

CCT 22 – MODIFICATIONS



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des mass media
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dals meds da massa

CCT 13

Soins aux proches – Absence de courte durée

34.1, let. a:
– en cas de maladie de son enfant nécessitant des soins particuliers ou sa présence: jusqu'à 5 jours, pour autant que le conjoint ou le partenaire enregistré ne puisse s'occuper de l'enfant. L'employeur peut exiger un certificat médical;

Soins aux proches – Congé de prise en charge

CCT 22

- en cas de maladie d'un enfant: jusqu'à 5 jours par cas de maladie. L'employeur peut exiger un certificat médical;
- en cas de maladie d'un proche: jusqu'à 3 jours par cas de maladie. Par proche on entend: les conjoint.es, les partenaires enregistrés et de fait, les frères et sœurs, les parents, les (arrière-)grands-parents, les beaux-parents, les belles-filles et les gendres. L'employeur peut exiger un certificat médical.

Les employé.es qui doivent s'occuper d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé ont droit pour ce faire à un congé payé de 14 semaines au maximum.

Conditions:

- un changement majeur de l'état physique ou psychique est intervenu;
- l'évolution de ce changement est difficilement prévisible, ou il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à de l'état de santé ou au décès;
- une prise en charge accrue par les parents est nécessaire;
- au moins l'un des parents doit interrompre son activité lucrative pour prendre soin de l'enfant.

La SSR détermine dans chaque cas l'ampleur du congé de prise en charge, sur la base des informations disponibles et en dialogue avec la personne concernée. Les parents peuvent répartir le congé payé entre eux et le prendre en jours consécutifs ou isolés, dans le délai de 18 mois. Dès le début du droit, une protection contre le licenciement de six mois s'applique; les vacances ne sont pas réduites. Un certificat médical doit être présenté. L'employeur peut demander un certificat médical actualisé après un certain temps. L'indemnité journalière selon la loi sur les allocations pour perte de gain revient à l'employeur.

CCT 13

Carrière en arc

Formation et perfectionnement; Développement du personnel

40.1 La SSR encourage la formation et le perfectionnement professionnels permanents. Le personnel est responsable de son développement professionnel et prend les initiatives nécessaires afin de répondre aux exigences actuelles et futures.

40.2 La SSR s'acquitte des frais de formation et de perfectionnement professionnels qu'elle a ordonnés. Le temps consacré à la formation et au perfectionnement ordonnés par l'employeur compte comme temps de travail. La SSR peut contribuer aux mesures de formation et de perfectionnement non ordonnées par l'employeur en octroyant une participation financière et/ ou du temps. Ces prestations dépendent des besoins du personnel et de la SSR.

40.3 Un règlement précise les modalités.

CCT 22

Les collaborateurs.trices qui ont atteint leur 58e anniversaire ont le droit de réduire leur taux d'occupation d'au moins 10 points de pourcentage une fois par année civile. Au total, le taux d'occupation initial peut être réduit de moitié au maximum.

Lors d'une telle réduction, à la demande du collaborateur ou de la collaboratrice, le salaire assuré jusqu'alors à la Caisse de pension peut être maintenu jusqu'à ce qu'il.elle ait atteint l'âge ordinaire de la retraite. Le cas échéant, il.elle continue de verser la totalité de la part des cotisations employé.e, et la SSR continue de verser la part des cotisations dues par l'employeur.

Si, après avoir atteint son 58e anniversaire, le collaborateur ou la collaboratrice souhaite accéder à un nouveau poste dont le salaire de fonction est inférieur, son salaire assuré jusqu'alors est, à sa demande, maintenu à la Caisse de pension selon l'alinéa 2.

40.1 Le développement du personnel de la SSR comprend la formation initiale et continue du personnel, ainsi que d'autres mesures de soutien telles que le développement de carrière individuel, le perfectionnement des compétences et le maintien à long terme de l'employabilité. Il contribue de manière importante à l'accomplissement optimal du mandat de service public de la SSR.

40.2 La SSR s'engage à offrir à ses collaborateurs.trices une initiation complète dans leur domaine d'activité. Elle les encourage dans leur développement professionnel. Cela comprend la formation continue interne et externe et d'autres mesures de développement du personnel qui maintiennent et développent les aptitudes, les compétences et le potentiel des collaborateurs.trices. Le développement professionnel est adapté aux exigences changeantes de la SSR et soutient le maintien de l'employabilité.

40.3 Les collaborateurs.trices poursuivent leur développement professionnel à travers une volonté d'apprendre et un engagement personnel. La SSR crée les conditions nécessaires à cet effet et les soutient dans le cadre des besoins opérationnels pour ce qui est de l'évaluation de leur situation, de leur formation et perfectionnement et de leur développement, de façon appropriée, en temps et/ou financièrement. Le soutien dépend des besoins des employé.e:s et de la SSR. Les collaborateurs.trices peuvent proposer des mesures de formation et perfectionnement. Comme valeur-cible, 5 jours par année civile sont à leur disposition pour la formation et le perfectionnement.

40.4 La SSR s'acquitte des frais de formation et de perfectionnement qu'elle a ordonnés. Le temps consacré à la formation et au perfectionnement ordonnés par l'employeur compte comme temps de travail.

40.5 Un règlement précise les modalités.

CCT13

Congé en cas de décès

34.1, let. e:
lors d'un décès:
– 10 jours pour le décès du conjoint ou de la conjointe, du (de la) partenaire enregistré/e ou d'un enfant;
– 3 jours pour le décès du père ou de la mère;
– jusqu'à 1 jour pour assister aux obsèques de proches parents et parents par alliance (grands-parents et beaux-parents, arrière-grands-parents, frères et sœurs, beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, petits-enfants, arrière-petits-enfants, oncle ou tante); jusqu'à 2 jours en plus si la personne a le devoir de régler les formalités (3 jours au maximum);
– jusqu'à une demi-journée pour assister aux obsèques de proches.

Paternité

34.1, let. a:
– pour un congé paternité: 10 jours;

Correspondantes et correspondants à l'étranger

67.5 Les correspondants à l'étranger occupés à temps partiel peuvent se voir remettre un contrat individuel de travail (CTr). Ils bénéficient du calcul de leurs années de service et du droit aux vacances conformément à la CCT ainsi que d'un droit au retour. La pratique actuelle de certaines unités d'entreprise consistant à engager les correspondants à l'étranger sous CCT, même à temps partiel, demeure possible et ne sera pas remise en cause.

Maternité: réduction TO

CCT22

lors d'un décès:

- 10 jours pour le décès du conjoint ou de la conjointe, du ou de la partenaire enregistré/e ou de longue date, d'un enfant, du père ou de la mère;
- jusqu'à 1 jour pour assister aux obsèques de proches parents et parents par alliance
- (grands-parents et beaux-parents, arrière-grands-parents, frères et sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, gendres, belles-filles, petits-enfants, arrière-petits-enfants, oncles ou tantes); jusqu'à 2 jours en plus si la personne a le devoir de régler des formalités (3 jours au maximum);
- jusqu'à une demi-journée pour assister aux obsèques d'autres proches.

Congé paternité: 20 jours. 10 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance, le reste dans les 12 mois.

L'allocation de paternité selon la loi sur les allocations pour perte de gain revient à l'employeur tant qu'il verse le salaire.

Lors de la naissance d'un enfant, l'employé a le droit de réduire son taux d'occupation jusqu'à un minimum de 60 %. Ce droit doit être exercé au plus tard 6 mois après la naissance.

67.5 Les correspondants à l'étranger occupés à temps partiel peuvent se voir remettre un contrat individuel de travail (CTr). Ils/elles bénéficient du calcul de leurs années de service, du droit aux vacances et des indemnités de départ conformément à la CCT, ainsi que d'un droit au retour. La pratique actuelle de certaines unités d'entreprise consistant à engager les correspondants à l'étranger sous CCT, même à temps partiel, demeure possible.

Lors de la naissance d'un enfant, l'employée a le droit de réduire son taux d'occupation jusqu'à un minimum de 60 %. Ce droit doit être exercé au plus tard 6 mois après la naissance.

Protection de la personnalité et de la santé

42.1 La SSR protège et respecte la personnalité de chacun. Elle manifeste les égards voulus pour sa santé, veille au maintien de la moralité et ne tolère aucune forme de harcèlements sexuel et professionnel (mobbing). Les unités d'entreprise s'efforcent de créer un climat de respect et de confiance qui exclut toute manifestation de harcèlements sexuel et professionnel.

42.2 Pour protéger la vie, la santé et l'intégrité de chacun, la SSR prend les mesures commandées par l'expérience, l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation, dès lors que les rapports de travail et la nature de l'activité permettent équitablement de l'exiger.

- Le télétravail est une forme de travail volontaire qui s'effectue à distance du lieu de travail habituel.
- La SSR garantit à son personnel une place de travail dans ses locaux au lieu de travail contractuel.
- Lorsque l'activité le permet et l'employé·e et le/la responsable le souhaitent, la SSR facilite le télétravail. Dans le cadre des règles énoncées dans cet article, les modalités sont convenues de manière informelle entre la ou le responsable et l'employé·e. l'employé·e peut renoncer au télétravail en tout temps.
- Le personnel travaillant à distance reste intégré dans les processus et dans l'organisation du travail. Les règles de la SSR s'appliquent, notamment sur le temps de travail et sa saisie, sur la joignabilité, sur la sécurité et sur la santé.
- La SSR met à disposition l'équipement de base nécessaire.
- Au vu de la nature volontaire de cette forme de travail, la SSR n'accorde aucune indemnité ou bonus-temps, sauf si le travail est ordonné. En outre, aucune compensation pour l'infrastructure technique privée ou pour l'utilisation de locaux privés n'est prévue.
- Les employé·es et responsables hiérarchiques s'assurent ensemble du respect des règles d'ergonomie et de protection de la santé, sous la responsabilité générale de la SSR. La SSR informe et instruit sur la protection de la santé sur Intranet et par tout autre moyen approprié.
- La délimitation entre le travail et le temps libre est garantie.

42.1 La SSR respecte et protège la personnalité des collaborateurs.trices. Elle manifeste les égards voulus pour leur santé, veille au maintien de la moralité et ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel et professionnel (mobbing). Les unités d'entreprise s'efforcent de créer un climat de respect et de confiance qui exclut toute manifestation de harcèlements sexuel et professionnel. Les partenaires sociaux définissent les interlocuteurs.trices que les collaborateurs.trices peuvent contacter et la marche à suivre en cas de harcèlement sexuel et professionnel, ou de tout autre type de comportement inadéquat ayant un impact négatif sur la personnalité. Les modalités sont spécifiées dans un règlement national ; les règlements des unités d'entreprise peuvent contenir des dispositions complémentaires.

42.2 Pour protéger la vie, la santé et l'intégrité des collaborateurs.trices, la SSR prend les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'entreprise, dès lors que les rapports de travail et la nature de l'activité permettent raisonnablement de l'exiger. Elle donne suite avec diligence à tout signalement d'une situation qui met en danger la santé et l'intégrité du personnel.

CCT 13

Protection de la personnalité et de la santé

Homoparentalité

Préambule

La présente Convention collective de travail (CCT) règle les conditions de travail du personnel de la SSR et les rapports entre les parties contractantes, en application des principes suivants :

- a) La SSR respecte le principe d'égalité sans distinction de sexe, d'origine, de langue, d'appartenance politique, syndicale ou religieuse et de taux d'occupation.
- b) La SSR s'engage à réaliser l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux et s'efforce de montrer l'exemple en la matière. Elle veille à assurer aux femmes l'accès à toutes les professions et à tous les échelons hiérarchiques de l'entreprise, et à accroître ainsi leur proportion à tous les échelons et dans toutes les fonctions où elles sont sous-représentées.
- c) La SSR fait en sorte que chacun puisse progresser conformément à ses capacités et à son expérience professionnelles, et travailler de façon créatrice et productive. Elle offre la possibilité du travail à temps partiel pour toutes les fonctions, à tous les échelons hiérarchiques, pour autant que cela soit compatible avec les objectifs de l'exploitation et du programme.
- d) La SSR reconnaît le rôle constructif de son partenaire contractuel, le SSM. Les parties contractantes s'engagent à promouvoir le partenariat.
- e) Les parties contractantes font en sorte que la SSR puisse remplir pleinement le mandat de service public qui lui est confié. La SSR pose aux productions confiées à des tiers les mêmes exigences de qualité qu'à ses propres productions.

CCT 22

42.3 Le/la collaborateur.trice informe sa hiérarchie et le/la chargé.e de sécurité de la nécessité d'adapter le poste de travail en cas de nuisances entravant la bonne exécution du travail ou lorsque le poste de travail ne permet pas de respecter les prescriptions en matière d'ergonomie. Les litiges sont traités par la Commission paritaire compétente de l'unité d'entreprise.

Art. 34.1 est complété comme suit :

- Homoparentalité : 20 jours pour la partenaire de la mère biologique. Le congé doit être pris dans les 12 mois.

Les parties contractantes contribuent par le biais de la présente convention collective de travail (ci-après CCT) au bon accomplissement du mandat de service public de la SSR. La CCT concrétise une politique du personnel progressiste qui vise la motivation, promeut les compétences et assure une protection adéquate du personnel. Les partenaires sociaux se reconnaissent dans les principes et objectifs ci-après :

1.1 Egalité de traitement, égalité des chances La SSR se veut exemplaire et respecte le principe d'égalité sans distinction de genre, apparence, provenance, langue, âge, appartenance politique, syndicale ou religieuse, métier ou taux d'occupation. Elle donne les mêmes chances à toutes les personnes qu'elle emploie, à tous les niveaux. Elle veille notamment à ce que les femmes aient accès à tous les domaines professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques, pour que leur présence augmente dans toutes les fonctions et à tous les niveaux où elles sont sous-représentées.

1.2 Protection de la personnalité et de la santé La SSR fait tout ce qui est en son pouvoir pour protéger la personnalité, la vie, la santé et l'intégrité de chaque employé.e. Des mesures sont prises pour la promotion de la santé. Les personnes atteintes dans leur santé sont intégrées, avec une attention particulière, au processus de travail dans la mesure du possible.

1.3 Développement personnel et professionnel Toute personne peut évoluer de manière optimale, dans la mesure de son expérience et de ses aptitudes professionnelles et travailler de manière créative et productive. Le développement continu du personnel est encouragé indépendamment de l'âge, notamment à travers la formation, afin de favoriser l'innovation et de promouvoir les talents. Avec ses employé.es, la SSR prend la responsabilité et l'initiative de leur développement professionnel en vue des exigences actuelles et futures.

Préambule**Temps de travail****Art. 24 Principes**

24.1 La durée annuelle du travail due (volume brut, pour un taux d'occupation de 100 %) résulte de la multiplication par 8 heures du nombre de jours d'une année civile, déduction faite des samedis et dimanches. Elle est communiquée chaque année par la SSR.

24.2 La durée hebdomadaire moyenne du travail est de 40 heures pour le personnel à plein temps. Pour le personnel à temps partiel, la durée du travail est réduite au prorata du temps.

24.3 Le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle est reconnu.

24.4 La période de décompte du temps de travail annualisé correspond à l'année civile.

24.5 Le personnel est tenu de saisir correctement ses heures, conformément aux directives en vigueur dans l'unité d'entreprise. Il reçoit chaque mois un relevé de ses heures et/ou peut consulter ses soldes temps dans le système de saisie du temps.

24.6 Les congés payés et les absences sont crédités conformément au taux d'occupation convenu par contrat.

1.4 Conciliation des vies privée et professionnelle Aux fins d'une bonne conciliation des vies privée et professionnelle, les différents besoins et phases de vie sont pris en compte tout au long de la carrière et des formes de travail flexible, comme le job sharing, le télétravail et le temps partiel, sont proposées. Les collaborateurs.trices plus âgé.e.s peuvent progressivement se retirer de la sphère professionnelle.

1.5 Implication du personnel Le cadre politique et l'évolution technologique et économique induisent des transformations. La réorganisation et la transformation de l'entreprise est mise en œuvre dans le dialogue et le respect des droits de participation du personnel et du partenaire social, le SSM.

1.6 Partenariat social Respect, écoute et recherche de solutions sont la base du partenariat social. La SSR et le SSM respectent mutuellement leur rôle et leur fonctionnement.

Art. 24 Principes

24.1 La durée annuelle du travail due (volume brut, pour un taux d'occupation de 100 %) résulte de la multiplication par 8 heures du nombre de jours d'une année civile, déduction faite des samedis et dimanches. Elle est communiquée chaque année par la SSR.

24.2 La durée hebdomadaire moyenne du travail est de 40 heures pour le personnel à plein temps. Pour le personnel à temps partiel, la durée du travail est réduite au prorata du temps.

24.3 Le principe de la semaine de 5 jours en moyenne annuelle est reconnu.

24.4 La période de décompte du temps de travail annualisé correspond à l'année civile.

24.5 Les congés payés et les absences sont crédités conformément au taux d'occupation convenu par contrat.

Nouveau Art. 24a Saisie du temps de travail

24a.1 Le personnel a accès au système de saisie du temps, et il est tenu de saisir correctement ses heures, conformément aux directives en vigueur dans l'unité d'entreprise. Il peut consulter ses soldes temps dans le système de saisie du temps. Sur demande, les employé.e.s qui ne peuvent pas consulter leurs soldes temps recevront mensuellement un relevé des heures.

24a.2 Les collaborateurs et collaboratrices de la catégorie A et C saisissent la durée du travail de façon détaillée (avec les horaires et la durée du temps de travail quotidien effectué et des pauses).

24a.3 Les collaborateurs et collaboratrices de la catégorie B saisissent uniquement la durée totale du travail effectué chaque jour. Pour le travail de nuit ou le dimanche, il faut en outre consigner le début et la fin des plages de travail. Les collaborateurs sont libres de saisir la durée du travail de façon détaillée, selon l'art. 24a.2.

CCT13

Systeme de remuneration

Art. 7.2 Salaire minimum Le salaire minimum s'élève à 75 % au moins du salaire de référence. Il est établi en tenant compte de l'indexation annuelle et de l'augmentation générale des salaires par fonction-clé.

Art. 9.1 Transparence Le personnel a droit à la transparence sur sa situation salariale. Chaque année, la fonction-clé, le salaire de fonction et le salaire de référence lui sont communiqués. Il peut demander en tout temps un entretien avec son supérieur sur ce sujet. Si une personne le demande, l'employeur est tenu de lui expliquer par écrit pourquoi elle n'a pas atteint le salaire de référence en l'espace de 10 ans. En cas de conflit, la possibilité de recours s'applique par analogie à l'art. 39, al. 4 CCT.

Transparence salariale

Annexe II: Art. 2.1

En vertu de l'art 57, al. 1 CCT, la SSR met à la disposition du SSM en début d'année une liste de toutes les personnes dont le salaire de fonction est inférieur au salaire de référence de la fonction-clé correspondante.

Sont spécifiées pour chaque personne les données suivantes: unité d'entreprise, numéro administratif, sexe, taux d'occupation, année d'entrée dans l'unité d'entreprise, fonction contractuelle, numéro de la fonction-clé, salaire de référence, salaire de fonction.

Sont spécifiées pour RTR, Swissinfo et DG qui figurent ensemble: numéro administratif, sexe, taux d'occupation, année d'entrée dans l'unité d'entreprise, salaire de référence, salaire de fonction.

CCT22

Art. 7.2 Salaire minimum Le salaire minimum s'élève à 80 % au moins du salaire de référence. Il est établi en tenant compte de l'augmentation générale des salaires par fonction-clé.

Art. 9.1 Transparence Le personnel a droit à la transparence sur sa situation salariale. Chaque année, la fonction-clé, le salaire de fonction et le salaire de référence lui sont communiqués. Tous les 4 ans, l'employé·e a droit à ce que sa situation salariale individuelle soit examinée et discutée avec son/sa supérieur·e. Sur demande, il·elle reçoit un résumé écrit de l'entretien.

Annexe II: Art. 2.1

En vertu de l'art 57, al. 1 CCT, la SSR met à la disposition du SSM en septembre une liste de toutes les personnes dont le salaire de fonction est inférieur au salaire de référence de la fonction-clé correspondante.

Sont spécifiées pour chaque personne les données suivantes: unité d'entreprise, numéro administratif, sexe, temps partiel/plein temps, année d'entrée dans l'unité d'entreprise, fonction contractuelle, numéro de la fonction-clé, salaire de référence, salaire de fonction, changement de la fonction-clé.

Sont spécifiées pour RTR, Swissinfo et DG qui figurent ensemble: numéro administratif, sexe, temps partiel/plein temps, année d'entrée dans l'unité d'entreprise, salaire de référence, salaire de fonction, changement de la fonction-clé.