pour la formation continue en 2019 ou 2020 (à partir de CHF 5000.–)
- Réalisation des objectifs KPI CCT LEVER PF <80% (sur une échelle de 0-200%)
- Avertissement adressé au collaborateur/à la collaboratrice à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019
- Engagement à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019
- Absence de plus de trois mois (hors maternité)

Si aucune augmentation n'est accordée ou que celle-ci est inférieure à la part obligatoire, il faut impérativement invoquer l'un des motifs d'exclusion ci-dessus dans les listes des salaires. La communication faite au collaborateur/à la collaboratrice concernant la mesure salariale doit inclure le montant de la part obligatoire ainsi que toute éventuelle divergence par rapport à celui-ci.