

MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES 2019

CCT POSTE CH SA

Résultats des négociations salariales 2019

- Budget: 1.4% de la masse salariale des ayants droit
- 65% de ce budget sera utilisé pour la « part obligatoire »

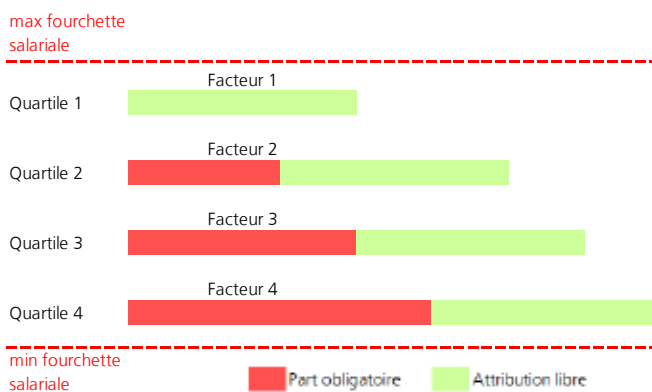
Principe

Les mesures salariales individuelles 2019 seront mises en œuvre comme l'an dernier sur la base de la systématique d'attribution (matrice salariale). En règle générale, les salaires les plus bas seront davantage pris en considération que les salaires les plus élevés. Les mesures salariales individuelles sont en principe accordées par les responsables direct(e)s ou, sinon, par les personnes désignées par les unités pour l'attribution.

Systematique d'attribution

- Les collaborateurs/-trices situés dans la fourchette salariale seront partagés en cohortes (groupes de coll. ayant des caractéristiques identiques – Ex : EF03, région salariale C)
- La masse salariale de chaque cohorte détermine le budget pour les mesures salariales : 65% de ce budget sera utilisé pour la part obligatoire et le 35% restant peut être attribué de manière libre
- Les cohortes seront classées selon le niveau des salaires et partagées en quatre quartiles (groupes)
- Chaque quartile recevra un facteur de 1 (salaires les plus élevés) à 4 (salaires les plus bas); **le facteur 1 ne donne droit à aucune part obligatoire**
- Le budget de chaque unité organisationnelle sera calculé et partagé à l'avance sur la base de ces principes
- Les données pour l'attribution seront exportées de PERSY le 04.03.2019 avec comme date de référence le 01.04.2019 et ne peuvent plus être modifiées par la suite

Principe de base du facteur de la part obligatoire :



Détails pour l'attribution

Les ayants droit sont les collaborateurs/-trices

- au bénéfice de rapports de travail actifs au 01.04.2019

Les collaborateurs/-trices exclus sont ceux/celles

- avec un engagement/réengagement au 01.01.2019 (incl. changement d'unité juridique)
- avec un contrat de durée déterminée
- avec un salaire dépassant le maximum de la fourchette des salaires
- dont les rapports de travail sont résiliés

Attribution de la part obligatoire – la part obligatoire définie doit impérativement être distribuée. Dans les cas suivants uniquement, le/la responsable de l'attribution n'est pas tenu(e) d'attribuer la part obligatoire.

- focus pas respecté/ partiellement respecté
- sortie pas encore saisie dans le système (démission/résiliation déjà transmise)
- nouvelle fonction ou augmentation exceptionnelle du salaire depuis le 01.01.2019 (si la modification s'est accompagnée d'une augmentation de salaire supérieure à la part obligatoire correspondante)
- le collaborateur/-trice se trouve dans le plan social (ceci ne s'applique pas aux collaborateurs/-trices bénéficiant d'une garantie d'emploi, qui ont bénéficié d'une réduction de salaire pour la même fonction)
- dépassement du maximum de la fourchette salariale
- Attention : les collaborateurs/-trices qui en raison d'une maladie ou d'un accident ont été absent(e)s (toute ou une partie de l'année) **ont droit à la part obligatoire définie**

Attribution de la partie libre

Il n'existe aucune restriction pour l'attribution de la partie libre. Les responsables de l'attribution se basent comme toujours sur les performances personnelles, l'évaluation du personnel et la structure des salaires au sein de l'équipe.

Collaborateurs/-trices salaire horaire

Les collaborateurs/-trices salaire horaire (SH) se situent sur le minimum de la fourchette salariale valable depuis le 1^{er} mai 2018. Le système n'affiche aucun budget pour ces collaborateurs/-trices. Toutefois, ces collaborateurs/-trices ont droit aux mesures salariales, toute augmentation peut être directement saisie (généralement en centimes).

Responsabilité de l'attribution

- L'ensemble du budget négocié avec les syndicats et mis à disposition doit être réparti
- Les personnes chargées de l'attribution approuvent directement la répartition du budget
- Les personnes chargées de l'attribution ou les responsables direct(e)s informent le personnel de leur facteur pour la part obligatoire en fonction de leur situation salariale (attribution des quartiles). Il convient d'informer personnellement tous les collaborateurs/-trices, y compris celles et ceux ne bénéficiant d'aucune mesure salariale, d'ici au 22 avril 2019 au plus tard. En cas d'information par écrit, des lettres type peuvent être utilisées ([avec mesures salariales](#) / [sans mesures salariales](#)).