



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

Plan social : l'essentiel en bref

Le SSM a demandé à la SSR de renoncer à toute suppression de poste et à tout licenciement aussi longtemps que le financement futur de la SSR via le nouveau système de redevances ne sera pas clairement défini (voir rapport relatif à la consultation SSR sur son programme d'économies, www.ssm-site.ch). Nous avons présenté de nombreuses propositions d'économies qui n'impactent pas le personnel et proposé en particulier que la SSR opte, pour faire face à sa situation financière actuelle, soit pour une réduction de ses fonds propres, soit pour une augmentation de son endettement.

En vertu de la loi et de la Convention collective de travail, nous sommes cependant tenus de négocier un plan social afin de définir des solutions aussi bonnes et équitables que possible en cas de licenciements, réductions du volume de travail et retraites anticipées. Le plan social auquel ont abouti les négociations réalise cet objectif. Son contenu peut être consulté sur notre site Web : www.ssm-site.ch.

Offre de conseils du SSM

Le SSM propose des conseils individualisés sur le plan social à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs concernés. N'hésitez pas à vous adresser par courriel au secrétariat régional de votre unité d'entreprise ou au secrétariat central.

En voici les principaux éléments :

Champ d'application

Le plan social s'applique à l'ensemble du personnel CCT ou sous contrat individuel de travail avec la SSR ou le tpc.

Cependant, les clauses relatives à la réduction du taux d'occupation (ch. 7) ne s'appliquent pas au personnel du tpc ayant un volume d'occupation irrégulier selon l'art. 6.1, Annexe I, CCT tpc. Selon les informations données par le tpc, environ cinq collaborateurs du tpc seraient concernés par une baisse du taux d'occupation.

Modification de la fonction clé

Le rattachement à une nouvelle fonction clé moins élevée n'implique une adaptation du salaire qu'au terme du délai de congé et donne droit à une indemnité unique calculée comme suit : différence entre l'ancien et le nouveau salaire de fonction annuel, multipliée par 2.

Réduction du taux d'occupation

La réduction du taux d'occupation donne droit à une indemnité calculée comme suit : différence entre le salaire de fonction annuel à l'ancien taux d'occupation et le salaire au nouveau taux d'occupation réduit, multipliée par 2.

Les personnes qui réduisent volontairement leur taux d'occupation pour une durée limitée et contribuent ainsi de manière solidaire à éviter des suppressions de postes ne touchent aucune indemnité. Elles pourront cependant, à l'échéance du délai convenu, retrouver leur taux d'occupation d'origine. Si cela est impossible parce que les pourcentages de poste ne sont pas disponibles, la personne aura droit à l'indemnité ci-dessus (différence entre les deux salaires, multipliée par 2).

Retraite anticipée

En cas de retraite anticipée, l'employeur assure les prestations suivantes :

1. Retraite entre 58 ans et 60 ans révolus : paiement d'une rente transitoire dont le montant est fixé conformément au règlement de la CPS
2. Retraite à partir de 60 ans révolus : participation aux cotisations AVS dues par les personnes sans activité lucrative, jusqu'à concurrence de CHF 2'000.- par année civile.
3. En outre, versement par l'employeur d'une contribution à la CPS – en calculant la différence entre la rente annuelle ordinaire à l'âge cible et la rente annuelle en cas de retraite anticipée – qui place les personnes concernées sur le même plan économique que si elles avaient travaillé jusqu'à l'âge cible:

| Age du départ à la retraite | Age cible |
|-----------------------------|-----------|
| 58 | 61 |
| 59 | 62 |
| 60 | 63 |
| 61 | 63 |
| 62 | 64 |
| 63 | 65 |
| 64 | 65 |

Les avoirs éventuels figurant sur le compte complémentaire ou sur le compte de retraite anticipée ne sont pas pris en compte pour le calcul de la différence.

Afin d'éviter une surindemnisation, l'employeur peut verser une partie de sa prestation directement à la personne concernée.

Les personnes pour lesquelles une retraite anticipée est envisagée ont le droit de recevoir des informations chiffrées complètes et disposent d'un délai de réflexion de 40 jours pour se prononcer.

Prestations en cas de licenciement

Les personnes licenciées toucheront les indemnités de départ ci-dessous :

| | | |
|--------|-----------------------------|----------------------|
| 1 | année de service pleine : | 1 salaire mensuel |
| 2-3 | années de service pleines : | 2 salaires mensuels |
| 4-5 | années de service pleines : | 3 salaires mensuels |
| 6-7 | années de service pleines : | 4 salaires mensuels |
| 8-9 | années de service pleines : | 5 salaires mensuels |
| 10 | années de service pleines : | 6 salaires mensuels |
| 11 | années de service pleines : | 7 salaires mensuels |
| 12 | années de service pleines : | 8 salaires mensuels |
| 13 | années de service pleines : | 9 salaires mensuels |
| 14 | années de service pleines : | 10 salaires mensuels |
| 15 | années de service pleines : | 11 salaires mensuels |
| dès 16 | années de service pleines : | 12 salaires mensuels |

Newplacement, formation de base ou continue

La personne licenciée peut, dans le cadre du montant maximal indiqué ci-dessous, choisir une des possibilités suivantes si elle n'a pas trouvé un nouveau poste au moment d'effectuer son choix :

- un *newplacement*
- une ou plusieurs formations de base ou continue,
- la combinaison d'une réorientation professionnelle et d'une ou plusieurs formations de base ou continues.

Les collaborateurs ont droit au même montant, qu'ils soient employés à plein temps ou à temps partiel.

| Age | Années de service | Contribution max. |
|--------------------|---------------------------|--------------------------|
| Jusqu'à 29 ans | Plus de 2 | CHF 5'000 |
| Entre 30 et 44 ans | Moins de 10 10 et plus | CH 12'000 CH 18'000 |
| A partir de 45 ans | Moins de 10 10 et plus | CHF 24'000 CHF 30'000 |

S'il a été convenu d'une formation de base ou d'une formation continue lors d'un ESP des trois dernières années, mais que cette formation a été repoussée en raison des contraintes de l'entreprise, la personne concernée peut demander une contribution aux dépenses ou la prise en charge de celles-ci à concurrence de CHF 5'000 (sur présentation du justificatif). La formation de base ou continue doit servir à préserver ou à accroître l'employabilité de la personne concernée.

Autres prestations et mesures :

Convention de formation

Pour les formations de base ou continues déjà entamées, l'employeur s'acquitte des contributions garanties à concurrence du montant convenu individuellement. Les obligations restantes du collaborateur au moment de quitter l'entreprise sont caduques.

Dispense de travail

L'employeur accorde une dispense de travail aux personnes qui en font la demande et pour autant qu'aucune contrainte impérative de l'entreprise ne s'y oppose. Au-delà de trois mois de dispense de travail, la personne est tenue de compenser ses éventuels soldes de vacances.

Toute personne en dispense de travail qui prend ses fonctions dans un nouveau poste avant l'échéance de son contrat avec la SSR ou le tpc doit en informer immédiatement l'employeur. Son contrat de travail prend fin dès qu'elle est engagée par la nouvelle entreprise.

Recherche d'emploi

Le collaborateur dispose de 20 % de son temps de travail pour se consacrer à la recherche d'un emploi ou pour les mesures de reclassement et de formation au sens du ch. 9.2.

Paiement de la différence en cas de chômage

L'employeur verse pendant 12 mois aux personnes qui n'ont pas retrouvé d'emploi la différence entre le dernier salaire et les indemnités journalières de l'assurance chômage.

Il apporte un soutien financier additionnel aux anciens collaborateurs de 50 ans et plus qui n'ont pas retrouvé d'emploi au bout de 12 mois en leur versant la différence pendant 6 mois supplémentaires.

Les personnes qui auraient pu faire valoir les primes de fidélité dans les 18 mois qui suivent le délai de congé ont droit à la prime de fidélité au prorata de la durée d'engagement effective.