

**quels sont
vos droits?**

2016

CCT DNATA personnel auxiliaire



Sit
syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

TABLE DES MATIÈRES

1.	BUT ET CHAMP D'APPLICATION	1
2.	DÉLEGUÉS SYNDICAUX	1
2.1	Définitions	1
2.2	Nomination	1
2.3	Négociations	1
2.4	Décharges syndicales	2
3.	ENGAGEMENT DU PERSONNEL	2
3.1	Contrat	2
3.2	CCT et contrat de travail	2
3.3	Ancienneté	2
3.4	Période d'essai	2
4.	FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	2
4.1	Forme de la résiliation	2
4.2	Délai de résiliation	3
4.3	Maladie et accident	3
5.	ORGANISATION DU TRAVAIL	3
5.1	Jours de travail par semaine	3
5.2	Organisation	3
5.3	Planification	3
5.4	Pauses	4
5.5	Décompte horaire	4
5.6	Matériel Individuel de Protection	4
6.	MAJORATION SALARIALE	4
6.1	Indemnité d'uniforme	4
6.2	Port de charges	4
6.3	Heures majorées	5
6.4	Heures supplémentaires	5
6.5	Heures de travail non planifiées	5
6.6	Indemnités chef d'équipe Ramp	5
6.7	Décompte Salaire	5

7.	CONGÉS	5
7.1	Vacances	7
7.2	Jours fériés	5
7.3	Congés spéciaux	5
8.	RÉMUNÉRATION	6
8.1	Salaires	6
8.2	Annuités	6
8.3	Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident	6
8.4	Service militaire	7
8.5	Frais professionnels	7
9.	FORMATION	7
9.1	Principe	7
10.	PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ	8
11.	RÉSOLUTION DES LITIGES	8
12.	DROIT SUPPLÉTIF	8
13.	MODIFICATION DE LA CCT	8
14.	DÉNONCIATION DE LA CCT	8
15.	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CCT	8
16.	PAIX DU TRAVAIL	8
17.	PARTIES SIGNATAIRES	9

1. But et champ d'application

La présente convention collective de travail, ci-après « CCT auxiliaires » s'applique aux Employés opérationnels Auxiliaires. On entend par « Auxiliaire 190 », les auxiliaires au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. On entend par « Auxiliaire 190 CDD », les auxiliaires au bénéfice d'un contrat à durée déterminée. On entend par « Auxiliaire 192 », les auxiliaires au bénéfice d'un contrat à durée déterminée, pouvant exercer (hors période de formation), les week-ends uniquement.

2. Délégués syndicaux

2.1 Définitions

- « Délégué Syndical » : signifie l'Employé Auxiliaire de Dnata Switzerland AG qui a été nommé par le Syndicat selon le mode de nomination communiqué à l'Employeur et dont la durée de mandat de Délégué n'est si possible pas inférieure à 1 an et qui poursuit durant la durée dudit mandat une Activité Syndicale. La fin du contrat de travail fait perdre la qualité de Délégué Syndical. Le délégué syndical peut être un employé auxiliaire au bénéfice d'un contrat à durée déterminée pour autant que la négociation de la convention collective de travail à laquelle il participe concerne les conditions des employés correspondant à ce statut.
- « Activité Syndicale » : signifie une activité dont le but est une amélioration des conditions de travail de l'ensemble du personnel de Dnata Switzerland AG et/ou la défense des intérêts collectifs ou individuels.

2.2 Nomination

Les Syndicats signataires nomment chacun leurs Délégués Syndicaux. Si le nombre de Délégués ainsi désignés devenait problématique, les parties s'engagent à examiner cette question, à s'entendre ou à constater leur désaccord. Seul le nombre maximum de Délégués Syndicaux participant aux négociations est limité à 3 fixes et à 2 auxiliaires par Syndicat. Leur désignation et la fin de leur mandat sont communiquées par écrit à l'Employeur sitôt qu'elles interviennent.

Les Syndicats communiquent à l'Employeur la liste des Délégués Syndicaux, à la signature de la présente CCT, et en cas de changement de ces mêmes délégués.

2.3 Négociations

Le temps passé en négociation par le Délégué avec l'Employeur compte comme temps de travail mais n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures majorées (Art. 6.3).

2.4 Décharges syndicales

Afin d'assumer son mandat, chaque Délégué dispose d'un temps de décharge payé d'un maximum 16.30 heures par an. Lorsqu'il a besoin d'heures de décharge, le Délégué doit en informer la Direction des Ressources Humaines avant la parution de son horaire du mois suivant. Si une demande devait être formulée après la parution de l'horaire, l'accord sera donné uniquement si les besoins du service le permettent.

3. Engagement du personnel

3.1 Contrat

1. L'engagement est confirmé par un contrat écrit de droit privé. Ce contrat fixe dans tous les cas la fonction de l'Employé et son salaire.
2. Le recrutement du personnel fixe se fera prioritairement au sein du personnel Dnata tant auxiliaire que fixe. Toutes les annonces seront publiées 5 jours ouvrables sur le site intranet de Dnata avant toute publication sur un support externe.
3. Le contrat de travail doit contenir la clause suivante: «La signature du contrat de travail vaut déclaration de soumission à la CCT au sens de l'art. 356b CO ».

3.2 CCT et cahier des charges

L'Employé reçoit un exemplaire de la présente CCT, partie intégrante du contrat.

3.3 Ancienneté

Si l'Employé a déjà travaillé pour dnata Switzerland à Genève, les années de service sont entièrement prises en compte pour le calcul de son salaire.

3.4 Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, les trois premiers mois comptent comme période d'essai.

4. Fin des rapports de travail

4.1 Forme de la résiliation

1. Lorsqu'une des parties désire mettre fin aux rapports de travail, elle doit le faire par écrit en motivant sa décision. En cas de licenciement, l'Employé est convoqué pour un entretien en présence de son chef et d'un représentant des Ressources Humaines et lui est remis en main propre un courrier de licenciement.

2. Lorsque le rendez-vous n'est pas possible, la résiliation doit se faire par courrier recommandé, ou par un service de livraison expresse avec accusé de réception, le pli devant être adressé au domicile de l'Employé.
3. Un entretien ultérieur est garanti, pour peu que l'Employé en fasse la demande. Il pourra être accompagné, s'il le souhaite, d'un représentant syndical.

4.2 Délai de résiliation

1. Durant la période d'essai, le délai de résiliation est de 7 jours.
2. Passée la période d'essai, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

4.3 Maladie et accident

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

5. Organisation du travail

5.1 Jours de travail par semaine

L'Employé est occupé au maximum 6 jours consécutifs.

5.2 Organisation

Afin de répartir au mieux la charge de travail, l'Employeur prévoit un personnel suffisant, en nombre et en qualification, conformément aux exigences de la concession aéroportuaire et des opérations des clients.

5.3 Planification

1. Sur la base des « wish » communiqués par les collaborateurs, le planning est défini et mis à disposition pour les Auxiliaires 192.
2. Sur la base des « wish » et des disponibilités communiqués par les collaborateurs, le planning est mis à disposition pour les Auxiliaires 190.
3. Pour les Auxiliaires 190 fournissant à la semaine des disponibilités consécutives de 4 jours, sans contraintes, comprenant le week-end, une prime de disponibilité de 25 CHF sera payée.

5.4 Pauses

Le travail sera interrompu par des pauses :

- de 15 minutes, si la journée de travail dure plus de 05h30;
- de 30 minutes, si la journée de travail dure plus de 07H00;
- de 60 minutes, si la journée de travail dure plus de 09h00.

Les pauses sont planifiées et octroyées si possible au milieu du temps de travail, mais en aucun cas durant les 3 premières heures ou les 2 dernières heures du temps de travail dans le cadre d'un shift plein, les 2 premières heures ou les 2 dernières heures du temps de travail dans le cadre d'un shift partiel, et ce dans les deux cas, sauf exception opérationnelle.

5.5 Décompte horaire

L'Employé reçoit un décompte horaire mensuel mentionnant le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures de nuit, le nombre d'heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

5.6 Matériel Individuel de Protection

La Sécurité faisant partie des valeurs fondamentales de l'entreprise, l'Employeur fournit le matériel et les vêtements de protection en nombre et qualité suffisante. L'Employé est tenu de respecter les règles de sécurité de l'entreprise et de porter le matériel et les vêtements remis. L'employé est tenu de prendre soin du matériel remis, en cas de dégradation il doit se retourner vers son supérieur hiérarchique pour évaluation du remplacement.

6. Majoration salariale

6.1 Indemnité d'uniforme

L'indemnité d'entretien d'uniforme est calculée sur la base de l'indemnité versée au personnel fixe pour un 100%, soit 420 CHF par an. Elle est payée prorata temporis en janvier de l'année suivante.

6.2 Port de charges

Les Employés sous contrat à durée indéterminée (notamment aux bagages spéciaux, au litige bagage, halle cargo, dans le département Ground Logistics : secteurs ramp, tri) dont l'activité principale les soumet à un port de charges répétitif reçoivent une prime calculée sur la base d'une somme annuelle de 960 CHF pour un taux d'occupation de 100%. Elle est payée prorata temporis en janvier de l'année suivante.

6.3 Heures majorées

1. Par heure majorée, on entend tout le temps de travail accompli en sus de 130 heures de travail mensuel. N'entrent toutefois pas dans les heures majorées, les heures passées par le Délégué Syndical en négociation avec l'Employeur.
2. Un supplément de salaire de 25 % est versé à l'employé par heure de travail majorée effectuée.

6.4 Heures supplémentaires

Par heure supplémentaire on entend tout le temps de travail accompli en sus de l'horaire publié. Un supplément de salaire de 25 % est versé à l'employé par heure de travail supplémentaire. N'entrent toutefois pas dans les heures supplémentaires, les heures passées par le Délégué Syndical en négociation avec l'Employeur.

6.5 Heures de travail non planifiées

Lorsque le collaborateur est engagé pour faire un tour de travail (minimum trois heures) non planifié et que la demande est faite moins de 48 heures avant le début de la prestation imprévue, une indemnité de 20 CHF est versée.

6.6 Indemnités chef d'équipe Ramp

Lorsque le collaborateur est occupé comme Chef d'équipe, il perçoit une indemnité supplémentaire portant son salaire horaire à 25.50 CHF.

6.7 Décompte Salaire

Un décompte salaire mensuel est envoyé par mail sous réserve du consentement écrit de l'Employé. Dans le cas contraire, le décompte sera mis à disposition de l'Employé au service des Ressources Humaines.

7. Congés

7.1 Vacances

Les vacances et les jours fériés sont payés sous la forme d'une indemnité par heure de travail fournie; elle figure comme telle dans le décompte salarial mensuel.

Pour un droit aux vacances de 5 semaines, le montant de l'indemnité pour les vacances s'élève à 10,64% du salaire horaire entre 20 et 49 ans et de 13,04% avant 20 ans et dès 50 ans. Le montant de l'indemnité est versé simultanément avec le salaire.

Les pourcentages précités sont appliqués sur le salaire horaire de base ainsi que sur les indemnités de nuit et du dimanche.

7.2 Jours fériés

Les jours fériés sont : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, 25 décembre, 31 décembre. Le 1^{er} mai n'est pas un jour férié officiel mais est offert par Dnata.

7.3 Congés spéciaux

Des congés sans retenue de salaire sont accordés à l'Employé pour l'événement suivant :

- Pour le père, lors de la naissance de son enfant ou en cas d'adoption: 3 jours. La moyenne des heures effectuées durant les 12 derniers mois ou, à défaut, les heures effectuées depuis l'entrée en fonction, sont prises en compte pour le calcul du salaire payé pour ce congé spécial.

8. Rémunération

8.1 Salaires

Les salaires sont fixés dans les grilles de salaires annexées.

8.2 Annuité

Les annuités sont définies dans les grilles de salaires annexées.

8.3 Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

1. En cas de maladie ou d'accident, le salaire est versé comme suit à partir du début de la maladie jusqu'à la fin de celle-ci, mais au maximum jusqu'à la fin du contrat de travail :
 - pendant la période d'essai : pendant deux semaines;
 - du 4^{ème} au 6^{ème} mois : pendant quatre semaines;
 - du 7^{ème} au 9^{ème} mois : pendant six semaines;
 - du 10^{ème} au 12^{ème} mois : pendant deux mois;
 - du 13^{ème} au 24^{ème} mois : pendant trois mois;
 - dès le 25^{ème} mois : pendant six mois.

Les durées maximales ci-dessus s'appliquent aux Employés sous contrat à durée indéterminée. Pour les Employés sous contrat à durée déterminée, les dispositions suivantes s'appliquent :

- pendant la période d'essai : pendant deux semaines ;
 - après la période d'essai et durant la 1^{ère} année de service : pendant trois semaines.
2. L'Employeur conclut en faveur des Employés une assurance de perte de gain en cas de maladie à hauteur de 80 % du salaire assuré AVS et cela pendant 730 jours au maximum avec un délai d'attente.

3. En cas de période de carence entre la fin du versement du salaire tel que mentionné au point 1 et le début du versement par l'assurance perte de gain en cas de maladie ou accident, le salaire sera versé par l'employeur au minimum à hauteur de 80% du salaire assuré AVS. Cet alinéa s'applique aux cas d'accident ou maladie qui pourraient être prise en charge sans réserve par l'assurance perte de gain maladie ou accident
4. Une copie de la police d'assurance et des conditions générales sont à disposition de l'Employé sur simple demande de sa part. Seuls ces documents font foi pour déterminer les prestations assurées.
5. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.
6. Les prestations prises en charge par l'assurance perte de gain maladie reviennent à l'Employeur durant la période au cours de laquelle il verse le salaire, conformément à l'alinéa 1^{er} du présent Article.
7. Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que toutes les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre de l'Employé ou refuserait de l'assurer ou de l'indemniser, l'Employeur payera à l'Employé le salaire selon l'alinéa 1^{er} du présent article.
8. L'Employé est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), qui seule fait foi.
9. Après 3 mois calendaires d'arrêt maladie ou accident à plein temps, L'Employé qui répond aux conditions de soumission à la LPP se voit libéré de son obligation de cotiser à la LPP.

8.4 Service militaire

En cas d'indisponibilité pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile, le collaborateur est payé directement par la Caisse de Compensation sur la base du formulaire « APG - Demande pour service de protection civile ou service militaire ».

8.5 Frais professionnels

Sur présentation de justificatifs, les dépenses professionnelles font l'objet d'un remboursement selon l'article 327a, alinéa 1 du Code des Obligations.

9. Formation

9.1 Principe

L'Employeur encourage la formation qualifiante, ainsi que le perfectionnement professionnel de l'Employé.

10. Protection de la personnalité

Lorsqu'il s'estime atteint dans sa personnalité, l'Employé doit d'abord en informer le service des Ressources Humaines afin qu'une solution soit trouvée. En cas d'échec, il peut faire appel à une personne extérieure à l'entreprise, formée en matière de protection de la personnalité, afin de procéder à une éventuelle médiation. La liste des médiateurs admis par les parties sera annexée. Les frais sont à la charge de l'Employeur uniquement si les Ressources Humaines ont d'abord été consultées par l'Employé.

11. Résolution des litiges

1. Les Parties Signataires se portent garantes du respect de la présente CCT. Tous litiges relatifs à l'interprétation d'une disposition de la convention sont tranchés par la juridiction compétente, soit actuellement la Chambre des relations collectives de travail, selon la législation fédérale et/ou cantonale applicable au moment du litige.
2. Une commission paritaire est instituée. Elle se réunit au minimum trois fois par an pour veiller à l'application de la présente convention. Elle se réunit également si une des parties signataires de la convention en fait la demande dans un délai qui n'excèdera pas les trois semaines à compter de ladite demande

12. Droit supplétif

Pour tous les cas non prévus par la présente CCT, les dispositions légales en la matière s'appliquent, notamment le Code des Obligations, la Loi sur le Travail et ses Ordonnances, ainsi que les différentes législations relatives au droit du travail.

13. Modification de la CCT

Les Parties Signataires peuvent en tout temps modifier la CCT. De tels accords complètent la CCT en tant qu'avenants.

14. Dénonciation de la CCT

La présente convention peut être résiliée par chacune des parties contractantes pour la fin d'un mois, à condition qu'un délai de préavis de 6 mois soit respecté. Durant toute négociation, l'ancien texte reste valable.

15. Entrée en vigueur et durée de la CCT

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} avril 2015 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2017.

16. Paix du travail

La paix du travail est respectée pendant toute la durée de validité de la présente Convention.

POUR DNATA SWITZERLAND AG :

POUR LE SSP-VPOD :

POUR LE SIT :

TABLE DES MATIÈRES - ANNEXES

1. SECTEUR GROUND LOGISTICS	10
1.1 SERVICE PISTE (Auxiliaires 190)	10
1.2 SERVICE PISTE (Auxiliaires 192)	10
2. SECTEUR GROUND LOGISTICS	11
2.1 SERVICE TRI-NETTOYAGE (Auxiliaires 190)	11
2.2 SERVICE TRI-NETTOYAGE (Auxiliaires 192)	11
3. SERVICE PASSENGER (Auxiliaires 190)	12
4. SERVICE PASSENGER (Auxiliaires 192)	12
5. SERVICE TRAFIC (Auxiliaires 190)	13
6. SERVICE CARGO (Auxiliaires 190)	13

ANNEXES

1. SECTEUR GROUND LOGISTICS

1.1 SERVICE PISTE (Auxiliaires 190)

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE					
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.	1		Max.
Chargeur	Chargement	22	23	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
Machiniste 1 2 3	TAPIS, GPU, TRSP WC, H2O (+ 0,50 CHF) ECHELLE, PLAT, JETTY, ASU (+ 0,50 CHF)	22.50	23.50	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
		23	24		24.50
		23.50	24.50		24.50
Chef d'équipe 1 2 3	TAPIS, GPU, TRSP WC, H2O (+ 0,50 CHF) ECHELLE, PLAT, JETTY, ASU (+ 0,50 CHF)	23	24	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
		23,50	24.50		24.50
		24	25		25.50
		24.50	25.50		26

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 1 CHF dès la 2^{ème} année, puis de 0,50 CHF les années suivantes jusqu'à concurrence du salaire maximum.

1.2 SERVICE PISTE (Auxiliaires 192)

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Chargeur	Chargement	20	Augmentation linéaire 0,50 CHF dès la 2 ^{ème} saison	24.50

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 0.50 CHF dès la 2^{ème} saison jusqu'à concurrence du salaire maximum.

2. SECTEUR GROUND LOGISTICS

2.1 SERVICE TRI-NETTOYAGE (Auxiliaires 190)

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE					
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.	1		Max.
Agent nettoyage	CRSA / CRLT / CREV	22	23	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
Chargeur Tri	Chargement	22	23	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
Machiniste Tri	Roulage Mat/AD	22.50	23.50	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 1 CHF dès la 2^{ème} année, puis de 0,50 CHF les années suivantes jusqu'à concurrence du salaire maximum.

2.2 SERVICE TRI-NETTOYAGE (Auxiliaires 192)

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Agent nettoyage	CRSA / CRLT / CREV	20	Augmentation linéaire 0,50 CHF dès la 2 ^{ème} saison	24.50
Chargeur Tri	Chargement	20	Augmentation linéaire 0,50 CHF dès la 2 ^{ème} saison	24.50

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 0.50 CHF dès la 2^{ème} saison jusqu'à concurrence du salaire maximum.

3. SERVICE PASSENGER Auxiliaires 190

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE					
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.	1		Max.
Agent d'escale Accueil	Accueil passagers	22	23	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
Agent d'escale Check-in	1 à 2 systèmes Dès le 3ème système (+ 0,50 CHF)	23	24	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
Agent d'escale Gate info	Gate info (+ 1 CHF)	24	25	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	25.50
Agent d'escale BS / CT / LO LL	1 secteur	22 23	23 24	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50 24.50
Agent d'escale BS / CT / LO Dont LL	2 secteurs Secteur suppl. = + CHF 0,50.- LL = + CHF 1.-	22.50 23.50		Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50 24.50
BS / CT / LO Dont LL	3 secteurs Secteur suppl. = + CHF 0,50.- LL = + CHF 1.-	23 24		Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50 25.50
BS / CT / LO Dont LL	4 secteurs	24.50		Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	26

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 1 CHF dès la 2^{ème} année, puis de 0,50 CHF les années suivantes jusqu'à concurrence du salaire maximum.

4. SERVICE PASSENGER Auxiliaires 192

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Agent d'escale Accueil	Accueil passagers	20	Augmentation linéaire 0.50 CHF dès la 2 ^{ème} saison	24.50
Agent d'escale Check-in	1 à 2 systèmes Dès le 3ème système (+ 0,50 CHF)	21	Augmentation linéaire 0.50 CHF dès la 2 ^{ème} saison	24.50
Agent d'escale BS / CT / LO LL	1 secteur	20 21	Augmentation linéaire 0.50 CHF dès la 2 ^{ème} saison	24.50 24.50

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 0,50 CHF dès la 2^{ème} saison jusqu'à concurrence du salaire maximum.

5. SERVICE TRAFIC (Auxiliaires 190)

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE					
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.	1		Max.
Agent trafic	1 système 1 CHF par système suppl.	25	26	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	28
	4 systèmes	28	29	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	29.50

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 1 CHF dès la 2^{ème} année, puis de 0,50 CHF les années suivantes jusqu'à concurrence du salaire maximum.

6. SERVICE CARGO (Auxiliaires 190)

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE					
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.	1		Max.
Agent cargo 1 2	Manutention simple	22	23	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
	Cariste	22.50	23.50	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50
Cargo Customer Service Agent		23	24	Augmentation linéaire 0,50 CHF à la date du jubilé	24.50

Commentaires :

Le salaire de base est augmenté de 1 CHF dès la 2^{ème} année, puis de 0,50 CHF les années suivantes jusqu'à concurrence du salaire maximum.

Oui, j'adhère au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au **SIT** et s'engage à en respecter les statuts

Nom	Prénom	
Né-e le	Sexe	N° AVS
Nationalité	Permis	
Adresse (+ c/o)		
N° postal	Localité	Tél. fixe Tél. portable
Adresse e-mail	Employeur/entreprise	
Profession exercée	Taux d'occupation	Salaire brut

Je désire payer ma cotisation tous les: 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois
(entourer ce qui convient)

Le montant de la cotisation est mensuel.

Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le

Signature

Barème cotisation SIT (environ 0,7% du salaire brut)

Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle
□ mois de 1'200.-	8,40.-	□ de 3'601.- à 3'900.-	27,30
□ de 1'201.- à 1'500.-	10,50	□ de 3'901.- à 4'200.-	29,40
□ de 1'501.- à 1'800.-	12,60	□ de 4'201.- à 4'500.-	31,50
□ de 1'801.- à 2'100.-	14,70	□ de 4'501.- à 4'800.-	33,60
□ de 2'101.- à 2'400.-	16,80	□ de 4'801.- à 5'100.-	35,70
□ de 2'401.- à 2'700.-	18,90	□ de 5'101.- à 5'400.-	37,80
□ de 2'701.- à 3'000.-	21.-	□ de 5'401.- à 5'700.-	39,90
□ de 3'001.- à 3'300.-	23,10	□ de 5'701.- à 6'000.-	42,00
□ de 3'301.- à 3'600.-	25,20	(et ainsi de suite)	

Le SIT au service de ses membres:

- ▶ Défense et protection juridique liées au droit du travail.
- ▶ Fonds de grève
- ▶ Formation syndicale
- ▶ Information
- ▶ Impôts : remplissage des feuilles de déclaration d'impôts.

**Une question, des infos?
...un site internet, des permanences**

www.sit-syndicat.ch

**Nous répondons à toutes les questions du personnel
auxiliaire Dnata lors de nos permanences syndicales ouvertes
tous les mardis et jeudis de 14h à 18h au SIT, 16 rue des
Chaudronniers, en vieille ville.**

S'unir pour défendre ses droits?

Adhérez au syndicat SIT

- 16, rue des Chaudronniers
cp 3287, 1211 Genève 3
- 022 818 03 00
- sit@sit-syndicat.ch
www.sit-syndicat.ch


syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs