

CCT

## L'employeur SSR est-il encore fiable ?

Six mois après l'introduction du nouveau contrat collectif de travail, la SSR ne l'a toujours pas mis en œuvre correctement. Parmi les manquements et applications approximatives que nous avons constatés, le refus d'introduire une directive nationale sur la planification du temps de travail est particulièrement dommageable pour le personnel planifié, dont on trouve le plus grand nombre à la TSR.

Le personnel de la RSI subit quant à lui une baisse brutale de 10% de la courbe salariale. L'unité d'entreprise estime être en droit de diminuer quand elle l'entend les salaires de référence, ce qui est contraire à la bonne foi et constitue un abus de droit manifeste. Par ce procédé, elle réduit d'autant la carrière salariale convenue à l'engagement et transforme les salariés qui ont atteint le salaire de référence en «dépasseurs» prétendument «trop» payés! Mais par ailleurs, la SSR refuse d'amener son personnel au salaire maximum en 10 ans (9.1 CCT), elle exclut de fixer dans chaque contrat individuel le nombre de jours de travail annuels dus pour le personnel à temps partiel irrégulier (art 1.8 et 2.6 annexe I CCT) et ne veut pas appliquer l'égalité de traitement en ce qui concerne le nombre de jours fériés auxquels les employés ont droit chaque année.

### La fin justifie les moyens

Pendant les négociations CCT, la SSR affirmait avec moult larmes de crocodile, qu'en contrepartie d'une annualisation du temps de travail, elle ferait en sorte de respecter dans son entier la loi sur le travail. Les négociateurs SSR, dont le chef des RH de la TSR, Denis Bossy, faisait partie, admettaient, avec une mansuétude de façade, qu'il n'était pas question pour l'employeur d'exiger la même disponibilité envers le personnel à temps partiel qu'envers celui à plein temps. Or les accords individuels sur la planification annuelle, indispensables pour limiter l'asservissement exorbitant exigé du personnel à temps partiel irrégulier, ne peuvent pas être correctement formulés en l'absence d'une directive nationale de planification. Cette dernière est également incontournable si la SSR entend garantir une application correcte de la loi sur le travail.

(suite en page 2)

No 24

### Sommaire

- 2\_ Diversion
- 3\_ Paiement rétroactif des vacances sur les indemnités

NOUVEAU TRAIN DE MESURES  
D'ÉCONOMIE

### La SSR tient-elle encore au dialogue social ?

On peut en douter. En effet, la SSR, qui compte par ailleurs sur son personnel pour s'investir dans les grands projets en cours, le sacrifie sur l'autel de son marchandage à Berne.

Le SSM ne peut donc pas accepter de geler les salaires et la progression salariale. Cela d'autant plus que dans le même temps, l'employeur refuse toujours d'appliquer correctement la CCT qu'il a négociée, et que les violations de la loi sur le travail sont nombreuses, systématiques et récurrentes dans certaines unités d'entreprise.

Pour le SSM, il va de soi qu'une augmentation des ressources est devenue incontournable pour assurer l'existence d'un service public généraliste de radio télévision en Suisse. Cela ne justifie aucunement que le personnel se retrouve à nouveau en première ligne.

• SSM ROMAND

### Une loi jamais respectée

L'entreprise viole en effet depuis plusieurs années et de manière systématique plusieurs dispositions de la loi sur le travail, en particulier à la TSR. Les plus flagrantes concernent la limite de la durée du travail de nuit, l'interdiction de planifier du travail supplémentaire, l'interdiction de travailler plus de 5 jours et demi d'affilée en dehors des exceptionnelles productions de longue durée et dans ce dernier cas, l'obligation d'accorder 3 jours de repos consécutifs après une séquence de travail de plus de 6 jours. Mais parmi les violations de la Loi sur le travail les moins connues, celle qui impose à l'employeur de communiquer toute modification d'un horaire de travail deux semaines avant son exécution (69 OLT1) n'a pas échappé au SSM. La TSR transgresse pourtant allégrement chaque semaine cette disposition qui concerne le personnel planifié, soit des

centaines de collaboratrices et collaborateurs.

### Des économies illicites

Les conséquences de la disposition 69 OLT 1 sont considérables car la SSR n'a formellement pas le droit de modifier les horaires de travail moins de deux semaines avant son exécution. La loi prévoit certes des situations exceptionnelles, que la SSR a délibérément fixées à 9 modifications d'une heure chacune par année civile (voir encadré). Pour le syndicat, il n'y a qu'une solution pour traiter correctement cette question : la SSR doit prendre en compte la planification initiale. Ainsi, même si l'horaire de travail est modifié à moins de deux semaines, l'horaire initialement prévu doit aussi, et dans tous les cas, être compté comme temps de travail, ce qui limitera sérieusement les inconvénients infligés aux collaborateurs de la production.

### Les autorités cantonales doivent garantir le droit du travail

Aujourd'hui, la SSR est dans une mauvaise situation vis à vis de son personnel car elle a voulu assouplir à son avantage les dispositions sur le temps de travail, tout en étant incapable de rester dans le cadre légal. Le SSM avait informé Gilles Marchand en 2007 déjà de cette situation, mais le directeur de la TSR a eu la même attitude que ses homologues des autres régions : le déni. Pour le syndicat, le manque de crédibilité de l'employeur SSR depuis l'introduction de la nouvelle CCT n'est plus admissible et il faudra probablement s'adresser aux autorités cantonales pour restaurer un semblant de légalité dans la planification, la notation et l'exécution du travail à la SSR.

• WILLY KNÖPFEL

## UNO COMPRESSION

# Diversions

**A la SSR, le rythme des projets a toujours été élevé, voire précipité. Mais avec UNO, les promoteurs de la fusion poussent leurs troupes à l'hyperactivité, en imposant un calendrier démentiel à 180 employés, la plupart déjà passablement (sur)chargés par le travail quotidien. Et pendant ce temps, les engagements liés à la CCT ne sont toujours pas respectés.**

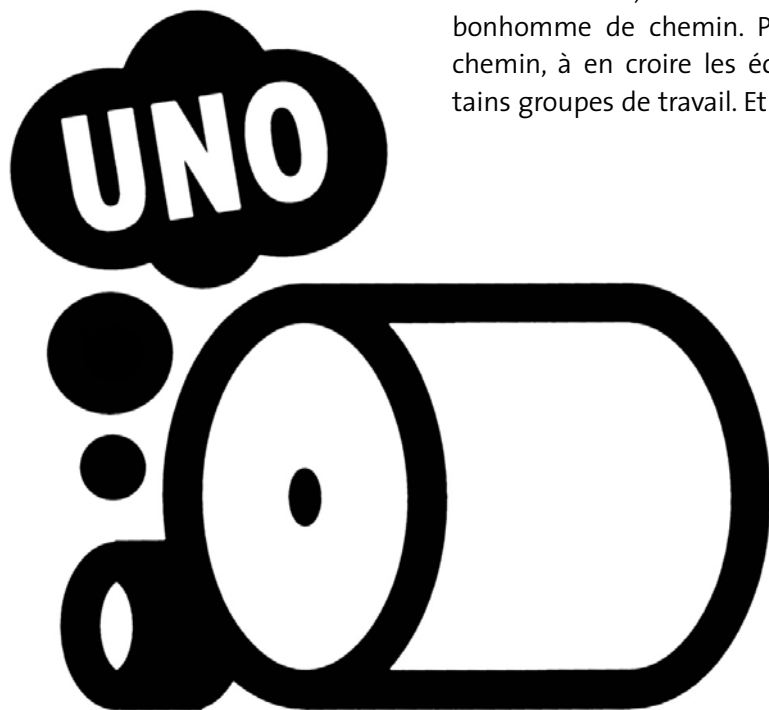
Dès le mois de mars, le SSM romand, qui réunit les groupes de Genève et Lausanne, a décrit la fusion RSR/TSR comme une restructuration dont le volet «efficacité» prime sur le volet «convergence». Et pour cause : la «convergence des médias» n'est pas le genre de mutation que l'on opère en deux coups de cuillères à pot. Pour espérer la réaliser sans trop de dommages – notamment en préservant la capacité de création et la diver-

sité, il faut y consacrer du temps et lui réserver des moyens. Or le temps fait cruellement défaut dans le projet UNO et les moyens sont loin d'être acquis vu la situation financière de la SSR. La restructuration est la seule explication à une fusion des structures décidée avant de savoir ce qui est faisable et souhaité sur le plan programmatique. Comme en 1973 lors de la fusion RTSR, soit dit en passant.

Cette restructuration intervient alors qu'un gros blocage perdure sur le front CCT. Bien qu'un nouveau contrat collectif de travail ait été conclu fin 2008 après deux ans de difficiles négociations, il n'est toujours pas appliqué correctement (voir l'article en page 1). Pour le SSM, la CCT est une priorité. Pas question pour le syndicat de s'épuiser dans une négociation permanente dans la région pour résoudre la quadrature du cercle de la fusion.

Le contrat collectif doit être appliqué partout, fusion ou pas, convergence ou pas.

En attendant, UNO continue son bonhomme de chemin. Pas facile, le chemin, à en croire les échos de certains groupes de travail. Et force est de



constater que jamais la direction RSR et TSR n'ont autant «communiqué», fait preuve de «transparence». Mais la démarche «participative» mise en œuvre par les directions radio et TV ressemble fort à «un procédé juste aidant à faire passer des décisions injustes».<sup>1</sup>

UNO, donc, se veut opération de charme. Pour autant que l'on ne gratte pas trop la surface. Et justement, c'est ce qu'a décidé de faire le SSM, pour commencer. Informer, parce que communiquer ce n'est pas informer. Et mettre en lumière des aspects que UNO se garde bien d'éclairer. Le SSM vous tiendra informés sur le blog UNO Compression, tout au long de l'été et de l'automne. • VALÉRIE PERRIN

<sup>1</sup> Anne-Marie Dujarier: «Il faut réduire les affectifs! Petit lexique de management», Ed. Mots et Cie, Paris, 2001.

SSR

## Paiement rétroactif des vacances sur les indemnités

Les collaborateurs et collaboratrices de la SSR qui travaillent avec une forte irrégularité ont eu la surprise de recevoir, en sus de leur salaire du mois de mai, quelques centaines, voire quelques milliers de francs supplémentaires. Pourquoi cette apparente générosité de la part d'une direction qui n'a de cesse de lancer des programmes d'économie?

L'origine de cette affaire remonte à 2003, lorsque la compagnie Orange a décidé de fermer son centre de service à la clientèle, opérationnel 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Les 19 salariés licenciés décident alors d'ouvrir une action auprès du tribunal des prud'hommes de Lausanne, pour réclamer le paiement des vacances sur les indemnités qu'ils percevaient en plus

de leur salaire de base, pour le travail de nuit, de fin de semaine et lors des jours fériés. En 2005, le tribunal fédéral (TF) valide l'action des salariés et précise dans son arrêt (132 III 172) que les suppléments à la rémunération de base versés en compensation du travail effectué la nuit, en fin de semaine et les jours fériés ont un caractère régulier et durable et qu'ils doivent être

pris en compte dans le calcul afférent aux vacances au sens de l'article 329 CO.

L'intérêt de cet arrêt du TF pour le personnel de la SSR n'échappe pas au SSM qui demande le paiement des vacances sur toutes les indemnités pour inconvénients. La requête du SSM intervient pendant les négociations de la convention collective de travail. Les négociateurs étaient conscients que l'arrêt du TF déployait un effet rétroactif sur 5 ans. Le SSM y renonce pourtant, dans un premier temps, car il souhaite obtenir une augmentation substantielle des futures indemnités pour inconvénients. La SSR refuse ce «troc», niant

(suite en page 4)

## Un auto goal magistral

C'est sur la base d'un avis de droit que la SSR a fixé la limite plancher annuelle qui détermine si une indemnité est versée régulièrement ou non. Cette notion de régularité, nécessaire pour toucher le paiement rétroactif des vacances, a été définie par la SSR à CHF/an : 220.- pour la TMA, 440.- pour le travail de nuit, 528.- pour le travail du dimanche, 300 fr. pour les services de piquet, 840.- pour les RTE et... 87.- pour la modification d'un plan de service. L'avis de droit précise qu'étant donné l'article 69 OLT1, qui oblige l'employeur à communiquer toute modification de l'horaire de travail deux semaines à l'avance, le paiement régulier d'une indemnité pour modification du plan de service n'est pas conforme. Et de fixer la valeur plancher de la régularité à 10 indemnités au plus par année civile. En communiquant cette valeur à son personnel, la SSR s'est-elle rendue compte qu'elle admet dans la foulée que, excepté les neuf premières heures, toute modification supplémentaire du plan de service dans un délai de moins de deux semaines est contraire à la loi sur le travail? Probablement pas, mais le SSM compte bien s'appuyer sur la position de la SSR pour obtenir une application correcte de la loi sur ce point. Le syndicat veut que les horaires de travail planifiés à 14 jours comptent dans tous cas comme temps de travail, indépendamment des heures de travail effectives qui doivent, le cas échéant, s'ajouter au temps de travail prévu initialement et s'accompagner d'une indemnité pour modification du plan de service. • WK

même son obligation de devoir payer quoi que ce soit. Les positions respectives restant figées et pour aller de l'avant, les négociateurs décident que la SSR commandera un avis de droit sur la question. Il s'avérera déterminant pour persuader l'employeur qu'il avait l'obligation de payer les vacances rétroactivement sur toutes indemnités versées régulièrement à son personnel.

La SSR doit se rendre à l'évidence : elle devra déboursier une somme assez importante. Néanmoins, elle tente d'en limiter l'ampleur. Pour déterminer si une indemnité est versée régulièrement ou non, la SSR a fixé une limite annuelle plancher, en francs, pour chaque in-

demnité prise en compte. En dessous de cette limite, l'employeur estime que l'indemnité en question n'est pas versée régulièrement et que le droit rétroactif au paiement des vacances n'existe pas. Cette manière de procéder péjore une fois de plus la situation du personnel à temps partiel. Par ailleurs, la SSR refuse de payer les vacances sur les bonus temps, ce qui représente un montant considérable. Le SSM examine la possibilité d'ouvrir une nouvelle procédure civile, avec l'objectif d'obliger la SSR à appliquer les valeurs plancher au prorata du taux d'activité et payer les vacances également sur les bonus temps.

• WILLY KNÖPFEL

### CALENDRIER

**Parution du prochain numéro : automne 2009**

**Délai de rédaction : fin septembre 2009**

Si vous souhaitez participer à la rédaction du journal, ou réagir à un article que vous avez lu, adressez-vous à Valérie Perrin au secrétariat du SSM: [ssm@worldcom.ch](mailto:ssm@worldcom.ch) ou tél. 021 653 31 79

# impulsions

Adresse de la rédaction:  
Secrétariat SSM  
Chemin de Champ-Rond 41  
1010 Lausanne  
Tél. et fax: 021 653 31 79  
[ssm@worldcom.ch](mailto:ssm@worldcom.ch)

Editeur responsable  
et coordination:  
Valérie Perrin

Ont participé à ce numéro:  
Willy Knöpfel, Valérie Perrin

Graphisme: Lisa Schwarb  
Illustration: Aloys  
Impression: imprimerie GraphStyle,  
Lausanne  
Tirage: 2'000 exemplaires  
Parution: trimestrielle  
Distribution: gratuite



Syndicat suisse des mass media

SSM national:  
[www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)

#### Contacts:

Groupe SSM TV Genève  
Case postale 81  
1211 Genève  
Tél.: 022 328 72 38  
Fax: 022 781 43 62  
[ssmge@worldcom.ch](mailto:ssmge@worldcom.ch)

Groupe SSM Radio Lausanne:  
Chemin de Champ-Rond 41  
1010 Lausanne  
Tél. et fax: 021 653 31 79  
[ssm@worldcom.ch](mailto:ssm@worldcom.ch)

Secrétariat central SSM:  
Birmensdorferstrasse 65  
8004 Zurich  
Tél.: 044 202 77 51  
Fax: 044 202 79 48  
[info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch)

Le Syndicat suisse des mass media (SSM) est le syndicat des salariés travaillant dans les médias électroniques (radio, télévision, entreprises de production audio-visuelle, internet). Il compte environ 3500 membres dans toute la Suisse et fait partie de l'Union syndicale suisse.