

#!🗂️ Charte salariale d'Hashbang

Notre coopérative a une raison d'être et des valeurs fortes qui nous rassemblent. À partir de ces fondations découle la volonté de rédiger les principes autour de la manière dont sont rémunéré·e·s les salarié·e·s.

Une grille pour éviter les discriminations : notre politique salariale doit empêcher toute inégalité. Le montant d'un salaire doit être calculé à partir de critères factuels et non discriminants.

La transparence : Nous souhaitons que la rémunération et le mode de calcul soit transparents, que le salaire de tous soit connu.

Le jeu collectif : L'évolution de notre rémunération n'est pas reliée à une évaluation des compétences individuelles. Nous faisons confiance à tous et à toutes pour travailler au mieux de ses capacités. On la joue collectif.

La valorisation des processus collectifs : Nous souhaitons que les responsabilités restent partagées, et que la charge mentale et la charge de travail le soit aussi.

Reconnaissance de la responsabilité individuelle lorsqu'elle est inévitable : Les gérant·e·s ont de fait une responsabilité légale. Ils doivent avoir des yeux partout et ont une plus grande charge mentale. Les premiers liens des groupes de travail effectuent un travail de suivi indispensable, qui permet la mise en œuvre de la gouvernance partagée dans l'entreprise, que nous souhaitons valoriser.

Pas de salaire différent en fonction du poste : Nous avons tous un salaire de base identique, que nous soyons seniors ou débutant·e·s. Ensuite, nous appliquerons le principe de l'oignon. Nous rajoutons des éléments de rémunération en fonction de notre situation personnelle pour la prise en compte de nos différences.

Prise en compte des différences : Nous valorisons le niveau de diplôme et l'expérience à l'entrée dans la Scop.

Évolution des différences : Nous accompagnons la montée en compétences individuelle via les dispositifs de financement de la formation. Nous rendons possible de dégager du temps pour la formation professionnelle qualifiante, qui sera utile pour la personne et pour le collectif. Nous valorisons les niveaux de diplômes nouvellement atteints dès leur validation.

Lien avec les partenaires sociaux : Nous nous assurons que les salaires individuels puissent être en cohérence avec la convention collective par rapport aux missions qui sont menées au quotidien par le ou la salarié·e.

Ancienneté : Nous souhaitons valoriser les personnes qui restent à HashBang. Nous mettons en place une augmentation mécanique pour inciter les collègues à rester, à s'investir. Cette augmentation ne devant pas avoir pour effet de mettre HashBang en difficulté financière, celle-ci est plafonnée, avec l'intention tout de même de couvrir l'inflation.

Salaire décent : Notre objectif est que tous les salarié·e·s d'Hashbang puissent être autonomes financièrement. Pour améliorer le reste à vivre, nous créons un comité d'Action Sociale et Culturelle dotée d'un budget annuel pour acheter des chèques domicile, chèques lire etc.

Lien avec la santé économique de la scop : Nous souhaitons que notre grille de salaire reflète la réalité économique d'Hashbang et nous ne souhaitons pas copier ce que font les autres. La santé de notre entreprise est plus importante que notre niveau de rémunération.

Éviter les écarts de salaires trop importants : Nous souhaitons éviter que les salaires de certains s'envolent et que les salaires des autres restent bas. Nous souhaitons faire progresser ensemble nos salaires. Si l'écart de salaire atteint un certain seuil, défini collectivement, ce sera le moment de revoir la charte.

Agilité : La charte est à revoir régulièrement. Les tensions et les propositions d'améliorations doivent être énoncées au groupe RH qui animera la prise de décision sur la modification proposée. En cas de désaccord, la Gérance peut prendre la main sur le dossier.