

Salaire et allocations

1 Définitions

1.1 Salaire de base

Le salaire de base dépend de la fonction exercée, de l'expérience et des performances individuelles. Par expérience, on entend les connaissances utiles acquises au sein et/ou à l'extérieur de Directories. Les performances individuelles sont évaluées et consignées par écrit chaque année lors d'un entretien personnel entre l'employé et son supérieur direct; cet entretien s'inscrit dans le processus d'évaluation des collaborateurs. Le travail effectué dans des conditions difficiles (par ex. changement constant de lieu de service, horaires irréguliers) doit être pris en compte lors de l'établissement du salaire individuel de base. Le salaire minimal par échelon négocié avec les associations du personnel contractantes est fixé dans le règlement sur les salaires. Le salaire individuel de base est garanti par contrat.

1.2 Part liée au résultat

La part variable liée au résultat se fonde sur la réalisation des objectifs collectifs (entreprise, unité d'organisation, équipe). Son montant, exprimé en pourcentage du salaire de base, est fixé de façon individuelle et varie entre un minimum de 5% et un maximum de 20%. Pour le personnel travaillant exclusivement dans le secteur ventes, cette part peut dépasser les 20%. Le montant effectif dépend du degré de réalisation des objectifs convenus.

En cas de réalisation des objectifs, la moitié de la part liée au résultat est versée (salaire nominal). L'autre moitié peut être obtenue dans la mesure où les objectifs convenus ont été dépassés.

En accord avec le collaborateur, il est possible de fixer des objectifs individuels en plus des objectifs collectifs.

Le salaire de base minimum reste garanti jusqu'à l'échelon 3 inclus.

1.3 Salaire nominal

Le salaire nominal comprend le salaire de base et la moitié du montant maximal de la part individuelle liée au résultat. Il constitue la base de calcul du salaire garanti.

1.4 Salaire minimal

Le salaire minimum annuel est de CHF 43 500.–.

2 Arrivée, départ et transfert

En cas d'arrivée, de départ ou de transfert au sein de Directories, le salaire individuel de base et la part liée au résultat pour l'année civile concernée sont calculés au prorata. En cas de départ, la part liée au résultat peut être réduite.

3 Attribution d'une fonction moins bien rémunérée

En cas d'attribution d'une autre fonction ou de modification de la fonction d'un collaborateur pour des raisons techniques ou structurelles indépendantes de sa personne, le salaire garanti n'est pas réduit si le collaborateur concerné a 55 ans révolus au moment du changement; Directories prend en charge la différence des cotisations dues par le collaborateur.

4 Supplément salarial et bonus-temps

4.1 Travail de nuit et du dimanche

Travail de nuit: de 23 h à 6 h.

Travail du dimanche du samedi à 23 h au dimanche à 23 h.

Les jours fériés décrétés officiels par les cantons et le jour de la fête nationale sont considérés comme un dimanche.

4.2 Travail occasionnel la nuit ou le dimanche

Les employés qui travaillent à titre occasionnel la nuit ou le dimanche perçoivent un supplément de 50 % du salaire individuel de base. Les suppléments pour travail de nuit et travail du dimanche ne sont pas cumulables.

4.3 Service de piquet

Les collaborateurs peuvent être invités par leurs supérieurs à assurer un service de piquet lorsque les circonstances l'exigent. Le personnel doit alors être prêt à intervenir immédiatement, en dehors des heures de travail. L'indemnité accordée pour le temps de disponibilité peut être perçue en heures ou en espèces.

Temps de disponibilité CHF 5.– / heure ou bonus-temps de 15%

Temps d'intervention est considéré comme temps de travail, le cas échéant avec supplément de 50% sur le salaire individuel de base pour travail effectué la nuit ou le dimanche.

4.4 Conversion du salaire annuel en salaire horaire

Le taux horaire se calcule de la façon suivante: salaire de base annuel pour un taux d'activité de 100% divisé par 2132 heures.

5 Allocations sociales

5.1 Allocation pour enfant

Les collaborateurs ont droit à une allocation de CHF 240.– par mois et par enfant à charge, voire plus dans certains cantons.

Ces allocations sont versées jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans révolus ou jusqu'à la fin de sa formation, mais au plus tard jusqu'à son 25^e anniversaire.

Les modalités du droit à l'allocation sont réglées en détail dans le droit cantonal s'appliquant au lieu de travail.

5.2 Allocation de naissance

Le cas échéant, le droit à une allocation est réglé dans le droit cantonal s'appliquant au lieu de travail.

6 Versement du salaire et règlement salarial

Le salaire individuel de base est payé par virement en 13 tranches. La 13e tranche est versée avec le salaire de novembre. Les employés peuvent demander, au début de l'année, que le salaire global soit versé en 12 tranches.

En règle générale, la part liée au résultat est payée l'année suivante, en avril, lorsque les comptes de Directories sont bouclés.

Sur demande, le personnel peut obtenir un exemplaire du règlement sur les salaires.