

2. Philip Morris

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
Informations générales	
Nombre d'employés	• 3000 en Suisse romande
% de femmes	31%
% de femmes cadres	21%
Rémunération	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 30%
Plan d'actionnariat	Oui, allocation d'actions bloquées sur 3 ans
Plan de prévoyance attrayant	Oui, plan de prévoyance spécifique en primauté des cotisations basé sur les bonus versés
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance de base et complémentaire (semi-privée ou privée)
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle, assurance accident pour les voyages d'affaires, assistance SOS, assurance-vie et assurance-invalidité; indemnités pour perte de gain
Autres formes de rémunération	Prime de fidélité, prime de jubilé, programme de récompenses (Chairman's Award, PMI Recognition for Excellence Award, ABCD Award (Above & Beyond the Call of Duty Award))
Vacances	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	18 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui, l'octroi est du ressort de la direction
Autres congés	Congé adoption, congé non payé
Formation	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, dans le cadre de formations au people management & leadership et au cas par cas pour des plans de développement des cadres supérieurs
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
Aménagement du temps de travail	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèche d'entreprise, avec participation de l'entreprise à environ 60% des frais
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	7,6%
Programmes de télétravail	Non, mais chaque manager a la responsabilité de faire preuve de bon sens et d'offrir une certaine flexibilité à ses employés de manière à ce que ces derniers puissent concilier les impératifs professionnels et familiaux
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Oui, la possibilité du travail à temps partiel existe et son application est conditionnée par les besoins internes
Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Engagement de personnes handicapées chargées de s'occuper des stations d'impression
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, conseil juridique et fiscal, conseils sociaux
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, par ex. Cartons du cœur
Autres avantages en nature	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, si vol de plus de 5 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Assistance pour la recherche d'un logement, logement temporaire pour les expatriés
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de fitness dans les locaux de Lausanne et de Neuchâtel
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, contrôle médical (gratuit) organisé par la Ligue de la santé; vaccinations collectives offertes (par ex. contre la grippe); contrôle médical subventionné

Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, financement de la moitié de la réduction des prestations en cas de retraite anticipée
Autres rabais	Chèques Reka, billets à tarif préférentiel pour certains événements culturels
Autres avantages en nature	Fêtes de Noël et autres fêtes organisées pour les familles des collaborateurs; plusieurs clubs de loisirs sponsorisés par l'entreprise, cours de préparation à la retraite, cadeaux de Noël aux retraités au revenu modeste
Projets particuliers	
<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'un nouveau modèle de services des ressources humaines dans le but d'améliorer l'efficacité et la souplesse organisationnelles, avec "self-service RH" ● Approche intégrée de la gestion de la performance et de celle des talents depuis 2009 ● Développement des talents ● Extension et agrandissement d'une crèche d'entreprise avec un modèle pédagogique novateur "Montessori" ● OPEN Survey - Changement culturel sur site de Neuchâtel 	