

■ Schweizer Syndikat Medienschaffender ■ Syndicat suisse des mass media ■ Sindacato svizzero dei mass media ■ Svizzer dils mediums da massa

ssminfo

CCT 2009

Schweizer Syndikat Medienschaffender / Syndicat suisse des mass media / Sindacato svizzero dei mass media
Zentralsekretariat / Secrétariat central / Segreteria centrale / Birmensdorerstrasse 65, 8004 Zürich
Tel. 044 202 77 51 / Fax 044 202 79 48 / E-mail: info@ssm-site.ch / www.ssm-site.ch

Réflexions sur la Convention collective de travail 2009

de Barbara Büttner, Présidente SSM

Chères et chers collègues,

Les négociations pour la CCT 2009 ont été longues et difficiles. Il aura bien fallu 18 mois aux partenaires sociaux pour s'accorder sur une nouvelle convention collective de travail. Et le risque d'un vide contractuel a longtemps existé, au point de paraître inévitable.

Disons-le d'emblée : nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions, pas plus d'ailleurs que l'employeur. Cette négociation a été un processus de donnant donnant qui a abouti, dans l'ensemble, à un résultat où la balance des avantages et des inconvénients est équilibrée.

C'est donc à l'unanimité que le Comité national, qui a suivi de très près les négociations CCT, a approuvé ce résultat lors de sa séance du mois de septembre et a décidé de recommander aux délégués de la Conférence professionnelle d'accepter la CCT 2009.

La nouvelle CCT associe de vieilles dispositions qui ont fait leurs preuves à plusieurs nouveautés. Les dispositions sur le temps de travail, en particulier, subissent de nombreux changements avec l'annualisation du temps de travail (ATT). Le SSM n'était pas opposé au principe de l'ATT, mais exigeait un système contrôlé et équitable. Pour éviter que le personnel ne subisse des pertes, nous avons négocié un modèle de compensation qui devra couvrir les éventuelles différences d'indemnités entre l'ancien et le nouveau système. Un an après l'entrée en vigueur de la CCT 2009, les partenaires sociaux examineront les effets des nouvelles dispositions sur le temps de travail et adopteront les correctifs nécessaires.

Il faut encore souligner quelques points importants. Pour la première fois, une CCT de la SSR garantit le droit à 20 vrais week-ends libres (samedi/dimanche), ce qui est indéniablement un progrès pour la vie sociale du personnel. Nous avons aussi amélioré nettement la position du personnel à temps partiel irrégulier rémunéré au mois. Toutes les heures ou jours en plus, travaillés en sus du volume d'occupation garanti, donneront droit à une indemnité de 35% à concurrence d'un volume d'occupation de 100%. Le congé paternité double et passera à 10 jours. La SSR versera CHF 300 000.- de plus au fonds des droits d'auteur, de sorte que le fonds de créativité pourra accepter chaque année une quarantaine de demande supplémentaires. De légères améliorations ont été apportées au système salarial. Et, last but not least, la SSR s'engage à protéger les postes de travail de son personnel et à ne pas affaiblir le champ d'application de la CCT par le recours aux mandats à des tiers ou à la location de services. L'introduction des budgets globaux dans les unités d'entreprise contribuera également à réduire l'engagement de personnel intérimaire, par exemple par le biais de Manpower.

De son côté, la SSR obtient une plus grande marge de manœuvre grâce au décompte annuel des heures en moins et des heures en plus. La diminution des heures supplémentaires qui en résulte lui permettra de faire des économies. De même, la nouvelle règle en matière de jours fériés représente une économie pour la SSR, puisque les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sans travail ne pourront plus être compensés, à l'instar de la pratique en vigueur dans d'autres entreprises.

Il faut également accepter le fait que la CCT 2009 n'est ni plus simple, ni plus légère que les précédentes. Tenir compte des multiples réalités professionnelles qui existent à la SSR tout en adoptant les mesures de protection exigées par la loi est une opération très complexe, mais indispensable. C'est un aspect que les représentants de l'employeur ont probablement sous-estimé.

Si l'on compare la CCT 2009 à celle d'autres entreprises, l'on peut toutefois affirmer que, même avec les changements apportés à cette CCT, le personnel de la SSR continue de se classer dans la meilleure catégorie. Le droit aux vacances, les prestations sociales en cas d'accident, les dispositions relatives à la résiliation du contrat et à la protection contre le licenciement (délai de congé, indemnités de départ etc.) ou encore la rémunération des droits d'auteur, pour ne citer que quelques exemples, sont très développés. Ce sont autant d'acquis que nous avons réussi à consolider dans ces négociations, ce qui n'allait pas de soi, compte tenu des perspectives financières plutôt sombres de la SSR.

Le Comité national peut donc, en conscience, recommander à ses délégués et aux membres du SSM d'accepter la CCT 2009.

Table des matières

1.	L'IMPORTANCE DES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA CCT	4
1.1.	Ce que voulait chaque partie au début de négociations	4
1.2.	Les nouvelles catégories de personnel et les nouveaux type d'occupation à la SSR	5
1.3.	La signification de l'annualisation du temps de travail	5
1.4.	L'introduction de l'ATT simplifie-t-elle les dispositions sur le temps de travail ?	5
1.5.	À qui le modèle ATT s'applique-t-il ?	6
1.6.	Dispositions ATT applicables à tout le personnel	6
1.7.	Les dispositions ATT par catégorie de personnel	7
1.8.	Nouvelle règle des indemnités pour la catégorie A.....	7
1.9.	La multiplicité des indemnités pour la catégorie A.....	7
1.10.	Peu de changements pour la catégorie B	8
1.11.	Catégorie C	8
1.12.	Les nouvelles règles applicables au personnel à temps partiel.....	9
1.13.	Temps partiel et rémunération à l'heure	9
1.14.	Temps partiel et rémunération mensuelle.....	9
1.15.	Indemnité de 35% pour les heures dépassant la garantie annuelle	10
1.16.	L'arrêt du tribunal arbitral protège le personnel variable.....	10
1.17.	Nouveautés relatives aux jours garantis	10
1.18.	Les pertes financières dues à l'ATT seront compensées	11
1.19.	Les nouveautés relatives aux directives de planification, aux pauses, aux horaires de repos et à l'aménagement des horaires de travail	11
1.20.	Une architecture nouvelle mais peu de changements sur le fond	12
1.21.	Davantage de week-ends (samedi/dimanche) libres	12
1.22.	Concrétisation de la directive de planification en automne 2008.....	12
1.23.	Les assurances à la SSR	12
1.24.	Les nouvelles prestations en cas de maladie	13
1.25.	Que se passe-t-il en cas de résiliation du contrat de travail pendant une incapacité de travail due à une maladie ?	13
1.26.	Protection maintenue sans coût supplémentaire	14
1.27.	Adaptations aux nouvelles allocations légales.....	14
2.	SYSTEME SALARIAL	15
2.1.	Mandat de la Conférence professionnelle du 24.11.2006	15
2.2.	Résultat des négociations	15
2.2.1	<i>Négociations salariales - article 31 CCT 2004</i>	<i>15</i>
2.2.2	<i>Développement salarial individuel – article 4, Annexe 2 CCT 2004.....</i>	<i>15</i>
2.2.3	<i>Indemnités de fonction – article 4.4, Annexe 2 CCT 2004.....</i>	<i>15</i>
2.2.4	<i>Système des fonctions-clés, article 2, Annexe 2</i>	<i>15</i>
2.2.5	<i>Ce qu'a obtenu le SSM.....</i>	<i>16</i>
2.2.6	<i>Concessions faites à la SSR</i>	<i>16</i>
3.	CCT 2009: CHAMP D'APPLICATION ET THEMES REDACTIONNELS.....	17
3.1.	Préambule	17
3.2.	Champ d'application.....	17
3.3.	Engagement et modification du contrat.....	17
3.4.	Données personnelles.....	17
3.5.	Activité accessoire.....	18
3.6.	Cession des droits.....	18
3.7.	Jours de repos et jours fériés	18
3.8.	Congé compensatoire	18
3.9.	Vacances.....	18
3.10.	Congés	18
3.11.	Prime de fidélité.....	18
3.12.	Délais de congé.....	18
3.13.	Indemnité de départ	18
3.14.	Retraite.....	19
3.15.	Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise.....	19



1. L'importance des dispositions sur le temps de travail dans la CCT

de Stephan Ruppen

Les dispositions sur le temps de travail sont l'un des éléments-clés de toute convention collective de travail car elles déterminent comment l'employeur peut utiliser et planifier la force de travail que le personnel met à sa disposition contre un salaire. Les négociations sur le temps de travail déterminent la manière dont le personnel peut aménager son temps, entre activités professionnelles, temps libre, activités familiales et vie sociale. Vu l'importance de l'enjeu, il est toujours très délicat de modifier les dispositions sur le temps de travail. C'est précisément la difficulté que nous avons dû surmonter en introduisant l'annualisation du temps de travail (ATT) dans la CCT 2009. Voici les sujets qui ont été négociés :

- **Axe prioritaire numéro 1 :**
Conditions de l'annualisation du temps de travail (ATT), indemnités pour travail à horaires irréguliers et règles de compensation des pertes éventuelles résultant de l'ATT
Le SSM devait négocier un modèle d'annualisation du temps de travail conformément aux mandats des conférences professionnelles de 2007. Si ces négociations furent particulièrement exigeantes, ce n'est pas seulement parce que les parties s'engageaient sur un terrain nouveau et devaient formuler entièrement des dispositions ATT. C'est aussi parce que le temps de travail est lié à une foule d'autres questions, comme la définition des catégories de personnel, les dispositions à appliquer au personnel sous contrat variable ou encore les modèles d'indemnisation.
- **Axe prioritaire numéro 2 :**
Dispositions générales sur le temps de travail, loi sur le travail et ordonnances relatives
Ces dispositions définissent le cadre général de la planification, les horaires de repos, les pauses, le travail du soir et de nuit, la participation du personnel à l'aménagement de ses horaires, etc. Il s'agit des articles 21 et suivants de la CCT actuelle ainsi que de l'Annexe I à la CCT actuelle, des dispositions qui dépendent de la loi sur le travail et de ses deux ordonnances.
- **Axe prioritaire numéro 3 :**
Dispositions relatives à la directive de planification
Ces dispositions concernent la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée ainsi que la protection de la santé.

1.1. Ce que voulait chaque partie au début de négociations

Avant d'aborder les résultats par bloc thématique, revenons brièvement aux revendications de départ du SSM et de la SSR.

La SSR avait deux objectifs. Premièrement, introduire l'annualisation du temps de travail pour l'ensemble du personnel et obtenir ainsi une CCT plus simple et plus flexible. Deuxièmement, négocier une CCT permettant d'économiser environ 10 millions de francs par an.

Le SSM avait fait de la protection de la santé son cheval de bataille. Il voulait donc améliorer les articles relatifs aux temps de repos et, par ce biais, créer un cadre qui permette au personnel de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée. Il n'était disposé à accepter l'ATT qu'à la condition que le personnel ne subisse aucune perte financière, autrement dit que la SSR accepte un modèle équitable de compensation.

- **Avant de passer aux dispositions proprement dites sur le temps de travail, voyons la nouvelle définition des catégories de personnel et des formes de travail à temps partiel.**

1.2. Les nouvelles catégories de personnel et les nouveaux type d'occupation à la SSR

Le changement le plus important est la suppression de la catégorie de contrat D (catégorie D, annexe I CCT). Aujourd'hui déjà, le personnel variable D est rattaché à la catégorie A ou B. Ce sera également le cas à l'avenir. Les dispositions de la CCT actuelle dans ce domaine ont été intégrées à la CCT 2009, de même que, et c'est nouveau, les dispositions spéciales s'appliquant aux variables issues d'un accord avec le tribunal arbitral.

La suppression du contrat D va de pair avec l'adoption d'une nouvelle terminologie. La notion de « variable » disparaît. La CCT 2009 distingue entre les catégories A, B et C, et, selon le type d'occupation, entre plein temps, temps partiel régulier et temps partiel irrégulier. Les modalités de rémunération seront réglées comme suit :

▪ Plein temps	personnel rémunéré au mois
▪ Temps partiel	personnel rémunéré au mois ou à l'heure
▪ Temps partiel irrégulier	personnel rémunéré au mois ou à l'heure

Les personnes à temps partiel régulier fournissent leur travail selon des horaires réguliers sur la journée (début et fin du travail), par exemple 4 heures par jour toute l'année. De tels contrats de travail sont plutôt rares.

Les personnes à temps partiel irrégulier travaillent selon des horaires de début et de fin du travail qui peuvent changer d'un jour à l'autre. Les services peuvent également varier d'une semaine ou d'un mois à l'autre. La planification est donc définie dans une logique identique à celle qui s'applique aux variables actuels. Ce personnel sera rémunéré soit au mois soit à l'heure. La rémunération mensuelle est prévue à partir d'un taux d'occupation de 50% (cf. chapitre ci-dessous sur le temps partiel).

- **Voyons maintenant les résultats des négociations sur l'ATT, les indemnités pour travail à horaires irréguliers et le modèle de compensation.**

1.3. La signification de l'annualisation du temps de travail

Avant d'aborder le détail des dispositions ATT, il convient d'expliquer brièvement ce que signifie l'ATT. Au sein des syndicats, les avis sur l'ATT sont partagés. Pour les uns, ATT est synonyme de flexibilisation à outrance des horaires de travail ; pour les autres, c'est une forme idéale qui permet de travailler en aménageant librement son propre temps, sans être limité par un corset trop étroit.

Dans cette guerre de religion, voyons ce que signifie l'ATT. Ce concept recouvre en effet une foule de modèles différents, avec des formes mixtes intégrant des éléments de l'horaire flexible ou encore du temps partiel ; il n'est donc pas étonnant qu'il règne parfois une certaine confusion. En principe, la définition de l'ATT est très claire : qui dit annualisation du temps de travail, dit suppression des horaires ordinaires hebdomadaires ou mensuels et, par conséquent, abandon de la référence de la semaine ou du mois au profit de l'année pour le décompte des heures de travail.

Tous les autres aspects, tels que les indemnités pour travail à des heures irrégulières, les bandes horaires quotidiennes ou hebdomadaires ou encore les directives de planification ne sont pas des éléments qui définissent l'ATT. Ce qui pourquoi la réglementation de ces aspects varie énormément d'un modèle ATT à l'autre.

1.4. L'introduction de l'ATT simplifie-t-elle les dispositions sur le temps de travail ?

La SSR espérait que l'ATT lui permettrait de simplifier les dispositions sur le temps de travail et leur application. C'était une illusion et un espoir infondé. En effet, à moins de renoncer à de nombreuses dispositions de protection, il est impossible de refléter de manière simple, dans une convention collective de travail, une réalité professionnelle aussi complexe que celle de la SSR. Et même si l'on abandonnait ces dispositions protectrices, il resterait toujours la loi sur le travail et ses ordonnances dont l'application est obligatoire. Si l'on se donne la peine de lire les dispositions de la loi sur le travail, l'on se rend vite compte

en effet qu'il ne peut être question de simplicité. Bref, même avec l'ATT, les dispositions sur le temps de travail demeurent très complexes.

► **Après ces remarques introductives, passons maintenant aux dispositions concrètes de l'ATT.**

1.5. À qui le modèle ATT s'applique-t-il ?

L'annualisation du temps de travail s'applique à tout le personnel, indépendamment de la catégorie et du taux d'occupation (voir ci-dessus).

Des règles différenciées ont toutefois été élaborées pour tenir compte des différentes réalités de travail (planifié, non planifié, plein temps, temps partiel etc.). C'est le cas en particulier pour les indemnités pour travail à horaires irréguliers ainsi que pour les dispositions qui régissent les différentes formes de travail à temps partiel.

1.6. Dispositions ATT applicables à tout le personnel

Bien entendu, certaines conditions générales s'appliquent à tout le personnel.

Voici les dispositions les plus importantes :

- La durée annuelle du travail est de 2080 heures brutes pour tout le personnel, sur la base d'une semaine de 40 heures et de 5 jours en moyenne annuelle. Les jours de vacances et les jours fériés dus selon le contrat sont déduits de ce total.
- La limite du travail hebdomadaire est de 50 heures. Les heures travaillées en sus de 50 heures comptent comme travail supplémentaire et ne doivent pas dépasser 140 heures par année. Chaque collaborateur/trice décide librement de la compensation de ses crédits d'heures de travail supplémentaire. La loi impose de compenser les heures de travail supplémentaire, de même que les bonus-temps pour travail de nuit, dans un délai de douze mois. Dès qu'une personne aura accumulé plus de 40 heures de travail supplémentaire et de bonus-temps pour travail de nuit, elle devra communiquer à son supérieur quand elle entend compenser ces crédits-temps. Le supérieur ne pourra refuser la proposition de compensation que pour des motifs importants. Dans ce cas, la personne devra soumettre une deuxième proposition. Si, exceptionnellement, la compensation est impossible, les heures de travail supplémentaire seront payées avec un bonus-temps de 25% (pour les autres indemnités relatives au travail supplémentaire, voir ci-dessous). Les heures de travail supplémentaire ne peuvent être compensées par des heures en moins dues à l'entreprise.
- Le solde des heures en plus et des heures en moins sera établi à la fin de l'année, et non plus à la fin du mois. Demeurent réservées les dispositions différentes régissant le travail à temps partiel irrégulier (voir ci-dessous).
- Les heures en plus qui restent à la fin de l'année peuvent être créditées sur le compte épargne-temps à la demande du collaborateur, et ce à concurrence de 80 heures ; le solde restant est payé.
Les heures en moins imputables à l'employeur sont annulées et sont donc à la charge de la SSR (pour les indemnités pour travail à heures irrégulières voir ci-après).
- Le minimum requis quotidien reste fixé à 4 heures. Cela signifie que l'employeur doit créditer au moins 4 heures de travail pour toute journée de travail entamée. La nouvelle CCT introduit un minimum requis par semaine fixé à 75% du taux d'occupation. Une personne à plein temps (40 heures par semaine) aura ainsi droit à ce qu'on l'occupe au moins 30 heures (75% de 40 heures) par semaine et que l'on inscrive ces heures à son crédit. Le minimum requis de 75% ne s'applique qu'aux semaines sans absences payées (par ex. congés, absences pour maladie etc.). Cette règle n'est pas valable, et c'est logique, pour les personnes à temps partiel irrégulier puisque leurs services peuvent subir de fortes variations d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre. Ces règles sur le minimum requis protègent le personnel contre des planifications excessives intégrant des volumes quotidiens ou hebdomadaires trop faibles.

1.7. Les dispositions ATT par catégorie de personnel

Comme nous l'avons mentionné, une partie des dispositions ATT est adaptée à chaque catégorie de personnel. C'est en particulier le cas pour les indemnités pour le travail à horaires irréguliers.

1.8. Nouvelle règle des indemnités pour la catégorie A

L'introduction de l'ATT touche en premier lieu le personnel de la catégorie A qui, de facto, ne jouit d'aucune autonomie dans l'aménagement de ses horaires de travail et dont, précisément pour cette raison, les conditions de travail étaient déjà réglées de manière très détaillée dans la CCT 2004. Observons à cet égard que, dans les CCT précédentes, la SSR disposait d'une grande flexibilité qui découle de la loi sur le travail et de ses ordonnances. Si la nouvelle CCT change peu de choses de ce point de vue, elle introduit en revanche des modifications fondamentales dans le régime d'indemnités pour travail à des heures irrégulières.

1.9. La multiplicité des indemnités pour la catégorie A

Le personnel planifié de la catégorie A perçoit aujourd'hui toute une série d'indemnités pour travail à heures irrégulières, pour la suppression de jours de repos ou encore les modifications du plan de services. Ne sont pas compatibles avec l'ATT, l'indemnité pour surplus de travail quotidien (TMA) et le bonus-temps de 25% pour les heures dépassant le plafond de 8 heures par jour (règle détaillée, cf. art. 4, catégorie A, annexe 1 CCT). Elles ont donc été supprimées, tandis que les autres indemnités et bonus seront maintenus et augmentés pour compenser une éventuelle perte.

Voici les montants futurs des indemnités :

		Plein temps cat. A	Temps partiel cat. A
Travail du soir	21h-23h	CHF 13.-/h	CHF 13.-/h
Travail de nuit	23h-06h	CHF 15.-/h & bonus-temps de 25%	CHF 15.-/h & bonus-temps de 25%
Travail dimanche et jours fériés	00h-24h	CHF 13.-/h	CHF 13.-/h
Indemnité pour heures en plus	46-50 heures/semaine	CHF 20.-/h	CHF 20.-/h
Travail supplémentaire	à partir de la 51 ^e heure/sem	bonus-temps de 50%	bonus-temps de 50% ¹
Heures de travail suppl. non compensées le 31.12.		indemnité de 25% (argent)	indemnité de 25% ² (argent)
Solde heures en plus le 31.12.		Paiement 1 :1 (sans indemnité)	indemnité de 35% à concurrence d'un volume de travail de 100%. Au-delà paiement 1:1 (sans indemnité) ³
Modification du plan de service		CHF 8.70/h	CHF 8.70/h
Suppression d'un jour de repos (RTE)		CHF 84.-/jour	CHF 84.-/jour

¹ Pour le personnel à temps partiel rémunéré à l'heure, les bonus-temps pour heures de travail supplémentaire sont crédités sous la forme d'heures payées exemptes de travail.

² Ce bonus-temps n'existe pas pour le personnel à temps partiel rémunéré à l'heure.

³ Pour le personnel à temps partiel rémunéré à l'heure, les heures en plus sont payées à la fin de l'année sans indemnité. Comme cette catégorie est assurée à la caisse de pension en primauté des cotisations, chaque heure en plus est assurée.

Les lecteurs attentifs auront remarqué que la nouvelle CCT reprend la nouvelle terminologie de la loi sur le travail et établit désormais une distinction entre travail du soir et travail de nuit. Le montant des indemnités et des bonus-temps a été adapté. En conclusion, nous estimons que ce que nous perdons d'un côté sera

compensé par ce que nous gagnons de l'autre et que la nouvelle règle n'aura pas de conséquences financières (voir ci-après compensation des pertes éventuelles).

Deux nouvelles indemnités ont été introduites afin de compenser la suppression des TMA et bonus-temps,. Une première pour les heures entre 45 et 50 par semaine (heures hebdomadaires en plus), une deuxième pour les heures qui dépassent 50 heures par semaine (travail supplémentaire) et le solde des heures de travail supplémentaire non compensées à la fin de l'année.

Indemnité pour heures en plus 45-50h	CHF 20.00.-
Bonus-temps pour heures de travail supplémentaire (> 50 heures)	50%
Indemnité pour heures de travail suppl. non compensées en fin d'année	25%

Les effets sur les droits individuels et le total des indemnités perçues de ces trois nouvelles indemnités feront l'objet d'une analyse dans le cadre du modèle de compensation et des éventuelles pertes compensées (voir ci-après les explications sur la compensation).

1.10. Peu de changements pour la catégorie B

Le personnel de la catégorie B travaille déjà souvent selon la philosophie ATT. Il dispose d'une certaine autonomie dans l'aménagement de son temps de travail (autoplanification) et touche une indemnité forfaitaire pour travail à heures irrégulières. La principale nouveauté réside dans le fait que le bonus-temps pour les heures supplémentaires mensuelles tombe (voir à ce propos la nouvelle règle sur l'indemnité de 35% accordée au personnel à temps partiel).

Voici les nouvelles indemnités :

	Plein-temps cat. b	Temps partiel cat. B
Travail du soir	<p>Forfait pour travail à des heures irrégulières</p> <p>Fréquence moyenne : CHF 3564.-/an</p> <p>Fréquence élevée : CHF 4178.-/an</p>	
Travail de nuit (argent)		
Travail dimanche et jours fériés		
Indemnité pour heures en plus/sem.		
Travail supplémentaire		
Modification du plan de service		
Suppression d'un jour de repos		
Solde heures en plus le 31.12.	Paiement 1:1 (sans indemnité)	Indemnité de 35% à concurrence d'un volume d'occupation de 100%, au-delà paiement 1:1 (sans indemnité) ¹

¹ Pour le personnel à temps partiel rémunéré à l'heure, les heures en plus sont payées à la fin de l'année sans indemnité. Comme cette catégorie est assurée à la caisse de pension en primauté des cotisations, chaque heure en plus est assurée.

Les solutions B-Prime convenues avec le SSM et actuellement en vigueur dans les UE seront maintenues. De telles solutions forfaitaires ne seront autorisées que pour certaines fonctions et devront dans tous les cas être négociées avec le SSM. Les accords signés dans le UE devront ensuite être ratifiés au niveau national.

1.11. Catégorie C

La catégorie C subit quelques modifications. Le personnel de cette catégorie travaille selon le système dit de l'horaire flexible et est rémunéré au mois (pas de salaire horaire). Le solde actuel de l'horaire flexible (-24h/+48 heures) est maintenu mais l'établissement du solde n'a lieu qu'à la fin de chaque année. L'indemnité pour heures en plus ou travail hors du travail de jour ordinaire est fixée à CHF 9.-/h. Les indemnités pour travail du soir, travail de nuit, travail du dimanche sont les mêmes que pour la catégorie A.

Ce personnel aura également droit au bonus-temps de 50% pour les heures dépassant le plafond des 50 heures hebdomadaires. L'horaire de jour s'étendra désormais de 6h00 à 21h00 et sera ainsi adapté aux bandes horaires du travail du soir et du travail de nuit.

Voici les nouvelles indemnités :

Heures	Lundi-vendredi	Samedi	Dimanche
06h00-21h00 (jour)	TMA : 9.-/h > 8 h/jour	TMA : 9.-/h > 1 h/jour	Dimanche : 13.-/h > 1h/jour
21h00-23h00 (soir)	TMA ; 9.-/h > 8 h/jour + soir : 13.-/h	TMA ; 9.-/h > 1 h/jour + soir : 13.-/h	Dimanche : 13.-/h > 1h/jour + soir : 13.-/h
23h00-06.00 (nuit)	TMA ; 9.-/h > 8 h/jour + nuit: 15.-/h & 25% bonus-temps	TMA ; 9.-/h > 1 h/jour + nuit: 15.-/h & 25% bonus-temps	Dimanche : 13.-/h > 1h/jour + nuit: 15.-/h & 25% bonus-temps

► **Après la présentation des principales nouveautés de l'ATT et des règles d'indemnisation pour les différentes catégories, abordons le statut du personnel à temps partiel.**

1.12. Les nouvelles règles applicables au personnel à temps partiel

Nous avons expliqué ci-dessus les nouvelles formes de travail à temps partiel à la SSR. Il faut relever à ce propos que la nouvelle formulation de certaines dispositions pour le personnel à temps partiel s'est avérée une tâche très complexe, pour diverses raisons. Les personnes engagées sous une forme ou une autre de temps partiel sont très nombreuses à la SSR, et ce dans toutes les catégories de personnel et selon de multiples variantes. De plus, il existe à la SSR des formes atypiques de temps partiel. Outre le temps partiel classique typique (par exemple 4 jours par semaine à 4 heures), il y a le type de contrat D (personnel variable) qui est une forme de temps partiel atypique. Les « D » sont les personnes qui travaillent quand ça « chauffe », donc de manière très irrégulière et souple. Nous avons constaté par ailleurs qu'un nombre croissant de personnes en catégorie A (salaire mensuel) travaillent comme les « variables » et dépassent parfois largement le volume d'occupation convenu sans toucher aucune indemnité sur ces heures supplémentaires, par exemple le salaire afférent aux vacances.

Le SSM tenait à régler cette forme d'heures supplémentaires dans la CCT. Nous avons donc supprimé le type de contrat D, redéfini les formes de temps partiel et introduit une distinction entre la rémunération à l'heure et la rémunération au mois. Voici les nouvelles règles :

1.13. Temps partiel et rémunération à l'heure

La rémunération à l'heure n'interviendra désormais que pour les personnes dont le taux d'occupation est inférieur à 50%, ce qui va réduire le nombre de contrats établissant une rémunération horaire. Le calcul du salaire horaire ne change pas (salaire de base, allocation de vacances, assurances sociales, cotisations de caisse de pension etc.). L'établissement du solde des heures travaillées ne change pas non plus. Il aura lieu une fois que la personne a atteint le nombre de jours de travail convenus par contrat. Les heures en plus lui seront payées, les heures en moins seront annulées. Si la SSR veut continuer d'engager la personne, elle lui proposera un nouvel accord.

1.14. Temps partiel et rémunération mensuelle

Le personnel à temps partiel dont le taux d'occupation est supérieur à 50% sera désormais rémunéré au mois. Pour un grand nombre de « variables » actuels, cela signifie qu'ils recevront un nouveau contrat et toucheront à l'avenir un salaire mensuel.

Le passage du salaire horaire au salaire mensuel présente de nombreux avantages. En particulier, les vacances et les assurances sociales sont payées en fonction du taux d'occupation convenu. Les personnes

rémunérées au mois sont assurées à la caisse de pension SSR en primauté des prestations et non en primauté des cotisations. Autrement dit, les personnes à temps partiel, régulier ou irrégulier, pourront désormais passer à la primauté des prestations.

Une autre nouveauté intéressante est l'indemnisation des heures en plus pour les personnes à temps partiel rémunérées au mois (catégories A et B). Dans la CCT 2004, elles étaient désavantagées en ceci que les heures supplémentaires n'étaient pas assurées et ne donnaient droit ni à des vacances ni à d'autres indemnités au pro rata. Ceci va changer :

1.15. Indemnité de 35% pour les heures dépassant la garantie annuelle

Le personnel à temps partiel rémunéré à l'heure touchera une indemnité de 35% sur les heures en plus, soit sur les heures qui dépassent la garantie d'occupation convenue en heures, à concurrence d'un taux d'occupation de 100%.

L'indemnité de 35% couvre les coûts d'une assurance (facultative) des heures en plus pour les incapacités de travail dues à une maladie ou à un accident, ainsi que les primes de caisse de pension et la part du salaire afférent aux vacances. Cette nouvelle règle permet de rémunérer correctement les heures en plus et d'abolir une inégalité de traitement par rapport aux autres catégories, en particulier le personnel variable rémunéré à l'heure.

1.16. L'arrêt du tribunal arbitral protège le personnel variable

Rappelons qu'entre 2000 et 2001, à la faveur d'une longue procédure devant un tribunal arbitral, le SSM avait obtenu pour le personnel de l'ancienne catégorie D de nombreuses dispositions de protection qui règlent la planification et l'établissement du solde au moment où la personne atteint le volume d'occupation annuel garanti. Il était logique de ne pas abandonner ces dispositions qui ont donc été reprises dans la CCT 2009, sous les dispositions applicables aux catégories A et B.

1.17. Nouveautés relatives aux jours garantis

Jusqu'à maintenant, une fois que le total des jours garantis était atteint, le nombre d'heures convenues devait aussi être atteint. Désormais, la SSR aura le droit de répartir le nombre d'heures garanties sur un plus grand nombre de jours qu'aujourd'hui.

Voici un exemple :

Actuellement, la SSR doit définir le volume de travail annuel garanti en jours et en heures, chaque jour devant compter en moyenne 8 heures. Dès lors, 100 jours garantis équivalent à un volume de 800 heures. Une fois qu'une personne a effectué 100 jours de travail, un solde est établi. Si le total des heures est inférieur à 800 heures, les heures négatives tombent et sont donc à la charge de la SSR. Les heures dépassant 800 sont payées.

À l'avenir, la règle de la garantie en jours et en heures demeure valable. La SSR continue de calculer des journées de 8 heures en moyenne ; 100 jours donnent donc 800 heures. La nouveauté est la possibilité pour la SSR de répartir les heures sur 105% des jours garantis. Pour 100 jours garantis, la SSR pourra ainsi faire travailler les 800 heures en 105 jours. Une fois que la personne aura atteint le total des heures garanties ou la limite de 105%, la SSR paiera, comme aujourd'hui, les heures pour lesquelles elle n'a demandé aucun service (heures négatives). Les heures en plus donneront droit à l'indemnité de 35% mentionnée ci-dessus.

Il n'y a pas d'autre modification importante à signaler. Dans la nouvelle CCT, le volume annuel d'occupation sera toujours défini dans le cadre d'un accord sur le temps de travail (avant le 31 octobre de chaque année). Le refus d'un mandat pendant une période exempte de travail ne donnera pas lieu à une réduction de la garantie d'occupation, d'où l'importance de convenir de périodes sans travail avec le supérieur.

► ***Avant de passer aux autres dispositions sur le temps de travail, présentons le modèle de compensation.***

1.18. Les pertes financières dues à l'ATT seront compensées

Lorsqu'un système d'indemnisation change, il y a forcément des gagnants et des perdants. Tendanciellement, l'on peut supposer que les personnes qui travaillent plus de 8 heures par jour sans pour autant dépasser 45 heures par semaine toucheront moins d'indemnités qu'aujourd'hui. En revanche, le nouveau système apportera plus d'indemnités aux personnes qui travaillent plus de 45 heures par semaine.

Afin de minimiser les pertes financières résultant de l'introduction de l'ATT, nous avons convenu d'un modèle de compensation. Pour savoir si les nouvelles règles d'indemnisation entraînent des pertes individuelles, la SSR calculera pour chaque personne la somme des indemnités perçues en 2005, 2006, 2007 et 2008, et établira la moyenne annuelle. Cette somme sera comparée aux indemnités effectivement perçues sous le nouveau système et la compensation couvrira la différence. Les indemnités prises en compte seront les suivantes.

CCT 2004	CCT 2009
<ul style="list-style-type: none">➤ Travail de nuit – argent et temps➤ Travail dimanche et jours fériés➤ Minimum requis➤ TMA – argent et temps➤ Catégorie C : indemnité de 25%➤ D : indemnité de 4% et 8%	<ul style="list-style-type: none">➤ Travail de nuit – argent et temps➤ Travail les dimanches et jours fériés➤ Minimum requis➤ Heures en plus > 45-50 h/semaine➤ Travail suppl. argent et temps➤ Evt. Indemnités Solde au 31.12.
Ne sont pas prises en compte, car elles ne changent pas, les indemnités pour changement du plan de service (DPA) et les indemnités pour suppression d'un jour de repos (RTE).	

Voici les principales conditions qui régissent le modèle de compensation :

1. Le personnel de la catégorie B conserve la règle actuelle d'indemnisation, il ne subira donc aucune perte notable. Le personnel des catégories A et C, indépendamment du volume d'occupation, aura droit à une compensation.
2. Pourront bénéficier d'une compensation les personnes sous contrat SSR depuis le 1^{er} janvier 2007 au moins. Les personnes qui ont commencé à travailler pour la SSR après le 1^{er} janvier 2007 seront indemnisées selon le modèle de la CCT 2009.
3. Les compensations seront versées pendant toute la durée de validité de la CCT 2009, donc durant quatre ans. Pour y avoir droit, il faut que la personne soit encore engagée auprès de la SSR l'année de la compensation (2009, 2010, 2011 et 2012). Aucune compensation pro rata n'est prévue pour les personnes qui quittent la SSR en cours d'année. Le paiement de la compensation est effectué le premier semestre de l'année suivante.

Il sera tenu compte uniquement des pertes dépassant CHF 100.- par an.

Après un an, les partenaires sociaux feront un état des lieux et une analyse des effets de l'ATT. Il s'agira notamment de vérifier les effets de l'établissement annuel du solde des heures en plus et des heures en moins sur les crédits individuels d'heures.

► **Nous avons expliqué l'ATT et les conséquences pour les catégories A, B et C ainsi que le modèle de compensation. Passons donc au deuxième volet des dispositions sur le temps de travail.**

1.19. Les nouveautés relatives aux directives de planification, aux pauses, aux horaires de repos et à l'aménagement des horaires de travail

Il est question ici de dispositions concrètes qui concernent notamment le service de nuit, les horaires de repos, les pauses, le nombre de jours de repos par mois et par an, la valeur contraignante des plans de service communiqués au personnel (horaires de travail sur la journée et la semaine) ou encore du droit aux fins de semaine libres.

Les dispositions sur ces sujets se trouvent dans les articles 21 à 25 de la CCT 2004 ainsi qu'à l'annexe I. Elles dépendent également de la loi sur le travail et de ses ordonnances. De plus, les partenaires sociaux

ont négocié dans ce domaine des solutions spéciales, comme la règle en matière de grandes opérations, la disposition sur les productions ininterrompues de longue durée ainsi que les instructions de planification.

1.20. Une architecture nouvelle mais peu de changements sur le fond

Le contenu des dispositions actuelles ne subira guère de changements. Des adaptations rédactionnelles seront effectuées, de même que quelques adaptations rendues nécessaires par l'introduction de l'ATT. La fourchette horaire du travail de nuit et du travail du soir (art. 23 CCT 2004) change, de même que la disposition régissant le minimum requis (art. 22.4 CCT 2004). Parmi les dispositions figurant aux art. 21 à 25 de la CCT 2004, nombreuses sont celles qui reprennent des dispositions impératives de la loi sur le travail et des ordonnances I et II. Dans la mesure où cela était possible sans en amputer le contenu, les parties ont tenté de simplifier et d'alléger structure de la CCT, notamment en regroupant certains articles.

Il y a néanmoins quelques changements de fond à signaler.

1.21. Davantage de week-ends (samedi/dimanche) libres

Nous savions depuis longtemps que le personnel n'était pas satisfait de la règle sur les fins de semaine exemptes de travail et avons pu négocier une nouvelle disposition avec la SSR.

Actuellement, le personnel (sauf les journalistes du sport, cf. art 25, al. 6 CCT 2004) a droit à 29 dimanches et au total 26 fins de semaine libres. Une fin de semaine est soit samedi-dimanche soit dimanche-lundi, cette dernière combinaison étant particulièrement peu appréciée.

Dans la nouvelle CCT, le personnel pourra exiger au moins 20 vrais week-ends libres, c'est-à-dire des samedis/dimanches. Toute dérogation à ce principe devra être négociée avec le SSM au niveau de l'UE. Les 29 dimanches libres seront maintenus.

Cette nouvelle disposition permet au personnel qui le souhaite de bénéficier d'un plus grand nombre de vrais week-ends, ce qui est un avantage pour l'aménagement de la vie sociale.

► ***Voyons maintenant la troisième priorité des objectifs SSM: dispositions pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et pour mieux protéger la santé.***

1.22. Concrétisation de la directive de planification en automne 2008

Les parties à la CCT ont convenu de concrétiser par des directives les dispositions CCT relatives à la planification et à la protection de la santé. Ce troisième bloc thématique sera négocié et concrétisé après l'adoption par les deux parties de la CCT 2009 (voir ci-après les explications sur le calendrier).

Les dispositions spéciales actuelles seront également rediscutées et de nouvelles dispositions seront éventuellement adoptées. Il est question notamment des accords relatifs à la planification de plus de 7 jours consécutifs de travail, des grandes opérations à l'étranger et – c'est un élément nouveau – des grandes opérations en Suisse, du rôle des commissions nationales et régionales pour la protection de la santé ou encore de la concrétisation de nombreuses dispositions relatives à la santé issues de la loi sur le travail ainsi que des ordonnances I et II relatives à cette loi. La définition de toutes ces dispositions est un processus qui ne commence pas avec le début des négociations ni ne s'achève avec la fin de celles-ci. C'est au contraire une démarche permanente qui représente un défi constant.

► ***Le groupe de travail Temps de travail étant également responsable des négociations dans le domaine des assurances sociales, nous présentons ici les résultats sur ce chapitre.***

1.23. Les assurances à la SSR

Rappelons que la CCT actuelle règle tout le chapitre des assurances et de la protection sociale dans ses articles 32 à 38. Il s'agit de la prévoyance professionnelle, des prestations en cas de maladie et d'accident, du droit au salaire en cas de maternité, du droit au salaire en cas de service militaire, service civil et

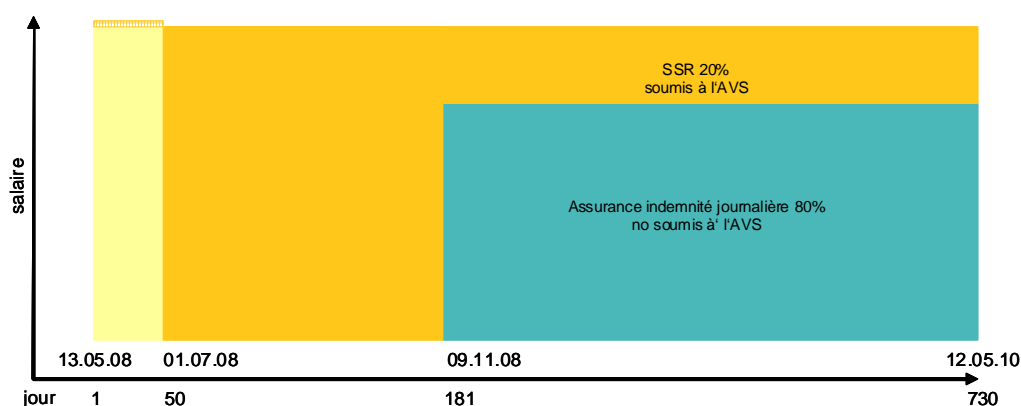
protection civile, des prestations en cas de décès. Ces articles définissent également les critères d'octroi de l'allocation pour enfant, de l'allocation pour charge d'assistance, de l'allocation de naissance ainsi que de la prime de fidélité.

Dans ces négociations, le SSM a attaché une grande importance au maintien d'une bonne couverture d'assurance, un aspect essentiel surtout en cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident.

1.24. Les nouvelles prestations en cas de maladie

Précisons pour commencer que les prestations combinent des paiements alloués par la SSR elle-même et les versements d'une assurance d'indemnité journalière. À l'instar de toutes les conventions collectives de travail, celle de la SSR accorde des prestations supérieures au minimum légal. Voici les prestations de la CCT 2009 en cas d'incapacité de travail due à une maladie :

Maladie (personnel CCT)



- Paiement normal du salaire par SRG SSR
- à partir du 2^e mois droit au salaire SSR en cas de maladie
-> salaire de fonction, forfait travail heures irrégulière, indemnité de fonction, allocation stagiaires, allocations sociales (enfants, assistance)
- à partir du 181^e jour d'absence, assurance indemnité journalière paie 80% du salaire
- p. ex. B-Prime

Explications:

- Ce tableau indique que la SSR assure elle-même le versement du salaire à 100% pendant six mois.
- Ensuite, les personnes en incapacité de travail pour maladie pendant plus de six mois reçoivent, pendant encore 18 mois (total 730 jours), 80% du salaire par l'intermédiaire d'une assurance d'indemnité journalière et 20% du salaire par la SSR. Au total, cela donne donc un droit au salaire à 100% pendant 730 jours au maximum.
- Le droit au salaire est calculé sur la base des composantes suivantes :
Pendant le 1^{er} mois de maladie : salaire de fonction, y compris toutes les indemnités.
À partir du 2^{ème} mois de maladie : salaire de base, indemnité de fonction, forfait pour travail à des heures irrégulières, catégorie B (ainsi que les indemnités variables pour le travail le soir, la nuit, le dimanche et les jours fériés pour la catégorie A), les allocations pour enfant et allocations pour charge d'assistance, les allocations de soutien versées aux stagiaires.
- Cotisations à l'AVS :
Cette règle assurant 100% du salaire pendant 6 mois, puis toujours 100% du salaire mais dont 20% sont payés directement par SSR pendant les 18 mois suivants permet d'éviter que la personne en arrêt maladie ne subisse des lacunes AVS puisque des cotisations AVS seront prélevées sur la part du salaire payée directement par la SSR.

1.25. Que se passe-t-il en cas de résiliation du contrat de travail pendant une incapacité de travail due à une maladie ?

Pour les personnes qui travaillent depuis deux ans seulement à la SSR, il est possible, même en tenant compte des délais de congé et des périodes pendant lesquelles l'employeur n'a pas le droit de licencier une personne en arrêt maladie, que le rapport de travail avec la SSR prenne fin, à la suite d'un licenciement,

avant que n'interviennent les prestations de l'assurance d'indemnité journalière. Cette situation peu fréquente aurait pour effet que la personne licenciée se retrouverait sans revenu. En effet, la SSR ne lui paierait plus de salaire et l'assurance ne lui verserait pas encore d'indemnité journalière puisque l'obligation de verser ces indemnités ne commence qu'à partir du sixième mois d'incapacité de travail.

1.26. Protection maintenue sans coût supplémentaire

Le SSM a donc convenu avec la SSR la conclusion d'un contrat d'assurance garantissant qu'une personne en incapacité de travail pour maladie et dont les rapports de travail avec la SSR ont pris fin n'aura pas de période sans salaire. Concrètement, cela signifie que l'assurance d'indemnité journalière sera activée plus tôt et versera ses prestations (80% du salaire assuré) avant le terme prévu. Pour le personnel, cette clause n'entraîne aucun coût supplémentaire.

1.27. Adaptations aux nouvelles allocations légales

Les changements des dispositions légales régissant les allocations pour enfant et les allocations de formation ont exigé des adaptations dans le texte CCT. Cela n'entraîne aucun inconvénient pour le personnel, raison pour laquelle nous renonçons à présenter ce chapitre plus en détail.



2. Système salarial

de Andreas Künzi

2.1. Mandat de la Conférence professionnelle du 24.11.2006

La Conférence professionnelle mandate la délégation de négociation du SSM pour renégocier les dispositions sur les négociations salariales, le rattachement aux fonctions-clés et l'octroi d'indemnités de fonction. Il s'agit en particulier des points suivants :

Nouvelle réglementation de la répartition des pourcentages d'augmentation sur la base de la masse salariale actuelle avec suppression des primes, renforcement des droits de co-décision dans le domaine de l'évaluation des fonctions-clés, du rattachement aux fonctions-clés et de la formation de familles de fonctions au moyen d'un droit de recours rapide, nouvelle définition des règles régissant les indemnités de fonction. Le développement salarial annuel doit atteindre au moins 3%. Le salaire à l'entrée atteint au moins 80% du salaire de référence.

2.2. Résultat des négociations

2.2.1 Négociations salariales - article 31 CCT 2004

Les parties contractantes négocient chaque année le pourcentage de la masse salariale destiné aux augmentations salariales générales et au développement salarial individuel. Les indemnités de fonction seront désormais prises en compte dans le calcul de la masse salariale qui sert de base aux négociations. En revanche, les primes ne feront plus l'objet de négociations même si elles continueront de faire partie du système salarial de la SSR. Il sera tenu compte des besoins des unités d'entreprise en matière de développement salarial. L'indice suisse des prix à la consommation servira désormais explicitement de base. Il sera possible d'adopter des solutions différentes en ce qui concerne les augmentations générales de salaires pour le personnel dont le salaire de fonction dépasse 110% du salaire de référence.

2.2.2 Développement salarial individuel – article 4, Annexe 2 CCT 2004

Le salaire minimum s'élèvera désormais à 75% du salaire de référence de la fonction-clé. L'on ne se basera plus sur la courbe salariale indexée de 1997 mais sur les courbes actuelles. L'employeur tiendra compte de l'expérience personnelle pour fixer le salaire de fonction. Si une personne n'a pas atteint son salaire de référence après dix ans dans sa fonction, l'employeur devra le motiver par écrit. Les personnes qui n'ont pas encore atteint leur salaire de référence seront informées chaque année sur leur situation salariale.

2.2.3 Indemnités de fonction – article 4.4, Annexe 2 CCT 2004

Les indemnités de fonction actuelles sont maintenues et limitées à cinq ans. Avec la nouvelle CCT, les unités d'entreprise auront la possibilité d'introduire des indemnités de fonction spéciales, de durée illimitée, mais devront les négocier avec le SSM, de même que les principes s'appliquant aux indemnités de fonction versées jusqu'à présent.

2.2.4 Système des fonctions-clés, article 2, Annexe 2

La SSR veut unifier l'application du système des fonctions-clés, mais cela ne fait pas partie des objets en négociation. Elle entend ouvrir les familles de fonction qui recouvreront désormais tout un profil professionnel. Le SSM a accepté de supprimer la clause sur l'écart maximum de 50% entre la valeur la plus

basse et la valeur la plus élevée d'une fonction au sein d'une famille de fonctions. En contrepartie, un mécanisme de protection a été introduit à l'article 5 de la CCT : il précise que toute baisse de la valeur de la fonction excédant 22 points est considérée comme une modification du contrat.

En cas de conflit relatif au rattachement à une fonction-clé, la personne concernée pourra s'adresser à la commission du partenariat social de son unité d'entreprise. Si une personne conteste l'évaluation d'une fonction-clé, elle peut demander un examen de la fonction au groupe d'évaluation des fonctions au sein duquel le SSM est également représenté. La SSR est également disposée à accorder un peu plus de transparence au SSM.

2.2.5 Ce qu'a obtenu le SSM

- Délai maximum pour atteindre le salaire de référence
- Salaire minimum plus élevé
- Exclusion des primes des négociations salariales annuelles
- Intégration des indemnités de fonction dans le calcul de la masse salariale
- Prise en compte de l'expérience personnelle dans la fixation du salaire
- Information individuelle chaque année sur la situation salariale personnelle
- Obligation de négocier les systèmes d'indemnités de fonction
- Meilleure protection en cas de changement ou réévaluation de la fonction ou réévaluation

2.2.6 Concessions faites à la SSR

- Possibilité d'octroyer des indemnités de fonction de durée indéterminée
- Possibilité de défavoriser les dépasseurs dans le cadre des mesures salariales générales
- Suppression de l'écart maximum en points séparant les diverses fonctions d'une famille de fonctions-clés



3. CCT 2009: Champ d'application et thèmes rédactionnels

de Ernst Gräub

Remarque liminaire : Nous ne traitons ici que les articles qui subissent des changements importants.

3.1. Préambule

Inchangé. Pour le préambule et l'art. 2 (champ d'application), le SSM avait demandé que la SSR apporte la preuve qu'elle protège les postes de travail de son personnel. Cette revendication a été inscrite au protocole additionnel qui spécifie divers principes de protection du champ d'application de la CCT ainsi que les conditions d'octroi de mandats à des tiers ou des entreprises de travail temporaire. Un petit pas a été fait vers l'intégration à la CCT du personnel des filiales que le SSM avait demandée : lorsqu'une personne passera directement d'une filiale SSR à la SSR, les années travaillées dans la filiale compteront comme années de service (prime de fidélité).

3.2. Champ d'application

Le seuil d'entrée à la CCT reste fixé à 30%. Pour le personnel à temps partiel régulier, cela représente un taux d'occupation d'au moins 12 heures hebdomadaires en moyenne annuelle. Pour le personnel à temps partiel irrégulier, ce seuil équivaut à au moins 70 jours de travail ou 100 services par an (indépendamment de la durée des services).

Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée. Il est déjà possible actuellement de remettre des contrats de durée déterminée, jusqu'à 2 ans au maximum. Cette durée pourra désormais être prolongée pour des « projets spéciaux de longue durée », moyennant négociation avec le SSM.

Pour le personnel à l'étranger à temps partiel exclu du champ d'application de la CCT, le protocole additionnel précise que les unités d'entreprise qui engagent actuellement les personnes de cette catégorie sous CCT ne devront pas modifier leur pratique. SF, une exception dans ce domaine, accordera aux correspondants à temps partiel à l'étranger diverses garanties qui figureront dans le contrat individuel de travail (garanties liées au retour, prise en compte des années de service, droit aux vacances).

3.3. Engagement et modification du contrat

Dans la liste des éléments devant figurer dans le contrat individuel de travail, la notion de « type d'occupation » sera remplacée par « catégorie de temps de travail et accords sur les horaires de travail ».

Jusqu'à présent, si une personne refusait un changement de fonction-clé, alors que l'acquis salarial était préservé et que la nouvelle fonction-clé faisait partie de la même famille de fonctions, il pouvait s'en suivre un licenciement qui n'était pas considéré a priori comme un licenciement sans faute. À l'avenir, un licenciement prononcé à la suite d'un refus de changer de fonction ne sera pas considéré a priori comme un licenciement sans faute que si la valeur en points de la nouvelle fonction ou de la fonction réévaluée est inférieure de moins de 22 points à la valeur précédente.

3.4. Données personnelles

Comme aujourd'hui, tous les éléments se rapportant au contrat de travail devront figurer dans le dossier personnel. Ce qui change : le personnel sera informé lorsque des éléments qui pourraient devenir un motif

de licenciement sont ajoutés à son dossier. Comme aujourd'hui les fautes ou erreurs consignées dans le dossier personnel devront être corrigées, mais les corrections devront désormais être effectuées dans un délai approprié et moyennant information de la personne concernée.

3.5. Activité accessoire

Le nouvel al. 5 précise que les unités d'entreprise arrêtent des dispositions d'exécution en consultant le SSM.

3.6. Cession des droits

La SSR a accepté pour le moment (la question est encore en suspens) de porter à CHF 1,3 million.- (au lieu de CHF 1 million.-) la somme qu'elle verse chaque année au Fonds de créativité.

3.7. Jours de repos et jours fériés

Le personnel aura toujours droit à 10 jours fériés par année (1^{er} août compris). Ce qui change : seuls les jours fériés qui tombent sur un jour de travail pourront être compensés tandis que les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche ne pourront être repris en congé.

3.8. Congé compensatoire

Le texte de cet article sera adapté au libellé du règlement sur le compte épargne-temps.

3.9. Vacances

Le droit actuel à 32 au lieu de 27 jours de vacances dès l'année civile de l'âge de 45 ans et à partir de 15 ans de service dans la SSR expire le 31.12.2013, soit après l'expiration de la nouvelle CCT. Les personnes qui bénéficient déjà de ce droit le conserveront.

En cas de congé non payé, le droit aux vacances sera réduit même pour les congés de moins de 30 jours.

3.10. Congés

La nouvelle introduction précise désormais que le congé doit être pris « lors de la survenue de l'événement », par exemple au moment du mariage.

Le congé-paternité passe de 5 jours actuellement à 10 jours.

La CCT établit désormais qu'avant de prendre un congé non payé, le personnel doit avoir compensé tous ses avoirs-temps.

3.11. Prime de fidélité

Jusqu'à présent, toutes les années d'engagement avec un contrat de travail SSR (y compris contrat d'apprentissage) comptaient comme années de service. Ce principe est préservé mais « à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus de 12 mois ». En contrepartie, la personne qui passe directement d'une filiale SSR à la SSR se verra créditer les années de service ininterrompues auprès de la filiale avec un taux d'occupation de 30% minimum.

3.12. Délais de congé

Le délai de congé passe à 2 mois à partir de la deuxième année d'engagement.

3.13. Indemnité de départ

Jusqu'à présent, l'indemnité de départ n'était pas due, si un licenciement était « principalement imputable à la personne concernée » ou s'il était prononcé avec effet immédiat. La nouvelle CCT s'adapte à la pratique juridique et parle désormais de « licenciement imputable à une faute grave ».

3.14. Retraite

La CCT 2004 établit que « les rapports de travail prennent fin en règle générale le dernier jour du mois du 62^e anniversaire ». Cette disposition remonte à l'époque où le personnel de la SSR était affilié à la Caisse fédérale de pensions (CFP) : il était à l'époque possible d'atteindre la rente maximale de 60% du gain assuré à l'âge de 62 ans mais impossible d'aller au-delà de ce niveau en travaillant plus longtemps. À la CPS en revanche, le personnel a la possibilité d'augmenter sa rente. C'est pourquoi, sur proposition du SSM, le texte de la nouvelle CCT établit que « les rapports de travail prennent fin au plus tard à l'âge de 65 ans révolus. »: L'al. 2 reste inchangé : le personnel peut prendre sa retraite entre 60 et 65 ans (vaut aussi pour les femmes).

3.15. Rapports entre les parties contractantes à l'échelon des unités d'entreprise

Jusqu'à présent, l'employeur devait informer le SSM à titre confidentiel lorsqu'il était décidé de fermer, déplacer ou concentrer des « départements ou des unités d'organisation d'importance comparable ». La nouvelle CCT étend cette obligation d'informer à de plus petites unités, pour autant qu'au moins 10 personnes soient concernées.

L'obligation de négocier des mesures touchant à la politique du personnel reste limitée aux cas de fermeture, déplacement ou regroupement de départements ou unités d'organisation semblables.



Notre syndicat se bat pour tes intérêts

Le SSM est le syndicat des professionNELes des médias. Il est présent essentiellement dans le secteurs de la radio et de la télévision, et plus généralement la production audiovisuelle (cinéma, vidéo) et le multimédia. Il regroupe des personnes salariées ou indépendantes. Avec plus 3300 membres, le SSM est le premier syndicat des médias électroniques.

Prestations:

Caisse-maladie collective / Caisse de pension pour freelances / Protection juridique Multi / Formation continue / Publications / Registre professionnel et carte de presse / Carte de presse internationale / divers rabais

► www.ssm-site.ch

Schweizer Syndikat Medienschaffender / Syndicat suisse des mass media / Sindacato svizzero dei mass media

Zentralsekretariat / Secrétariat central / Segreteria centrale / Birmensdorferstrasse 65, 8004 Zürich

Tel. 044 202 77 51 / Fax 044 202 79 48 / E-mail: info@ssm-site.ch / www.ssm-site.ch
