

Document stratégique
Plan social

Valable à partir du

21.01.2026

Sommaire

1	Fondements	3
2	Champ d'application	3
3	Principes d'application du plan social	3
3.1	Information et communication transparentes, dispensées en temps opportun et adaptées aux destinataires	3
3.2	Soutien de l'employeur	4
3.3	Accompagnement respectueux et orienté vers l'avenir et les solutions	4
3.4	Priorité aux solutions durables et consensuelles	4
4	Offres de développement et de soutien	5
5	Renonciation au remboursement en cas d'accords de remboursement existants	6
6	Garantie de salaire	6
7	Congé payé	6
8	Indemnité de départ	6
9	Prolongation du délai de préavis	7
10	Départ volontaire et immédiat	7
11	Retraite anticipée	7
12	Consultation sociale du personnel	7
13	Entrée en vigueur	7
14	Résiliation	7

1 Fondements

Le présent plan social se fonde sur l'art. 335i s. CO et l'art. 75, al. 2 LPT^h en relation avec l'art. 11, ch. 5 de l'ordonnance sur le personnel de Swissmedic, selon lesquels Swissmedic met en place un plan social en accord avec les associations du personnel lorsque, pour des raisons économiques ou d'exploitation, des effectifs importants doivent être licenciés.

2 Champ d'application

Ci-après sont régies les modalités relatives aux licenciements pour des raisons économiques ou d'exploitation.

En cas de départ volontaire ou de réduction volontaire du temps de travail par les collaboratrices ou collaborateurs, aucun droit aux prestations du plan social ne peut être exercé.

Les licenciements pour manque de performance ou comportement non conforme ne relèvent pas non plus du présent plan social, mais sont traités selon la procédure correspondante.

3 Principes d'application du plan social

En cas de réduction de l'effectif, la priorité est de maintenir les prestations qui concernent la sécurité des patients ainsi que les exigences légales minimales.

La réduction de l'effectif doit s'effectuer en premier lieu en ne pourvoyant pas les postes vacants et en ne remplaçant pas les départs à la retraite. Des retraites anticipées sont envisagées en deuxième lieu. Ce n'est qu'ensuite que l'on procédera à des licenciements. Dans la mesure du possible, les postes devenus vacants ou nouveaux doivent être occupés par des collaboratrices ou collaborateurs dont le poste a été supprimé, à condition qu'ils disposent des qualifications adéquates.

Un changement de poste interne ou la prise d'une nouvelle fonction doit être raisonnablement exigible des collaboratrices et collaborateurs, notamment au vu du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail, du lieu de travail, des qualifications requises et des tâches. Les postes dont la classification est inférieure de trois classes de salaire au maximum à celle du poste précédent sont considérés comme restant dans la limite du raisonnable.

En outre, les principes suivants s'appliquent à la mise en œuvre du plan social :

3.1 Information et communication transparentes, dispensées en temps opportun et adaptées aux destinataires

- Information rapide, adaptée aux destinataires et cohérente : la communication est réalisée de manière à ce que les contenus ne soient pas seulement entendus, mais aussi compris et consignés en conséquence.
- Communication transparente : les décisions et les étapes importantes sont communiquées en premier lieu oralement ; les informations écrites servent de support complémentaire.

- Respect de la cascade de communication : si nécessaire, information préalable des supérieures et supérieurs hiérarchiques et de la Commission du personnel par la direction, puis des collaboratrices et collaborateurs concernés, ensuite des autres collaboratrices et collaborateurs et, le cas échéant, du public.
- Implication active et régulière des partenaires sociaux : la Commission du personnel ou les partenaires sociaux sont informés de manière active et continue. La direction est responsable de la mise en œuvre de la procédure, en collaboration avec la division Ressources Humaines (RH).

3.2 Soutien de l'employeur

- Les collaboratrices et collaborateurs sont accompagnés, encouragés et soutenus dans la construction de leur propre avenir, conformément à la procédure. Cela comprend, entre autres, le développement de perspectives et d'objectifs personnels, l'identification de nouvelles possibilités et le recours à des services de conseil en matière de carrière. Lors de la recherche de solutions, outre les procédures de consultation, les offres conformément à l'art. 4 ss ci-dessous s'appliquent.
- Les collaboratrices et collaborateurs sont invités à s'impliquer et à prendre la responsabilité de leur développement personnel et professionnel.
- Des mesures de qualification adaptées et pertinentes pour le marché du travail (y compris la formation continue) sont proposées aux collaboratrices et collaborateurs dans un cadre défini sans obligation de remboursement, voir également l'art. 4 ss ci-après.

3.3 Accompagnement respectueux et orienté vers l'avenir et les solutions

- Planification continue et préparation : planification continue des activités liées au changement et préparation en temps utile (y compris éventuellement l'habilitation) de la hiérarchie.
- Conseil et suivi des collaboratrices et collaborateurs : en premier lieu par les supérieures et supérieurs hiérarchiques, auxquels s'ajoutent au besoin des collaboratrices et collaborateurs de la division RH ainsi que des tiers.
- Soutien des supérieures et supérieurs hiérarchiques : la direction et la division RH sont là pour conseiller les cadres et font appel à une expertise externe si nécessaire.
- Définition claire des interlocutrices et interlocuteurs et des responsabilités : les collaboratrices et collaborateurs savent à tout moment à qui s'adresser et connaissent clairement les responsabilités de chaque personne, même pendant les phases de transition au niveau de la hiérarchie.

3.4 Priorité aux solutions durables et consensuelles

- Les collaboratrices et collaborateurs suivent un processus de réorientation accompagné et tourné vers l'avenir, qui se termine par la prise d'une nouvelle fonction (p. ex. acceptation d'un nouveau poste en dehors de Swissmedic).
- En principe, les postes sont d'abord mis au concours en interne pendant au moins deux semaines. Les postes sont pourvus par le biais d'un processus de recrutement standardisé.
- À qualifications égales, la préférence est donnée aux collaboratrices et collaborateurs internes.
- Il est possible, dans certains cas justifiés, de nommer des personnes à un poste réputé convenable. Une attention particulière est accordée à une communication proactive et transparente. En

cas de retraite anticipée, les personnes concernées peuvent choisir entre la retraite anticipée conformément à l'art. 11 ci-après et les prestations correspondantes du plan social en cas de licenciement. La décision en faveur du plan social doit parvenir par écrit à la division RH dans les deux semaines suivant la notification de la retraite anticipée.

4 Offres de développement et de soutien

Swissmedic offre à ses collaboratrices et collaborateurs qui doivent être licenciés pour des raisons d'exploitation ou économiques des mesures de formation et de reconversion en vue de la reprise d'une autre activité au sein ou en dehors de Swissmedic. Selon la situation individuelle de la personne concernée, différentes offres de développement et/ou de soutien sont pertinentes.

En voici une sélection :

- Reclassement (newplacement) collectif
- Conseil de carrière externe ou bilan de compétences
- Coaching
- Soutien à la formation continue
- Prise en charge des frais de mobilité et de logement liés à une réorientation professionnelle
- Autres mesures adaptées aux besoins

La division RH accompagne les collaboratrices et collaborateurs concernés dans la sélection et la définition des mesures appropriées dans le cadre des prestations ci-dessous :

Plus de 20 ans de service ou âge > 55 ans	10 à 20 ans de service ou âge compris entre 50 et 55 ans	1 à 9 ans de service ou âge compris entre 45 et 50 ans
Jusqu'à CHF 15 000.–	Jusqu'à CHF 10 000.–	Jusqu'à CHF 5000.–
15 jours ouvrables	10 jours ouvrables	5 jours ouvrables

Les années de service et de vie entamées sont arrondies.

Si une collaboratrice ou un collaborateur bénéficiant de mesures en cours prévues par le présent plan social accepte un autre poste au sein ou en dehors de Swissmedic, les mesures prévues par le présent plan social sont interrompues à compter du premier jour du mois qui suit la résiliation de son contrat de travail. Les formations continues déjà entamées et financées par Swissmedic peuvent être poursuivies après le départ.

Le cadre des prestations de l'art. 4 doit être convenu par écrit au plus tard trois mois après la résiliation et son montant doit être perçu dans un délai de 12 mois. L'employeur peut exiger les justificatifs correspondants.

5 Renonciation au remboursement en cas d'accords de remboursement existants

Dans une situation de licenciement, il est renoncé au remboursement des prestations en cas d'accords de remboursement existants.

6 Garantie de salaire

En cas de déclassement de la fonction, d'attribution d'une fonction de niveau inférieur ou de réduction du taux d'occupation ordonnée, le salaire est garanti pendant 12 mois. Ces prescriptions ne s'appliquent qu'aux changements internes.

7 Congé payé

Un congé payé est accordé à la collaboratrice ou au collaborateur en quête d'un emploi ou souhaitant effectuer un stage d'introduction, une période d'essai ou une activité similaire (par analogie avec l'art. 4 ci-avant et en complément de celui-ci).

8 Indemnité de départ

Si les rapports de travail sont résiliés pour des raisons d'exploitation ou économiques, une indemnité est versée aux conditions de l'art. 11, al. 2 de l'ordonnance sur le personnel de Swissmedic. L'indemnité est versée en fonction de la durée d'engagement et de l'âge de la collaboratrice ou du collaborateur. Les indemnités correspondant à la durée d'engagement et à l'âge de la collaboratrice ou du collaborateur sont additionnées. Un maximum de 11 mois de salaire peut être versé à titre d'indemnité.

Années de service	Indemnité en mois de salaire *
1 – 15	2 salaires mensuels
16 à 20	3 salaires mensuels
21 à 24	4 salaires mensuels
plus de 25	5 salaires mensuels

Âge	Indemnité en mois de salaire
Moins de 40 ans	2 salaires mensuels
40 à 45 ans	3 salaires mensuels
46 à 50 ans	4 salaires mensuels
51 à 55 ans	5 salaires mensuels
Plus de 55 ans	6 salaires mensuels

* Salaire brut au moment du licenciement, y compris la part du 13^e salaire, moins les cotisations sociales et l'éventuel impôt à la source dû.

Dans les cas de rigueur, les indemnités peuvent également être plus élevées, conformément à l'art. 11, al. 2 de l'ordonnance sur le personnel de Swissmedic. La gestion des cas correspondante est assurée par la division RH.

Les interruptions des rapports de travail ne sont pas prises en compte dès lors que leur durée ne dépasse pas trois ans. Les années de service ou de vie entamées sont arrondies.

9 Prolongation du délai de préavis

Dans le cadre du présent plan social, un délai de préavis de quatre mois s'applique au lieu de trois mois.

10 Départ volontaire et immédiat

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent choisir de quitter l'entreprise immédiatement (dans un délai de cinq jours ouvrables). Dans le cadre de cette option, ils reçoivent les prestations en vigueur conformément aux art. 4 et 8 ainsi que deux salaires mensuels supplémentaires, y compris la part du 13^e salaire. Le solde de vacances et le solde horaire existants sont payés. Les détails sont fixés dans un accord de résiliation individuel.

11 Retraite anticipée

Les retraites anticipées prévues par le présent plan social sont régies par l'art. 34 du règlement de prévoyance de la caisse de prévoyance de Swissmedic.

12 Consultation sociale du personnel

Les collaboratrices et collaborateurs affectés par des mesures concernant le personnel doivent être informés en temps utile par la division RH des prestations offertes par la Consultation sociale du personnel (un service rattaché à l'OFPER, prodiguant des conseils concernant des questions personnelles et familiales, proposant un soutien financier en cas de nécessité, etc.) et par les associations ainsi que d'autres offres de conseil externes, et être conseillés sur la procédure à suivre.

13 Entrée en vigueur

Le plan social entre en vigueur le 21 janvier 2026.

14 Résiliation

Le plan social peut être résilié par chacune des parties pour la fin de l'année, moyennant un préavis de six mois, mais au plus tôt le 31 décembre 2027.

Signatures

Swissmedic

Le directeur adjoint



Philippe Girard

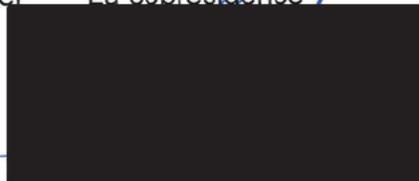
La cheffe du secteur Personnel
et finances



Jacqueline Rohrbach

Commission du personnel de Swissmedic

La coprésidence



Fabien Morand



Kerstin Sara Siegrist

Association du personnel de la Confédération (APC)

Le secrétaire général



Jérôme Hayoz

La secrétaire de l'association



Norma Giannetta

transfair – ton syndicat

Le responsable de la branche
pour l'administration publique



Matthias Humbel

Le responsable de la région Centre



Fritz Bütikofer

SSP

Le secrétaire syndical



Christof Jakob