

**AUX ENTREPRISES MEMBRES DU GGE
(Second Œuvre)**

Genève, le 9 décembre 2019
PRU/21.001/198168

CCT du Second Œuvre, salaires et déductions sociales 2020
Informations générales

Madame, Monsieur et chers Collègues,

La nouvelle convention collective romande CCT SOR est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et reste valable jusqu'au 31.12.2023.

Pour 2020, seulement les salaires réels changent et sont augmentés de 0.3%, les modifications au niveau du panier et de la contribution RESOR n'entrent en vigueur qu'en 2021. Les salaires minima ne changent pas et restent identiques à 2019.

Contenu de la circulaire :

- | | | | |
|-----|---------------------------------------|-----|---------------------------------------|
| 1 | <u>Salaires réels</u> | 5.2 | Catégories d'heures de travail |
| | | 5.3 | Horaire de travail et rémunération |
| 2 | <u>Salaires minima</u> | 6 | <u>Assurances sociales/déductions</u> |
| 2.1 | Salaires minima SO | 6.1 | Assurance perte de gain |
| 2.2 | Salaires minima carrelage | 6.2 | Nouveautés AVS |
| 2.3 | Salaires des apprentis | 6.3 | Nouveautés SUVA |
| 2.4 | Panier journalier | 6.4 | LPP |
| | | 6.5 | Impôts à la source |
| 3 | <u>Obligations particulières</u> | 7 | <u>Autres informations utiles</u> |
| 3.1 | Définition des catégories | 7.1 | Ass. garantie de construction |
| 3.2 | Passage de la classe C à B | 7.2 | Assurance RC parapluie |
| 3.3 | Entretiens de qualification | 7.3 | Attestation Multipack |
| 3.4 | Obligation d'annonce | 7.4 | Contrôle de chantier |
| 3.5 | Forme écrite du contrat | 7.5 | Voyage du GGE |
| 3.6 | Travail à temps partiel | 7.6 | Assemblée Générale du GGE |
| 3.7 | Protection des travailleurs âgés | | |
| 3.8 | Contrôle des salaires | | |
| 4 | <u>Retraite anticipée RESOR</u> | 8 | <u>Annexes</u> |
| 5 | <u>Durée de travail et calendrier</u> | 8.1 | Calendrier vacances / jf GE-VD-F |
| 5.1 | Calendrier annuel | 8.2 | Modèle : entretien d'évaluation |

1. Salaires réels

Les salaires mensuels constants sont augmentés de 0.3% au 1^{er} janvier 2020 (art 13 al b CCT SOR).

Les salaires payés à l'heure selon l'horaire standard (art 12 al 1 CCT SOR) et selon l'horaire variable (art 12 al 2 CCT SOR) sont augmentés au 1^{er} janvier 2020 par palier de la manière suivante :

De CHF	à CHF	Augmentation CHF par heure	Augmentation CHF par mois
21.40	24.95	0.05	8.90
25.00	41.65	0.10	17.75
41.70	58.30	0.15	26.65
58.30	et plus	0.20	35.55

2. Salaires minima

2.1 Salaires minima pour les métiers du second œuvre (sans le carrelage)

Métiers SO sans les carreleurs Nb d'heures par mois : 177.7	Colonne I		Colonne II *		Colonne III *	
	Minima		-5%		-10%	
	dès 3 ^{ème} année après CFC		2 ^{ème} année après CFC		1 ^{ère} année après CFC	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur qualifié Classe A (CFC)	5'207	29.30	4'949	27.85	4'682	26.35
Travailleur qualifié Classe CE : + 10%	5'731	32.25				

* uniquement pour les entreprises qui forment des apprentis (selon art. 18.8 de la CCT SOR)

Diplôme d'une formation de 3 ans à l'étranger : classe A dès la 4 ^{ème} année de travail	3 ^{ème} année de travail : - 8% sur salaire A		2 ^{ème} année de travail : - 10% sur salaire A		1 ^{ère} année de travail : -12% sur salaire A	
	4'789	26.95	4'682	26.35	4'585	25.80

* Travailleur selon l'art. 18.5 de la CCT SOR

			-10% (après AFP)		-20% (après AFP)	
Travailleur titulaire d'un AFP Classe B : -8%	4'789	26.95	4'309	24.25	3'829	21.55
Travailleur non qualifié Classe B : -8%	4'789	26.95				

			-10%		-15%	
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur non-qualifié Classe C : -15%	4'469	25.15	4'025	22.65	3'803	21.40

2.2 Salaires minima pour les carreleurs

	Colonne I		Colonne II *		Colonne III *	
CARRELEURS	Minima		-5%		-10%	
Nb d'heures par mois : 177.7	dès 3 ^{ème} année après CFC		2 ^{ème} année après CFC		1 ^{ère} année après CFC	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur qualifié Classe A	5'260	29.60	4'993	28.10	4'736	26.65
Travailleur qualifié Classe CE : + 10%	5'793	32.60				

* uniquement pour les entreprises qui forment des apprentis (selon art. 18.8 de la CCT SOR)

Diplôme pour formation de 3 ans à l'étranger : classe A dès la 4 ^{ème} année de travail	3 ^{ème} année de travail : - 8% sur salaire A		2 ^{ème} année de travail : - 10% sur salaire A		1 ^{ère} année de travail : -12% sur salaire A	
	4'842	27.25	4'736	26.65	4'629	26.05

* Travailleur selon l'art. 18.5 de la CCT SOR

			-10% (après AFP)		-20% (après AFP)	
Travailleur titulaire d'un AFP Classe B : -8%	4'833	27.20	4'309	24.25	3'829	21.55
Travailleur non-qualifié Classe B : -8%	4'833	27.20				

			-10%		-15%	
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
Classe de salaire	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure
Travailleur non-qualifié Classe C : - 15%	4'469	25.15	4'025	22.65	3'803	21.40

* uniquement pour les entreprises qui forment des apprentis

2.3 Salaires des apprentis

Les salaires des apprentis s'élèvent à :

	1 ^{ère} année Second Œuvre	2 ^{ème} année Second Œuvre	3 ^{ème} année Second Œuvre	4 ^{ème} année Second Œuvre	1 ^{ère} année Carrelage	2 ^{ème} année Carrelage	3 ^{ème} année Carrelage
Salaire heure	5.85	8.80	14.65	17.40	5.85	8.80	14.65
Salaire mois	1'040	1'564	2'604	3'092	1'040	1'564	2'604

2.4 Panier journalier (art 23 al 2 CCT SOR)

Le panier reste à **CHF 18.-** par jour de travail. Le panier peut être réduit de moitié (soit à CHF 9.-) uniquement dans les trois cas prévus à l'art. 23 al. 2 de la CCT SOR, à savoir :

- a) si l'entreprise fournit un véhicule d'entreprise
- b) en raison d'une maladie ou d'un accident avec une incapacité de 50%
- c) pour les ouvriers occupés en atelier à raison d'au moins passe à 50%.

Attention: il n'y a pas de réduction pour le seul motif que le travailleur soit engagé à temps partiel !

Le panier n'est pas dû pendant les jours fériés, les vacances, les absences pour maladie ou accident à 100%. Le cumul des réductions n'est pas possible.

Le panier comprend une indemnité d'outillage, et le remplacement du petit outillage personnel à main est à charge de l'employé. Par contre, le panier n'inclut pas les vêtements de travail (2 fois par an). Au cas où l'entreprise n'en fournit pas, le panier sera augmenté de CHF 0.50.

Finalement, le demi-panier disparaîtra au 01.01.2021.

3. Obligations particulières en relation avec les salaires du Second Œuvre

3.1 Définition des catégories salariales

Classe CE	Travailleur occupant la fonction de chef d'équipe dans l'entreprise et possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
Classe A	Travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité, ou d'une équivalence délivrée par le Secrétariat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Attention Une formation professionnelle d'au moins trois ans acquise à l'étranger donne droit aux rémunérations suivantes sur la classe de salaire A : Première année d'expérience : -12%, Deuxième année d'expérience : -10% Troisième année d'expérience : -8% La quatrième année d'expérience dans la branche considérée donne droit à la classe de salaire A.
Classe B	Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels, travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).
Classe C	Manceuvre et travailleur auxiliaire.

3.2 Passage de la classe salariale C en catégorie B

L'art 18 al 1 pt 4 CCT SOR prévoit qu'un ouvrier passe de la catégorie « manœuvre et travailleur auxiliaire » (C) en catégorie « travailleur sans CFC occupé à des travaux professionnels » (B) après 36 mois d'activité dans la branche.

L'expérience est cumulative et peut être acquise auprès de plusieurs employeurs en suisse ou dans l'Union Européenne.

Le passage est automatique, mais il incombe au collaborateur de démontrer son expérience de manière documentée, tout comme il incombe à l'employeur d'augmenter le salaire dû au passage et de le communiquer à la Caisse.

3.3 Entretiens de qualification

La CCT SOR ne prévoit pas d'entretien de qualification obligatoire. A toutes fins utiles, et à titre d'information, nous vous remettons en annexe le schéma d'entretien de qualification utilisé dans le Gros Œuvre et qui s'articule autour des axes suivantes :

- de la disponibilité du travailleur ;
- de ses capacités professionnelles ;
- de son rendement ;
- de son comportement quant à la sécurité au travail.

3.4 Obligation d'annonce

L'art 6 al 4 CCT SOR exige de l'employeur d'annoncer ses collaborateurs à la Commission Paritaire CPSO avant la prise de travail.

L'annonce d'un ouvrier, avant le début d'activité, à la Caisse du GGE à l'aide du formulaire d'entrée satisfait à cette exigence d'annonce.

3.5 Forme écrite du contrat de travail

L'art 6 al 1 et 2 CCT SOR exige de l'employeur de remettre un contrat de travail écrit à ses collaborateurs, avant la prise d'emploi.

L'annonce d'un ouvrier, avant le début d'activité, à la Caisse du GGE à l'aide du formulaire d'entrée satisfait à cette exigence d'annonce.

Nous vous rappelons également que le GGE met à disposition des entreprises des modèles de contrats pour l'ensemble de vos employés, soit pour le personnel soumis à la CCT SOR, le personnel administratif et technique soumis au CO seulement, les employés à contrat de durée déterminée ou de durée maximale. Ceux-ci sont disponibles sur notre site internet : www.gge.ch, sous l'onglet documents réservés aux membres.

3.6 Travail à temps partiel

L'art 6 al 2 let f CCT SOR exige que toute relation de travail à temps partiel doit être fixée par un contrat écrit, spécifiant exactement la présence de l'ouvrier sur les chantiers (matin et/ou après-midi) et les horaires de travail du chantier.

3.7 Protection des travailleurs âgés

L'art 10 al 4 CCT SOR demande que le licenciement des travailleurs de plus de 50 ans soit évité au maximum.

En cas de licenciement économique, les travailleurs âgés de 50 ou plus **et** comptant au moins 10 ans de service dans l'entreprise ont droit à un doublement du délai de congé (6 mois au lieu de 3 mois). Des exceptions peuvent toutefois être demandées à la commission paritaire CPSO.

3.8 Contrôle des salaires

La Caisse vérifie à l'engagement que les salaires minima sont respectés. Par contre, toute modification ultérieure des salaires (changement de classe, de catégories, nombre d'heures effectuées en fonction du taux d'occupation, modification du montant des allocations familiales, taux SUVA, etc) incombe à la vérification de l'employeur et non à la Caisse. L'employeur est ainsi tenu de communiquer toute modification y relative à la Caisse.

4. Retraite anticipée RESOR

La cotisation RESOR reste inchangée et s'élève à 1% cotisation employés et 1% employeurs.

5. Durée de travail et calendrier

5.1 Calendrier annuel

Aucun changement n'est prévu :

Moyenne d'heures par semaine	41 h
Heures annuelles	177.7 h x 12 mois = 2'132 h
Total heures supplémentaires	80 h
Total heures annuelles	2'212h (= 2'132 h + 80 h)
Vacances	5 semaines 6 semaines avant 20 et après 50 ans
Total annuel des jours fériés 2020	8

A toutes fins utiles, nous vous remettons ci-joint également le tableau avec les jours fériés officiels et les vacances scolaires de Genève, Vaud et France voisine.

5.2 Catégories d'heures de travail

Les art 12, 13 et 14 CCT SOR apportent des modifications au niveau des heures supplémentaires et clarifient les notions de « heures standard », « heures supplémentaires » et « travail excédentaire » :

- heures standard : heures travaillées entre 39h et 41 h /semaine
- heures supplémentaires : heures travaillées entre 41 h et 45 h / semaine
- travail excédentaire : heures travaillées au-delà de 45 h / semaine
- horaire normal : entre 06h00 et 18h00, du lundi au samedi

5.3 Horaire de travail et rémunération

La CCT SOR avec son avenant cantonal genevois (annexe V) prévoit deux horaires possibles, soit l'**horaire standard** (art 12 al 1 et art 13 CCT SOR) et l'**horaire variable** (art 12 al 2 et art 14 CCT SOR) :

Les travailleurs engagés selon l'**horaire standard** sont rémunérés en fonction des heures effectivement travaillées par mois :

- total des heures annuelles 2'132 h que l'employeur garantit au collaborateur jusqu'au 31 mars de l'année suivante ou à la fin des rapports de travail (au pro rata)
- moyenne d'heures par semaine : 41 h
- fourchette par semaine : entre 39 h minimum et 45 h
- marge de fluctuation allant jusqu'à 80 heures supplémentaires par année civile à payer sans majoration (sauf si en dehors de l'horaire journalier normal 06h00 à 18h00 ou samedi, dimanche et jours fériés)
- l'entreprise paye chaque mois les heures effectuées (heures normales et heures supplémentaires, à l'exception des heures de travail excédentaire) et comptabilise les heures supplémentaires via un « compteur »
- si à la fin de l'année civile, il reste un solde d'heures supplémentaires (mais moins de 80 h annuelles), l'employeur peut régler ce solde de deux manières :
 - l'employeur peut imposer au collaborateur de compenser avant le 31 mars de l'année civile suivante ces heures. Le collaborateur n'est ainsi pas rémunéré pendant son congé ;
 - l'employeur peut payer ces heures avec un supplément de 25% ;
 - en cas de désaccord, l'employeur peut imposer la compensation des 40 premières heures
- les heures supplémentaires qui en cours d'année dépassent un total cumulé de 80 h sont rémunérés à la fin du mois avec un supplément de 25%
- le travail excédentaire (au-delà de 45 h hebdomadaires) est payé au collaborateur chaque mois avec les majorations suivantes :
 - heures de travail excédentaire accomplies entre 06h00 et 22h00 : +25%
 - heures de travail excédentaire accomplies entre 22h00 et 06h00 : +100%
 - heures de travail excédentaire accomplies le samedi de 17h00 au lundi à 06h00, ou pendant les jours fériés conventionnels : +100%

- les jours fériés et absences payées sont rémunérés à raison de 8.2 h par jour
- l'employeur peut mensualiser le salaire d'un commun accord avec l'employé.

Les travailleurs engagés selon l'horaire variable sont rémunérés avec un salaire « mensuel-constant » qui ne varie pas même si l'employé n'accomplit pas les 177.7 heures mensuelles :

- total des heures annuelles garanties au travailleur : 2'132 h
- moyenne d'heures par semaine : 41 h
- fourchette : entre 32h minimum et 47h au maximum (Attention : les modalités sont définies à l'art 12 al 2 let d CCT SOR)
- marge de fluctuation allant jusqu'à 80 heures supplémentaires par année civile
- l'entreprise comptabilise les heures travaillées chaque mois et établit, en fin d'année, le bonus/malus :
 - s'il y a un bonus d'heures (le collaborateur a trop d'heures) entre 2'132 h et 2'212 h : heures prises sous forme de congé ou payées sans supplément
 - les heures au-delà de 2'212 h sont considérés comme travail excédentaire et soit compensées avec un supplément de 10%, soit payées avec un supplément de 25%
 - s'il y a un malus (le collaborateur n'a pas accompli les 2'132 h) : les heures sont soit reportées sur l'année civile suivante, soit non rémunérées
 - si le collaborateur a travaillé moins de 2'052 h pour un contrat de travail à 100% : le minimum de 2'052 h payées reste dû et aucune déduction ne sera faite.

6. Assurances sociales et déductions

6.1 Assurance perte de gain

La prime 2020 restera identique à celle de 2019. Seules les entreprises avec un taux de sinistralité élevée verront leur prime adaptée.

6.2 Nouveautés AVS

Le taux AVS/AI/APG passe à 10.55%, soit à 5.275% de déduction pour le salarié et à 5.275% pour l'employeur.

Le taux pour l'assurance maternité reste à 0.092%, soit à 0.046% de déduction pour le salarié et à 0.046% pour l'employeur.

En parallèle à la réduction de la charge fiscale des entreprises, une nouvelle contribution sera facturée aux employeurs (sans déduction sur les salaires), soit la CPE « Contribution petite enfance » à raison de 0.07% de la masse salariale.

6.3 Nouveautés SUVA

Le gain maximal assuré par la LAA reste à CHF 148'200.-.

Toutefois, la SUVA a d'ores et déjà annoncé une augmentation des taux de cotisations des accidents professionnels et non professionnels pour 2020. Merci de faire parvenir au Bureau des salaires le taux individuel de l'entreprise dès que possible.

6.4 LPP

Le taux de couverture de votre institution de prévoyance est de 110%. Le site www.fondation-cpc.ch vous donne des informations supplémentaires.

6.5 Impôts à la source

Pas de changement. Toutefois, le taux IS ne tient pas forcément compte des circonstances particulières de chaque employé (salaire du conjoint, travail à temps partiel du conjoint, etc.) et nous vous saurions gré de bien vouloir faire parvenir à la Caisse les formulaires « Déclaration pour le prélèvement de l'impôt à la source ».

7. Autres informations utiles

7.1 Assurance de garantie de construction

Les membres du GGE peuvent bénéficier du contrat cadre conclu par le GAP pour une couverture d'assurance « garantie d'exécution », « garantie d'acompte » et « garantie d'ouvrage ». Le Secrétariat vous fournira volontiers de plus amples renseignements.

7.2 Assurance RC parapluie

La Zurich continue à nous assurer en responsabilité civile excédentaire, soit une couverture qui part du montant assuré par votre propre police d'assurance RC entreprise jusqu'au plafond de CHF 10 millions en cas de sinistre. La police du GGE porte le numéro 15.789.782.

7.3 Attestation Multipack

Nous vous rappelons que l'attestation Multipack est un document officiel et que seule la Caisse du GGE est habilitée à l'émettre. Toute modification par l'entreprise d'une attestation de la Caisse est considérée comme un faux dans les titres, entraînant la radiation automatique de l'entreprise avec effet immédiat ainsi que le dépôt d'une plainte pénale.

7.4 Contrôle des chantiers

N'hésitez pas à contacter le Bureau de Contrôle des Chantiers BCC si vous êtes témoin d'un chantier qui fait travailler des ouvriers au noir :

Téléphone : 022.715.08.88

Email : bccinfo@bureaucontrole.ch

7.5 Voyage du GGE

Le Comité a décidé d'organiser un voyage d'étude en Albanie pendant le pont de l'Ascension (du mercredi 20 au dimanche 24 mai 2020). Des informations suivront prochainement.

7.6 Assemblée Générale du GGE

L'Assemblée générale du GGE a été fixée au **vendredi 12 juin 2020, à 18h30**.
Le programme et le lieu vous seront communiqués au printemps.

N'oubliez pas de visiter régulièrement notre site www.gge.ch.

Nous vous souhaitons de très bonnes Fêtes et formulons nos meilleurs vœux pour l'année 2020 !

Votre Secrétariat

Annexes :

- Calendrier vacances et jours fériés
- Modèle : entretien d'évaluation

Calendrier des jours fériés et vacances scolaires 2020

	GE VD F	Jours Fériés Genève, Vaud, France (zone A)	GE VD F	Vacances scolaires premier jour	Vacances scolaires dernier jour
Janvier	GE/VD/F	mercredi 1er janvier, Nouvel An	GE	samedi 21.12.2019	dimanche 05.01.2020
	VD	2 janvier, Saint Berchtold	VD	samedi 21.12.2019	dimanche 05.01.2020
			F	samedi 21.12.2019	dimanche 05.01.2020
Février			GE	samedi 08.02.2020	dimanche 16.02.2020
			VD	samedi 15.02.2020	dimanche 23.02.2020
			F	samedi 22.02.2020	dimanche 08.03.2020
Avril	GE/VD	vendredi 10.04.2020, Vendredi Saint	GE	jeudi 09.04.2020	dimanche 19.04.2020
	GE/VD/F	lundi 13.04.2020, Lundi de Pâques	VD	vendredi 10.04.2020	dimanche 26.04.2020
			F	samedi 18.04.2020	dimanche 03.05.2020
Mai	GE/VD/F	vendredi 1er mai, Fête du Travail	VD	jeudi 21.05.2020	dimanche 24.05.2020
	F	vendredi 8 mai, Fête de la Victoire 1945	F	mercredi 20.05.2020	dimanche 24.05.2020
	GE/VD/F	jeudi 21 mai, Ascension			
Juin	GE/VD/F	lundi 01 juin, Pentecôte			
Juillet	F	mardi 14 juillet, Fête Nationale	GE	samedi 28.06.2020	dimanche 23.08.2020
			VD	samedi 04.07.2020	dimanche 23.08.2020
			F	samedi 04.07.2020	lundi 31.08.2020
Août	GE/VD	samedi 1er août, Fête Nationale			
	F	samedi 15 août, Assomption			
Septembre	GE	jeudi 10 septembre, Jeûne Genevois			
	VD	lundi 21 septembre, Jeûne fédéral			
Octobre			GE	samedi 17.10.2020	dimanche 25.10.2020
			VD	samedi 10.10.2020	dimanche 25.10.2020
			F	samedi 19.10.2020	dimanche 03.11.2020
Novembre	F	dimanche 1er novembre, Toussaint			
	F	mercredi 11 novembre, Fête de l'Armistice			
Décembre	GE/VD/F	vendredi 25 décembre, Noël	GE	mercredi 23.12.2020	dimanche 10.01.2021
	GE	jeudi 31 décembre, Restauration de la République	VD	samedi 19.12.2020	dimanche 03.01.2021
			F	samedi 19.12.2020	dimanche 03.01.2021

Modèle : Entretien d'évaluation

A. Données personnelles

Nom, prénom
Date de naissance
Fonction/classe de salaire
Entrée dans l'entreprise
Nom de l'évaluateur/trice
Fonction
Date de l'évaluation
Période d'évaluation

B. Tâches

Le collaborateur s'est vu confier les tâches suivantes dans l'entreprise :

.....
.....

C. Critères d'évaluation et appréciation

Légende, notes et explication des critères :

- Critères « disponibilité » : attitude au travail, envers les collègues, supérieurs et clients ; travail en équipe ; comprend les directives et les met en application ; connaissance de la langue française ; est fiable et respecte les délais et les prescriptions ; sincérité.
- Critères « Capacités professionnelles » : expérience ; expertise ; compétences ; savoir-faire ; résolution de problèmes ; autonomie/besoin d'instructions et de surveillance.
- Critères « Rendement / résultat du travail » : rendement du point de vue qualité et quantité ; efficacité ; prend soin du matériel ; concentration et précision.
- Critères « Sécurité au travail » : suit les directives ; respecte les règles de sécurité ; porte l'équipement de protection.

4 = très bien, donne droit à la promotion
3 = fait bien son travail, mais ne justifie pas de promotion
2 = suffisant, c.à.d. le collaborateur fait ce qui est attendu de lui
1 = insuffisant

	4	3	2	1	Motifs / remarques
1. Disponibilité					
2. Capacités professionnelles					
3. Rendement / résultat du travail					
4. Sécurité au travail					

Appréciation globale : 4 très bien 3 bien 2 suffisant 1 insuffisant

D. Mesures / promotion / remarques de collaborateur

En raison de l'évaluation globale, une promotion dans la classe de salaire B est accordée. La promotion intervient le (date)

Suite à l'évaluation globale et/ou pour les raisons suivantes, une promotion dans la classe de salairen'est pas accordée :

.....
.....

Mesures :

.....
.....

Remarques du collaborateur :

.....

E. Signatures

Date : Supérieur(e) _____

Date : Collaborateur/trice _____