

UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SENSIBLEMENT MEILLEURE



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

Résultats des négociations CCT 22 sur la base du mandat donné par la conférence professionnelle du 14 novembre 2019

En bref:

Aucune détérioration des conditions de travail

Amélioration de la protection de la santé

Enregistrement simplifié du temps de travail

Carrière en arc – réduction du taux d'activité en fin de carrière

Élévation du salaire minimum de 75 % à 80 %

Droit à un examen de la situation salariale tous les 4 ans

Amélioration du contrôle de l'application de la CCT

Amélioration des conditions de travail des temporaires

Nouvel article sur le télétravail

Amélioration de l'article sur la formation initiale et continue

Nouveaux congés découlant de la législation fédérale

Allongement du congé maternité et paternité et du congé pour décès de proches (harmonisation avec les conditions des cadres)

Et encore...

Négociation régionale sur l'externalisation du travail

Amélioration des conditions de travail du personnel de swissTXT soumis à un catalogue d'exceptions temporaire

Détails et commentaires

Aucune détérioration des conditions de travail

Le contexte de la crise déclenchée fin 2020 à la RTS et ses répercussions à la RSI et au niveau de la direction et du Conseil d'administration de la SSR, ont permis d'écarter les économies que la SSR entendait faire sur le contrat collectif dans le domaine des indemnités et du remboursement des frais.

Amélioration de la protection de la santé grâce à un nouvel article sur l'ergonomie du poste de travail et un règlement négocié sur la protection de l'intégrité personnelle

La CCT2022 comprend un nouvel article sur l'ergonomie du poste de travail :

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.

Un nouveau règlement négocié régit la protection de l'intégrité personnelle et la procédure en cas d'atteinte à la personnalité pour toute la SSR. Le texte a été discuté dans le contexte de la crise déclenchée à la RTS.

Introduction de l'enregistrement simplifié du temps de travail

Accord sur l'introduction de l'enregistrement simplifié du temps de travail pour le personnel de la catégorie B CCT, selon l'article 73b de la Loi sur le travail. Dès janvier 2022, le personnel concerné saisira uniquement la durée totale de la journée de travail, ainsi que le début et la fin des plages de travail la nuit et le dimanche. Des mesures d'accompagnement sont prévues.

Le personnel qui le souhaite peut continuer à saisir le temps de travail de manière détaillée, comme le personnel des catégories A et C.

Pour le personnel de la catégorie B à la RTS, ce changement représente l'introduction de l'enregistrement du temps de travail, ce qui constitue un outil de protection de la santé.

Carrière en arc (réduction du taux d'activité en fin de carrière)

Dès 58 ans, possibilité de réduire son taux d'activité en fin de carrière en maintenant le niveau de la rente du deuxième pilier. Le taux d'activité peut être réduit d'un minimum de 10 % et jusqu'à concurrence de la moitié de son taux d'occupation initial. Si la personne le souhaite, la SSR continue de verser la part employeur correspondant à son salaire assuré initial, et la personne s'acquitte de la part employé correspondante.

Cette nouvelle possibilité est susceptible de soulager la pression sur les salarié.e.s et renforce ainsi les outils de protection de la santé.

Elévation du salaire minimum de 75 % à 80 %

Une mesure particulièrement intéressante dans les unités d'entreprise où les salaires à l'engagement sont les plus bas.

Droit à un examen de la situation salariale avec le.la supérieur.e direct.e tous les 4 ans

Nouvelle formulation de l'article 9.1 CCT :

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 direct.e. Sur demande, il/elle reçoit un résumé écrit de l'entretien.

Cette nouvelle disposition permet aux employé.e.s d'engager une discussion sur la situation salariale, et non plus seulement de demander pourquoi le salaire de référence n'a pas été atteint dans un délai de 10 ans dans la même fonction, formulation de la CCT 2013 qui s'est avérée sans utilité. Cette nouveauté a pour but de responsabiliser l'encadrement direct sur les questions de montant du salaire, mais aussi sur l'équité au sein de l'équipe.

Amélioration du contrôle de l'application de la CCT

Les compétences de la CPC (Commission Partenariat social et Conciliation) sont élargies aux questions d'interprétation de la CCT. Les litiges individuels et les divergences d'interprétation sont traités par la CPC après constatation d'une divergence au niveau de l'unité d'entreprise.

Dans une déclaration séparée, il est par ailleurs prévu la possibilité de recourir à un tribunal arbitral dans les cas concrets de divergences sur l'interprétation de la CCT non tranchées à l'échelon de la région et à l'échelon national.

Amélioration des conditions de travail des temporaires

Les personnes qui travaillent pour la SSR dans le cadre d'un contrat de location de services bénéficieront d'une meilleure protection dans le domaine des salaires, du temps de travail, des indemnités et allocations.

Nouvel article sur le télétravail

La crise sanitaire a constitué un laboratoire à grande échelle des écueils liés à cette forme de travail. Le SSM a veillé à garantir le respect des dispositions légales et des règles internes de la SSR, que ce soit en matière de temps de travail, de protection de la santé et de droit à la déconnexion. La mise à disposition d'un équipement de base est complétée, dans un protocole de négociation, par la possibilité de convenir d'un équipement différent avec le supérieur ou la supérieure direct·e. En ce qui concerne les frais, indemnités et bonus-temps, c'est la notion de travail ordonné qui fait la différence. Il s'agit parfois d'une zone grise qui exige un examen du temps nécessaire pour remplir les exigences.

Amélioration de l'article concernant la formation initiale et continue

La SSR a souhaité étoffer l'article sur la formation et le perfectionnement pour y intégrer un nouveau droit sous la forme d'une « valeur-cible » de 5 jours par année pour des mesures de formation continue proposées par les employé·e·s. L'article a été amélioré sous l'angle d'une responsabilité partagée du développement professionnel, et non plus reposant sur le seul personnel.

Nouveaux congés découlant de la législation fédérale

Soins aux proches : élargissement du cercle des personnes concernées (avant seulement son enfant)

Congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, jusqu'à 14 semaines et moyennant un certain nombre de conditions.

Harmonisation des congés avec les conditions des cadres

Allongement du congé maternité de 16 à 18 semaines et du congé paternité de 10 à 20 jours. Introduction d'un congé de 20 jours en cas d'homoparentalité.

Congé en cas de décès : 10 jours également pour le décès du père ou de la mère (auparavant 3 jours).

Et encore...

Discussion régionale sur les externes

Dans le sillage de la crise déclenchée à la RTS et de la mobilisation du personnel, le SSM romand a discuté avec la direction de la SSR différentes questions, dont celle du champ d'application de la CCT, revendication figurant dans le mandat de négociation CCT qui n'a pas débouché sur un accord national. Le SSM a accepté le principe que la question des externes est un objet qui doit se discuter, en raison des différences entre aires linguistiques, d'abord au niveau RTS.

Négociation régionale sur les critères d'externalisation/internalisation

Le SSM est associé dans un processus de clarification précis des conditions sous lesquelles il est justifié de recourir à du personnel externe. Pour le syndicat, il ne s'agit pas seulement d'éviter une précarisation inutile des employé-e-s, terreau favorisant les risques psycho-sociaux comme le démontre le rapport du Collectif de défense mandaté pour analyser la situation RTS. Il s'agit également de bon sens : l'entreprise, par des choix en partie idéologiques, perd de l'argent – public. L'externalisation doit être justifiée par des nécessités propres à la bonne marche de l'entreprise, et non sur la base d'autres critères. Le SSM entend la nécessité de respecter les engagements contractuels avec la branche audiovisuelle mais ne considère aucunement que, à titre d'exemple, Manpower ou Adecco soient des acteurs de la branche.

SwissTXT

Amélioration des conditions de travail du personnel de swissTXT (accès services) soumis à un catalogue d'exceptions temporaire

swissTXT est soumis à la CCT SSR depuis le 1.01.2020 Le SSM a entamé des négociations et obtenu des petites améliorations dans les conditions de travail du personnel d'Access Services. Le catalogue d'exceptions est limité au 31.12.2025.