

Neuer GAV und neues Lohnsystem: Einigung erzielt

Liebe Kolleginnen und Kollegen

SR Technics und die Personalverbände VPOD, KV Schweiz und PUSH haben sich nach intensiven Verhandlungen auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), inkl. neuem Salärreglement, geeinigt. Der neue GAV tritt am 1. Januar 2008 in Kraft und hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Anlässlich der GAV-Verhandlungen einigten sich die Parteien auch, die Löhne im 2008 anzuheben. Im kommenden Jahr werden für die GAV-Mitarbeitenden zusätzliche 2,4% der bisherigen Lohnsumme zur Verfügung stehen. Sie werden wie folgt eingesetzt:

- 1,2% für eine generelle Erhöhung aller Grundlöhne
- 0,8% für die individuelle Überführung in das neue Lohnsystem und Anhebung auf den nächst höheren Grundlohn, für individuelle Beförderungen sowie für die Erhöhung des Pauschalbetrages pro Punkt für unregelmässige Arbeitszeiten unter der Berücksichtigung der Umlagerung der Treueprämie
- 0,4% für die Erhöhung der zur Verfügung stehenden Leistungslohnsumme

Das neue Lohnsystem richtet sich stärker nach Leistungserbringungs- und Zielerreichungskriterien. Dadurch wird es möglich, die neu verhandelte Lohnsumme leistungs-, markt- und anforderungsgerechter zu verteilen.

Mit der Überführung in das neue Lohnsystem werden alle GAV-Mitarbeitenden ihrer Funktion und Erfahrung entsprechend neu eingestuft. Deshalb werden Ende 2007 keine Erfahrungsschritte gewährt.

Änderungen im neuen GAV und Salärreglement

Der neue GAV und das Salärreglement stützen sich in den generellen Bestimmungen auf die derzeit gültigen Verträge. Die wichtigsten Änderungen finden Sie hier kurz zusammengefasst:

- Im Jahr 2008 erhöht sich die gesamthaft zur Verfügung stehende Leistungslohnsumme auf mindestens 5% (bisher 4,6%) der gesamten GAV-Lohnsumme.
- Für Schichtmitarbeitende erhöht sich der Pauschalbetrag pro Punkt für unregelmässige Arbeitszeit (UAZ) von CHF 3.30 auf CHF 3.60.
- Die bezahlten Freitage des Vaterschaftsurlaubs erhöhen sich von zwei auf fünf Tage.
- Die Treueprämien werden ab 2009 ganz in die Lohnsumme integriert. Im Juni 2008 werden im Sinne einer Übergangslösung 50% der individuellen Treueprämien ausbezahlt.
- Bei den Pikettzulagen gibt es einen kostenneutralen Systemwechsel: Statt einer pauschalen Vergütung wird künftig stündlich abgerechnet.
- Die in der Risiko-Versicherung der Pensionskasse bestehende Finanzierungslücke wird in den kommenden drei Jahren schrittweise geschlossen. Neu beträgt ab 1.1.2008 der Arbeitnehmeranteil 0,3%. In den

beiden folgenden Jahren wird sich der Arbeitnehmeranteil an den Risikoprämien um jeweils 0,3% erhöhen. Weiterhin beträgt der Arbeitgeberanteil 1,9%.

Des Weiteren wird dem Stiftungsrat der Pensions- und Kaderkasse der SR Technics Switzerland AG beantragt, in der neu zu bildenden Zusatzkasse (ehemals Kaderkasse) das über dem BVG-Maximallohn (zurzeit CHF 79'560.-) liegende Gehalt der GAV-Mitarbeitende zu versichern.

Für die Kadermitarbeitenden erhöht sich die Lohnsumme durchschnittlich ebenfalls um 2,4%. Die neuen Grundlöhne werden im Rahmen der Überführung in das neue Lohnsystem allesamt individuell festgelegt.

Wir danken Ihnen für Ihren Einsatz und die wertvollen Leistungen, die Sie für SR Technics und unsere Kunden erbringen.

SR Technics Switzerland AG

Georg Radon
Country Manager Switzerland

Thomas Bösch
Head Human Resources

Personalverbände

VPOD
Daniel Vischer, René Zurin

KV Schweiz
Benedikt Gschwind

PUSH
Richard Dunkel

2. November 2007

Aboutissement d'un accord sur la nouvelle CCT et le nouveau système des salaires

Chers collègues,

Après d'intenses négociations, SR Technics et les syndicats du personnel SSP, SSEC et PUSH sont parvenus à un accord sur une nouvelle Convention collective de travail (CCT), y compris sur un nouveau règlement des salaires. La nouvelle CCT entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2008 pour une durée de quatre ans.

Lors des négociations CCT, les parties ont également convenu de revaloriser les salaires en 2008. Ainsi, l'an prochain, la somme des salaires pour les collaborateurs soumis à la CCT sera élevée de 2,4 %, répartis comme suit :

- 1,2 % pour une augmentation générale de tous les salaires de base
- 0,8 % pour le passage individuel dans le nouveau système des salaires et dans la catégorie de salaire de base supérieure, pour les avancements individuels et l'augmentation du montant forfaitaire par point pour les heures de travail irrégulières, compte tenu du cadre de la prime d'ancienneté
- 0,4 % pour l'augmentation de la somme mise à disposition pour les salaires basés sur la performance

Le nouveau système des salaires s'articule davantage autour des critères de performance fournie et d'atteinte des objectifs. La nouvelle somme salariale nouvellement négociée sera ainsi répartie plus équitablement en fonction de la performance, du marché et des exigences.

En passant dans le nouveau système des salaires, tous les collaborateurs soumis à la CCT seront reclassés selon leur fonction et leur expérience. C'est pourquoi il ne sera pas accordé d'évolution d'expérience fin 2007.

Modifications apportées à la nouvelle CCT et au règlement des salaires

La nouvelle CCT et le règlement des salaires s'appuient, dans leurs dispositions générales, sur les contrats en vigueur actuellement. Vous trouverez, ci-dessous, un résumé des principaux changements :

- En 2008, la somme totale mise à disposition pour les salaires basés sur la performance sera portée à 5 % (jusqu'ici 4,6 %) de la somme salariale CCT.
- Pour les collaborateurs postés, le montant forfaitaire par point pour les heures de travail irrégulières sera porté de CHF 3.30 à CHF 3.60.
- Les congés payés de paternité passeront de deux à cinq jours.
- A partir de 2009, les primes d'ancienneté seront entièrement intégrées dans la somme salariale. En guise de solution transitoire, 50 % des primes d'ancienneté individuelles seront versées en juin 2008.
- Les suppléments pour astreinte changeront de système, sans majoration de coûts : à l'avenir, l'indemnisation ne sera plus forfaitaire mais horaire.
- La lacune de financement que présente l'assurance-risques de la caisse de pension sera progressivement comblée dans les trois prochaines années. A partir du 1^{er} janvier 2008, la cotisation des employés s'élèvera à 0,3 %. Ces

deux prochaines années, la cotisation salariale pour les primes de risque augmentera de 0,3 % par an. La contribution de l'employeur restera de 1,9 %.

Par ailleurs, il sera demandé au conseil de fondation de la caisse de pension et des cadres de SR Technics que le salaire des collaborateurs CCT dépassant le maximum couvert par la LPP (actuellement CHF 79'560.--) soit assuré dans la nouvelle caisse complémentaire à créer (l'ancienne Caisse des cadres).

Pour les cadres, la somme salariale augmentera également de 2,4 % en moyenne. Les nouveaux salaires de base seront tous déterminés individuellement avec le passage dans le nouveau système des salaires.

Nous vous remercions de votre travail et de votre précieux engagement envers SR Technics et ses clients.

SR Technics Switzerland SA

Georg Radon
Country Manager Switzerland

Thomas Bösch
Head Human Resources

Les syndicats du personnel

SSP
Daniel Vischer, René Zurin

SSEC
Benedikt Gschwind

PUSH
Richard Dunkel

2 novembre 2007