

## Edito

La nouvelle entreprise née de la fusion de la RSR et de la TSR s'impose évidemment au sommaire de ce journal. Tout au long de l'année 2009, le SSM s'est exprimé sur le projet via son blog UNO Compression. Avec l'objectif de lever le voile sur les enjeux et les aspects problématiques de cette restructuration, et d'interpeller sur son absurdité. Le blog a vécu, nous voilà désormais dans le vif du sujet. Pour ce numéro, différents interlocuteurs, internes et externes, s'expriment sur la création de la RTS. Et l'on constate que les sentiments qui dominent vont du scepticisme à la franche opposition.

Pour le SSM romand, la nouvelle entreprise aura des conséquences à deux niveaux. Premièrement, une réorganisation de cette ampleur aura des effets sur les méthodes et la gestion des équipes, qui pourraient toucher les employé-e-s à la fois dans leur travail concret et dans leurs relations avec leurs collègues et leurs supérieurs.

Deuxièmement, l'harmonisation des conditions de travail entre les deux médias représente un vrai casse-tête, un mikado dans lequel une pièce qui bouge peut entraîner le mouvement de beaucoup d'autres. Néanmoins, le SSM est prêt à négocier tout ce qui doit l'être.

Le problème, c'est que la Direction générale de la SSR intervient dans ce processus comme un élément paralysant, en niant toute obligation de garantir les courbes salariales actuelles, c'est-à-dire la base sur laquelle s'achoppe tout le système de rémunération. Se prêter à une harmonisation des salaires et des indemnités de fonction en se référant à des valeurs qui pourraient être modifiées unilatéralement par l'employeur revient à construire sur des sables mouvants.

Les problèmes que le SSM rencontre avec la Direction de la SSR sont particulièrement illustrés par le désaccord qui les oppose sur le plan social. Car au fond, l'origine de ce désaccord est la volonté de la SSR de s'affranchir au maximum de l'obligation de négocier les conséquences des fusions d'entreprises. Au lieu de négocier avec le SSM – ce qui pourrait être fastidieux – la SSR préfère avoir les coudées franches pour «gérer» de manière collective et uniforme, par un mécanisme de sanction/récompense, toutes les modifications de contrat qu'elle pourrait être amenée à imposer à l'avenir. Dans cette perspective, le «plan social» actuel n'est rien d'autre qu'un dispositif engageant la responsabilité du syndicat vis-à-vis de pratiques encore inconnues.

Le SSM n'est pas disposé à cautionner le principe de l'acceptabilité d'une baisse du salaire, et n'entend pas se laisser instrumentaliser pour permettre aux réformes de la SSR de se dérouler de manière plus fluide. C'est pourquoi il a fait appel au personnel de toute la SSR pour signer une pétition exigeant le retrait des «conditions d'acceptabilité» du plan social. • VALÉRIE PERRIN

No

26

## Sommaire

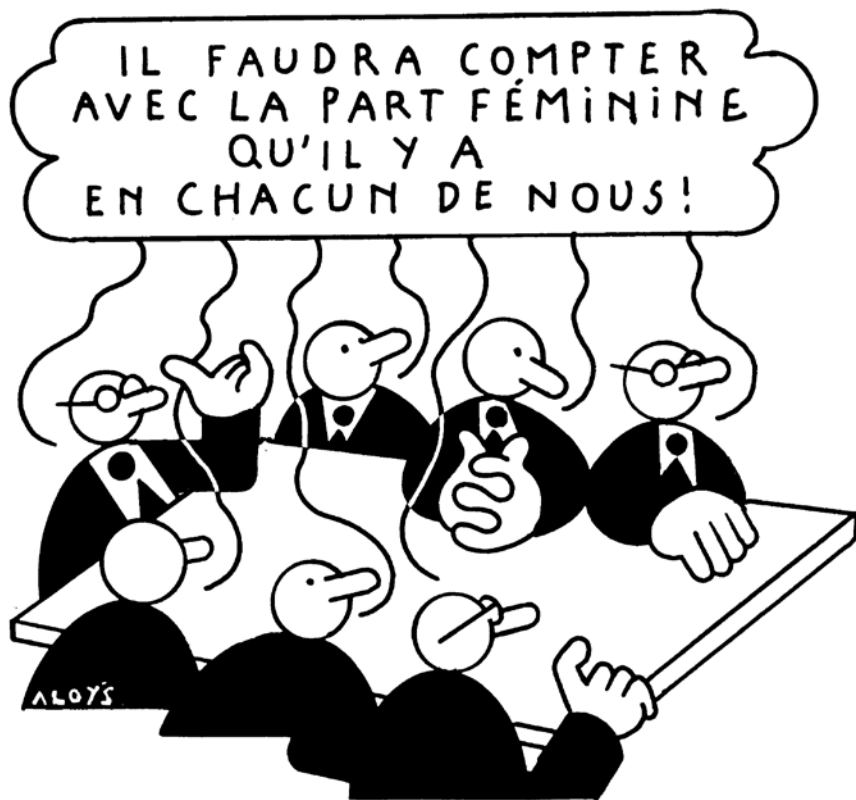
- 2\_ Fusion, première manche : match nul**
- 3\_ RTS : de la théorie à la réalité**
- 4\_ L'avis des rédactions**
- 5\_ Tribune libre : fusion et fonctionnement de la SSR**
- 8\_ La CCT vaut-elle encore la peine d'être défendue ?**
- 9\_ Assurances sociales en danger**
- 11\_ Non au vol des rentes !**
- 12\_ Le temps partiel à l'épreuve de la réalité**
- 14\_ Conclusion d'un accord sur la planification à la TV**
- 15\_ Hommage et justice à Méli**



**RTS:**  
**une entreprise**  
**toute neuve**

## BILLET D'HUMEUR

# Fusion TSR-RSR, première manche: MATCH NUL 7-3



Selon la communication interne sur la constitution de l'équipe de direction de la RTS: «sur les huit membres du conseil, quatre sont issus de la TSR, trois de la RSR et un externe» (Intranet RSR et TSR/21.12.09).

Mais lorsqu'une collaboratrice demande où sont les femmes dans le conseil de direction, la perspective change: il est remarqué que «les deux unités rattachées au Directeur (Relations extérieures et Communication d'entreprise) seront dirigées par deux femmes, Manon Romerio-Fargues et Chantal Bernheim, invitées permanentes du Conseil de direction» (Intranet RSR/22.12.2009).

Jeux de lumières. Tour de passe-passe. On déplace le projecteur suivant le besoin de profiler le réel. Usage connoté du vocabulaire digne des *Mythologies* de Roland Barthes (<http://www.oboulo.com/roland-barthes-mythologies-40147.html>), dont je vous recommande chaudement la lecture.

Mais laissons donc la mythologie, le versant masculin (les départements, les hommes, les «membres») et le versant féminin (les unités, les femmes, les «invitées permanentes»), pour nous contenter de compter de manière bêtement mathématique les participants. Sans oublier... le directeur. Dont l'avis au conseil doit bien valoir celui d'un cadre 2.

Dans le détail, suivant l'organigramme proposé par le rapport UNO en page 29 (organigramme subtilement «relifté» après les nominations):

- gros départements du «cœur d'activité» (Programme, Actualité, Opérations): TSR = 2 / RSR = 0;
- départements de support: TSR = 2 (RH et Finances, tout de même) / RSR = 3;
- unités de direction: TSR = 2 / RSR = 0;
- participants au conseil de direction, y c. le Directeur: TSR = 7 / RSR = 3.

«... Sur les huit membres du conseil, quatre sont issus de la TSR, trois de la RSR et un externe.»

## BRÈVES

## L'écart des salaires est reparti à la hausse en Suisse

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité en 1996, l'enquête suisse sur la structure des salaires (OFS) montre que l'écart moyen pondéré entre les salaires masculins et féminins a augmenté, en contradiction avec le mandat constitutionnel de l'égalité salariale entre les sexes. En 2006, cet écart s'élevait à 18,9%. En 2008, il atteint 19,3%. Pour les syndicats, cela démontre l'échec de la politique du laisser faire défendue par les employeurs et la droite politique. Cette péjoration est d'autant plus préoccupante que la conjoncture était bonne sur la période concernée, et que l'écart entre salariés et cadres a lui aussi augmenté. Dans plusieurs branches, les salaires réels des employés ont reculé alors que les salaires des cadres ont augmenté de 10 à 30%. Le traitement des cadres a crû de 11,5% en moyenne toutes branches confondues. • UP

## TRIBUNAL ARBITRAL

## Le SSM a gagné

En 2007, la SSR avait modifié unilatéralement, au détriment des collaborateurs, l'interprétation d'un article du règlement sur le remboursement des frais, concernant les services tôt le matin ou tard le soir. Le SSM avait contesté cette interprétation. Fin 2009, une procédure arbitrale a finalement donné raison au syndicat. Le personnel sera plus amplement informé dès que le jugement nous sera parvenu. • UP

Je ne sais pas si la Convergence atteindra son premier objectif, à savoir «... gagner en intelligence» (Projet UNO – rapport final, page 12). Mais à coup sûr, le pari de l'intelligence n'est pas gagné quand on en prête si peu aux collaborateurs.

• JEAN-MARC JUILLAND

Publié sur le forum de l'intranet RSR, le 24 décembre 2009.

DÉMARRAGE DE LA RTS

# De la théorie en couleurs aux réalités en noir/blanc

VALÉRIE PERRIN

Depuis les nominations à la tête de la RTS, un certain désabusement caractérise l'état d'esprit de nombreux employé-e-s de la radio. Comme une confirmation de leurs craintes, après la longue expectative de l'année 2009: la radio a de la peine à faire le poids face à la télévision.

Ce qu'ils redoutent le plus, c'est le préjugé selon lequel la radio se résumerait à être de la télévision en plus simple. Une idée fautive qui a pointé dans les échanges au sein de certains groupes de travail UNO, et que semblent entériner les récentes nominations. Comme nous l'a dit un collaborateur, si Gilles Marchand avait pris la mesure de l'hétérogénéité des deux médias et de leurs besoins différents, s'il s'était intéressé à l'organisation du travail – plus taylorisée à la télévision qu'à la radio – il se serait entouré de gens de radio à même de le guider sur un terrain nouveau. Au contraire, tout le monde s'accorde à dire que la radio est le parent pauvre de la nouvelle direction.

A ceux qui rétorquent que le département Ressources et Développement, qui revient à un cadre de l'ex-RSR, est l'un des plus stratégiques, les sceptiques rappellent qu'il ne comprend pas le multimédia de programme et de l'actualité, et qu'il doit donc être clairement considéré comme un département de support, comme l'indique le rapport UNO et comme le conseil d'administration l'avait approuvé. L'élévation de ce département au niveau du «cœur de métier» répond donc à un objectif de communication institutionnelle. Gilles Marchand et son conseil d'administration ont pourtant pris des engagements clairs concernant l'équilibre et la spécificité des deux médias.

Au-delà de cette question d'équilibre entre médias, le scepticisme lié à la fusion est d'autant plus grand que les salarié-e-s n'ont à aucun moment eu le sentiment de pouvoir véritablement influencer le processus. UNO a été vendu

comme une expérience participative, mais au bout du compte – comme le traduit bien le rapport final, qui dévoile une forme sans contenu – ce sont les cadres 2 qui décideront ce qu'ils veulent faire concrètement.

A l'heure de vérité, flotte comme un sentiment de s'être fait embobiner.

.....

**Nombreux sont ceux qui craignent que la réorganisation ne passe pas l'épreuve de la réalité, ou qu'elle ne coûte très cher au final, faute d'avoir écouté les vrais «experts»: les employé-e-s qui se frottent au réel, et aux aberrations qu'on leur impose parfois.**

.....

Certes, ce n'est pas nouveau. Depuis le départ, la tendance est au scepticisme au sein du personnel des deux médias, et il y a de quoi. Dès le printemps 2009, la langue de bois l'a disputé à la fiction. M. Marchand a dressé un tableau apocalyptique du paysage des médias, dans lequel Google et la presse régionale romande apparaissent comme des concurrents potentiels de la SSR, comme si la radiotélévision de service public n'était qu'un acteur comme un autre sur un marché comme un autre. Censé démontrer «l'urgence de faire quelque chose» (sic), ce tableau n'est guère susceptible de convaincre de la nécessité de fusionner. A fortiori des professionnels qui connaissent bien les motivations de leur public. Nul ne sait encore aujourd'hui ce qui justifie une réorganisa-

tion d'une telle ampleur. Le personnel sait tout sur le comment et la nécessité de changer, mais toujours rien sur le «pour quoi». Une impression renforcée par la lecture du rapport final UNO, qui botte en touche vers l'encadrement.

Or les réalités sont bien là, avec leur chaquet de conséquences. Tel responsable a été choisi parce qu'il connaît bien la télévision, et découvre que la radio est bien plus complexe qu'il ne le pensait. Nombreux sont ceux qui craignent que la réorganisation ne passe pas l'épreuve de la réalité, ou qu'elle ne coûte très cher au final, faute d'avoir écouté les vrais «experts»: les employé-e-s de la radio et de la télévision qui se frottent au réel, et aux aberrations qu'on leur impose parfois.

Le syndicat partage ce scepticisme, et jugera sur pièce. En attendant il y a du pain sur la planche, car il va maintenant falloir harmoniser des règles de fonctionnement propres à chaque média, élaborées sur près de 20 ans, en fonction de réalités hétérogènes, mais aussi de rapports de forces variables. Fonctions clés, courbe salariale, indemnités de fonction, service de piquet, forfaits B prime et autres, utilisation différente des mêmes contrats CCT entre TV et radio, entretien d'évaluation, etc. Un chantier à la (dé)mesure de la nouvelle entreprise, que le SSM entend négocier point par point. •

## L'AVIS DES RÉDACTIONS

## Opposition de la Communauté TSR

La Communauté des journalistes, réalisateurs, assistants réalisateurs et recherchistes de la TSR s'est montrée critique tout au long du processus UNO. A l'issue de son assemblée générale du 27 novembre, voici ce qu'elle déclarait dans un procès-verbal largement diffusé.

(...) Après l'annonce de la création de la RTS, après la lecture du projet dévoilé par la Direction, et après en avoir débattu sérieusement : la Communauté estime que ses interrogations, et ses propositions, ne sont toujours pas prises en considération dans le projet global.

### 1. Concernant l'actualité

La Communauté se prononce contre le projet de «transversalité» tel qu'il semble se dessiner.

Cette réorganisation viserait à créer des rubriques communes radio-tv, éventuellement dispersées géographiquement sur différents sites.

Ce dispositif détruirait les rédactions des deux médias. Il reviendrait à créer un centre news «virtuel» commun aux deux médias. (...).

En prolongement de cette question, la Communauté considère que la création du poste de chef unique de l'actualité radio-tv est un pas supplémentaire vers la création de ce centre news «virtuel».

### 2. Concernant les magazines

Les professions concernées refusent la création d'un pot commun radio-tv dans lequel chaque émission viendrait faire son marché de compétences.

La Communauté demande le maintien d'équipes rédactionnelles séparées, par émission et par média.

3. En prolongement du point précédent, la Communauté condamne le projet de séparation absolue du secteur de l'Actualité radio-tv du reste de la produc-

tion radio-tv. Ce projet sonnerait le glas de la mobilité interne.

4. Comme elle l'a proposé à plusieurs reprises, la Communauté rappelle qu'elle souhaite participer au développement des projets à venir.

5. Les événements se sont précipités en 2009. La Communauté demande que le tempo soit revu, que ses préoccupations soient prises en compte, et que l'analyse des conséquences de la création de la RTS soit approfondie avant les décisions définitives. (...) •

## La Communauté radio renaît

La communauté de l'info (Cdi) est née dans une période particulièrement chaude. L'idée de base qui a germé dans certains esprits bien avant que l'on parle «convergence» était de renouer un dialogue avec la direction, permettre aux collaborateurs/trices de l'Information (techniciens, journalistes, assistant(e)s et autre corps de métier du département) de participer à une réflexion sur notre média.

Nous ne nous substituons pas au syndicat, mais il est clair que nous devons parfois parler conditions de travail quand nous défendons une qualité de produit. Car notre premier objectif est de défendre et promouvoir la qualité de

l'information, l'éthique et la déontologie ou encore de veiller au respect de la mission de service public.

Finalement, la Cdi est née en mai 2009, en pleine effervescence liée à la convergence et à l'efficacité. Et si ces trois mots riment, on est loin de la poésie. La Cdi a, pour l'instant, dû se montrer très réactive, demandant des explications qu'elle n'a finalement jamais vraiment reçues. Ainsi, notre souci de maintenir la pluralité et la diversité de l'information n'a rencontré qu'un intérêt poli. De plus, les récentes nominations confirment à nos yeux que les premières décisions de l'entreprise fusionnée ne constituent pas une défense des valeurs et des spé-

cificités du média radiophonique. En-dessous de Gilles Marchand (ex-TSR) on trouve seulement trois responsables sur huit issus de la RSR. Mais plutôt que de se livrer à des comptes d'apothicaires, la Cdi constate que les deux directions d'antenne (actualités et programme) échappent à la radio. Face aux défis de la fusion, la Cdi estime que son rôle et sa mission sont plus que jamais indispensables. A nous de veiller au grain, et éviter que la nouvelle RTS soit tentée de se passer de bande son... •

LE COMITÉ DE LA COMMUNAUTÉ  
DE L'INFO

## TRIBUNE LIBRE

# La fusion de la radio et de la télévision provoque de légitimes interrogations sur le fonctionnement de la SSR

JACQUES VALLOTTON,  
ANCIEN JOURNALISTE DE  
LA TSR ET DE LA RSR ET  
EX-MEMBRE DU SSM

Il est d'usage qu'un employé qui a pris sa retraite ne devrait pas cracher dans la soupe dont il s'est nourri pendant plusieurs décennies. Mais cette retenue n'est pas justifiée quand il s'agit de l'avenir d'un mass média à caractère public comme la SSR.

Le débat a fait rage sur la restructuration de la SSR. Rien de plus normal qu'il y ait eu des interrogations sur la fusion de la TSR et de la RSR sous le nouveau label RTS, Radio Télévision suisse. C'est loin d'être innocent de créer dans le paysage médiatique romand un pôle à dominance renforcée avec quelque 2'000 employés et un budget de près de 400 millions de francs. Les dirigeants ont expliqué que cette union permettrait de faire face aux défis provoqués par les bouleversements technologiques et économiques. Sans doute ont-ils raison en partie. Mais il existe aussi des limites qui ont été franchies et des parts d'ombre dans ce dossier.

D'abord, cela fait franchement sourire quand on vante sans nuance les avantages du mariage des rédactions de la radio et de la télévision. Dans les années 70, il y avait déjà une direction commune des deux médias ayant pignon sur rue à Lausanne. Les journalistes dans les cantons travaillaient déjà pour les deux entités. Mais la radio a longtemps bataillé pour bénéficier de son propre réseau. C'était jugé à l'époque absolument indispensable pour tenir compte des spécificités de chaque rédaction et de la pluralité des approches journalistiques. On est donc revenu à la case de départ. Si on peut comprendre qu'il y ait aujourd'hui une volonté de rapprochement dans le domaine de l'information de base entre les rédactions lausannoise et genevoise, qui se justifie par le développement des technologies et la constante évolution des vecteurs de diffusion, il n'empêche que le fond du problème subsiste et que rien ne change fondamentalement entre hier et aujourd'hui.

Des défenseurs du bon fonctionnement de la démocratie et de la diversité des opinions, en particulier des hommes politiques, ont tiré la sonnette d'alarme non sans pertinence devant les conséquences de cette union. Ils ont notamment mis le doigt sur un problème crucial, soit la direction unique qui chapeaute les deux

.....

**La radio a longtemps bataillé pour bénéficier de son propre réseau. C'était jugé à l'époque absolument indispensable pour tenir compte des spécificités de chaque rédaction et de la pluralité des approches journalistiques.**

.....

rédactions et qui limite de facto une partie de leurs prérogatives respectives. On peut légitimement s'interroger s'il n'est pas malsain d'avoir mis en place un organigramme qui peut mettre en danger la pluralité des approches dans les choix rédactionnels et du personnel en fonction des personnalités choisies.

C'est d'autant plus problématique qu'on peut se demander si les unités de la SSR remplissent encore à satisfaction leur mandat, qui est de donner un juste reflet des réalités de notre pays. Sans vouloir jouer au barbon de service et comparer les prestations offertes autrefois avec celles d'aujourd'hui, force est de constater que ce média public s'est engagé dans une course à l'audience où l'immédiateté, l'émotionnel et la superficialité prennent souvent le dessus. On a ainsi la nette impression que la politique

de la SSR s'aligne sur celle d'un média privé. Les bouleversements de la société et du paysage audio-visuel ne sont pas des excuses suffisantes pour accepter sans état d'âme une telle évolution. La SSR, qui n'est liée à aucun impératif commercial trop contraignant grâce à la manne régulière de la redevance, devrait se souvenir du critère prioritaire de sa mission. Si certains choix rédactionnels comme, par exemple, à la télévision, des reportages passe-partout de style *Migros-Magazine* ou, à la radio, des talk-shows superficiels sur des questions à la mode, peuvent à la limite se justifier, il apparaît toutefois qu'à une heure de grande écoute, ils le sont malheureusement au détriment d'une information plus classique, politique, cantonale, économique, citoyenne, associative, qui, quoi que le décrètent certains, est absolument indispensable à la bonne marche d'une démocratie et d'un pays fédéraliste et multiculturel comme la Suisse. La concession accordée à l'entreprise publique est d'ailleurs fort claire à ce sujet: la SSR doit contribuer à «la libre formation de l'opinion en présentant une information complète, diversifiée et fidèle, en particulier sur les réalités politiques, économiques et sociales».

Or, dans le domaine de l'information, à force de privilégier à tout prix la nouveauté, il y a un risque de virer à l'insignifiance, accrue de plus par l'absence d'une hiérarchisation des nouvelles considérée comme dorénavant inutile; et cela souvent au détriment du développement de l'information en provenance des cantons qui fait partie, qu'on le veuille ou non, de

la substance même de la vie politique actuelle de la Confédération.

Si la SSR veut ignorer les conséquences de cette dérive, c'est fort dommageable parce qu'irréversible. Car les médias privés en butte à une grave crise conjoncturelle et structurelle n'arrivent pas, malgré leur bonne volonté et faute de moyens en suffisance, à corriger et suppléer aux manquements de l'entreprise publique.

### Opacité

La SSR a toujours défendu bec et ongles son indépendance opérationnelle et stratégique. C'est un principe très noble au départ. Mais c'est aussi un moyen pour que l'on ne fourre pas son nez dans ses affaires. Rappelons, pour en revenir aux années 70, que les représentants des auditeurs, des téléspectateurs, des cantons, des grandes villes, de la Confédération et des syndicats siégeaient autrefois au sein d'un organe institutionnel qui exerçait un contrôle non négligeable sur la radio et la télévision allant jusqu'au vote de l'acceptation des membres de la hiérarchie. La lourdeur d'une telle institution était sans doute un peu encombrante. Mais, aujourd'hui, la RSR et la TSR se sont tellement battues pour se débarrasser de cette tutelle trop politisée à leur goût qu'elles sont devenues libres comme l'air et quasi autonomes dans leur gestion. Les pouvoirs de la nouvelle structure institutionnelle mise en place ont été réduits à la portion congrue et les syndicats moins associés qu'auparavant à la gestion du personnel ont été presque mis à la porte. Résultat: les cadres peuvent vaquer à leur plan de carrière sans se confronter à de gros risques ou remontrances. Pour s'en persuader, il suffit de constater qu'un directeur ou un rédacteur en chef au sein de la SSR bénéficie d'une longévité record de fonction dépassant très largement celle qui est en vigueur dans le secteur privé. Cela s'explique parce qu'il est relativement facile d'y faire prospérer ses ambitions professionnelles. Il suffit pour cela de savoir placer ses pions dans les séances, lieu incontournable du pouvoir et des promotions, bien à l'abri de la concurrence extérieure. Tout ce beau monde se tient finalement par la barbichette, autrement dit le média public garde toujours en général une voie plus ou moins dorée pour recaser un cadre qui ne fait plus l'affaire à son poste. Si la

SSR est une assurance tous risques pour ses dirigeants<sup>1</sup>, elle l'est beaucoup moins pour les collaborateurs de base de l'information et du programme qui sont soumis aux mêmes conditions de travail que leurs collègues du marché privé.

Autre déséquilibre flagrant à relever: l'actuel président du conseil d'administration de la SSR n'est autre qu'un ancien membre de la direction générale. On peut donc légitimement se demander si un tel choix garantit une indépendance d'esprit suffisante. «Faites ce que je dis, mais pas ce que je fais» selon l'adage repris par ceux qui doutent quelque peu du bien fondé d'une telle collusion.

.....

**Si la SSR est une assurance tous risques pour ses dirigeants, elle l'est beaucoup moins pour les collaborateurs de base de l'information et du programme qui sont soumis aux mêmes conditions de travail que leurs collègues du marché privé.**

.....

L'administration fédérale, le Conseil fédéral, ont aussi en principe leur mot à dire dans la gouvernance du principal mass média public du pays. Mais là aussi des questions se posent quand on sait que le grand patron opérationnel de la SSR n'est autre qu'un ancien grand commis de la Confédération qui a été secrétaire général du Département fédéral de justice et police. De méchantes langues relèvent qu'il y a toujours eu des liens incestueux entre la Berne fédérale et la SSR. En outre, on peut aussi comprendre, tout en le regrettant, que les acteurs politiques rechignent le plus souvent à examiner d'un œil critique un média dont ils ont besoin pour asseoir leur popularité.

Ce contexte somme toute assez ambigu et paradoxal fait que la SSR bénéficie d'un champ de manœuvres bien dégagé pour concocter en petits cénacles des projets comme celui de la fusion de la radio et de la télévision récemment en Suisse romande. Ce qui est le plus étonnant, c'est que les auteurs du projet ont manifesté leur surprise devant les vives réactions qu'il a suscitées. Peut-être est-ce dû au fait qu'ils ont tellement pris l'habitude

de faire fi de l'opinion qui n'émane pas de leurs propres officines qu'ils sont déconcertés quand des réactions se développent sur la scène publique.

L'un des problèmes majeurs de la SSR aujourd'hui est de vivre trop repliée sur elle-même, d'être profondément convaincue de posséder la science infuse et de cultiver même une certaine arrogance vis-à-vis du monde extérieur au nom de grands principes brandis en l'air tels des étendards: la liberté et l'indépendance des médias. Les dirigeants de la plus grande entreprise d'information du pays ont ainsi la fâcheuse tendance de croire qu'ils en sont les seuls dépositaires et qu'ils n'ont en fait de compte à rendre à personne. Cette manière de voir les choses est encore aggravée par le fait que les organes institutionnels paraissent aujourd'hui plus faire office d'alibi que de garde-fous efficaces. Ces organes, qui devraient en principe contrôler et participer à la prise de décision des dirigeants de la SSR, donnent l'impression de se contenter de juste faire jolis dans le décor en offrant au rabais une bonne conscience.

On souhaite donc que les organes institutionnels de la SSR laminés et vidés de leur substance au cours des ans réagissent enfin, car les enjeux sont d'importance: il s'agit ni plus ni moins du bon fonctionnement de la démocratie dans notre pays qui passe, comme chacun sait, par une information diverse et de qualité qu'un média public est en principe le mieux à même de diffuser. •

<sup>1</sup> Ndlr: la création de la RTS, issue de la fusion radio tv, pourrait bien marquer une rupture avec cette pratique. En effet, plusieurs ex-cadres dirigeants ne savent pas encore ce que l'avenir leur réserve.

# On ira tous à la radio

Textes de Martina Chyba,  
sur l'air de Polnareff  
«Nous irons tous au paradis».

On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
Qu'on soit dirlo ou machino  
On ira

Avec Marchand et puis Darius  
Et moins d'argent pour faire  
toujours plus  
On ira tous à la radio

On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
Qu'on soit studio qu'on soit  
bureau  
On ira

Avec les speakerines et les  
magazines  
La Tour pas finie et les  
Charmilles  
On ira tous à la radio

Ne crois pas, ne crois pas ce  
que les gens disent  
On coupe les moyens et on  
économise  
Laisse un peu de vague à  
ton âme  
Ce n'est pas demain qu'on  
augmentera ton salaire

On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
Qu'on ait fait Uno ou bien Trio  
On ira  
En Porsche Cayenne comme  
Armin Walpen  
Avec le réseau, le nouveau logo  
On ira tous à la radio

On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
Avec Morisod et Massimo  
On ira

Les cadres deux et les  
journaloux  
On ira  
Côté Actu y z'en pourront plus  
Côté Programmes ce sera  
le psychodrame  
On ira tous à la radio  
On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
Qu'on soit gaucho qu'on soit  
macho  
On ira  
Avec le public des EMS  
Et les taux d'écoute  
qui baissent qui baissent  
On ira tous à la radio

On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
En panne de micro en panne  
d'Equipro  
On ira

On ira tous à la radio  
Qu'on veuille ou pas  
En car HD à dix millions  
Avec des dizaines de p'tits  
cheffailons  
On ira tous à la radio

# Boogie woogie

Paroles de Guy Schrenzel, sur la chanson d'Eddy Mitchell «Pas de boogie woogie»,  
chantée dans l'émission *La soupe* du 17 janvier 2010  
(<http://podcast.rsr.ch/media/la-soupe/20100117-boogie-woogie-tsr-rsr.mp3>)

Darius a dit, pour votre soirée  
Il faut rester, faut pas zapper  
Et j'ai pensé j'peux regarder  
la télé  
Ca peut me plaire, si j' suis  
bourré

J'ai pris une dose de whisky  
Pour supporter les piques-  
meurons  
Au moins y avait pas Muriel  
Siki  
Mais pour m'endormir j'ai pas  
mis long  
Au petit matin, j'étais  
vermoulu  
Mais j'avais trouvé la solution  
Aussitôt, chez ma sœur, j'ai  
couru  
Pour la mettre tout d'suite en  
garde sur ce ton

Mon cher beau-frère  
Ma bien chère sœur  
Ecoutez ce conseil porte-  
bonheur:

Pas de télé vision mais plutôt  
la R-S-R le soir  
(télé vision, pas de télé vision)  
N'écoutez pas la télé vision  
mais plutôt la R-S-R le soir  
(télé vision pas de télé vision)  
Depuis toujours la télé est d'un  
ennui mortel  
Pour les neurones c'est  
vraiment criminel  
Pas de télévision mais plutôt  
la R-S-R le soir

Puis j'ai dit il faut  
d'indulgence  
Y a quand même une très  
bonne émission  
A qui je donne un prix  
d'excellence  
C'est les bouffons d'la  
confédération  
Mon beau-frère, fondit alors  
en pleurs  
Ayant touché l'niveau zéro  
Avoua qu'il regardait les coups  
d'cœurs  
Et qu'il aimait bien Morisod

Mon cher beau-frère  
Ma bien chère sœur  
Voici pour vous mon secret de  
bonheur:

Pas de télé vision mais plutôt  
la R-S-R le soir  
(télé vision, pas de télé vision)  
N'écoutez pas la télé vision  
mais plutôt la R-S-R le soir  
(télé vision pas de télé vision)  
Depuis toujours la télé est d'un  
ennui mortel  
Et le pire c'est mousique ma-  
chin stadèle  
Pas de télévision mais plutôt la  
R-S-R le soir

Maintenant, tout est fait, tout  
est dit  
J'me suis d'nouveau pris un  
whisky  
Et, ça m'a même donné l'envie  
De voir l'émission  
d'Mamarbachi

Beaucoup d'alcool devrait faire  
l'affaire  
Pour pouvoir r'garder la T-S-R  
Mais l'invité a vite fait tomber  
mes paupières  
C'était encore le Freysinger  
Mes bien chers frères,  
Mes bien chères sœurs  
Reprenez avec moi tous en  
chœur:

Pas de télé vision mais plutôt  
la R-S-R le soir  
(télé vision, pas de télé vision)  
N'écoutez pas la télé vision  
mais plutôt la R-S-R le soir  
(télé vision pas de télé vision)  
Depuis toujours la télé est d'un  
ennui mortel  
Et je supporte plus passe moi  
les jumelles  
Pas de télévision mais plutôt la  
R-S-R le soir.

## PARTENARIAT SOCIAL À LA SSR

# La CCT vaut-elle encore la peine d'être défendue ?

WILLY KNÖPFEL

La période qui s'annonce est sensible en ce qui concerne les relations entre la SSR et le SSM. En ces temps de restrictions financières, la qualité du partenariat social peut jouer un rôle déterminant, dans un sens comme dans l'autre. Actuellement, la relation de confiance entre la SSR et le SSM est mauvaise. Par des agissements contraires à la bonne foi, la direction générale de la SSR perd chaque jour un peu plus de crédibilité aux yeux du syndicat.

## Cause toujours, tu nous intéresses

L'attitude de la direction générale de la SSR à l'égard du syndicat a le mérite d'être simple: Elle est toujours d'accord d'organiser des séances, mais jamais disponible pour trouver la moindre solution. Depuis l'introduction de la CCT en janvier 2009, les problèmes non réglés et autres mesquineries pratiquées au détriment du personnel s'accumulent, sapant progressivement la substance du contrat collectif de travail. Il serait fastidieux et vain d'énumérer la liste des procédés utilisés par la SSR pour contourner ses obligations contractuelles et morales envers le partenaire social. Mais il est une question que l'on doit se poser aujourd'hui. La convention collective de travail offre-t-elle encore de réels avantages pour le personnel (voir encadré)?

## Obligation ou bon vouloir de la SSR?

Les conditions en vigueur à la SSR (salaire et indemnités, vacances, congés, temps de travail, caisse de pension, assurance perte de gain, etc.) ne sont pas toutes imposées par l'actuelle convention collective de travail. Certaines résultent d'anciens régimes contractuels, aujourd'hui caduques, mais qui déploient encore leurs effets en vertu des droits acquis. D'autres ne reposent que sur une volonté unilatérale de la SSR. Certes, les conditions de travail à la SSR restent globalement favorables car elles découlent de couches successives de CCT, et non de la CCT actuelle. Mais sans que l'employeur ait l'obligation de toutes les appliquer à l'ensemble du personnel, puisque ces anciens contrats ne sont plus en vigueur. C'est pourquoi

les plus jeunes collaborateurs sont souvent les moins bien lotis. Or ce sont précisément les droits des collaborateurs engagés après le premier janvier 2009 qui mesurent la qualité de l'actuelle CCT.

## Droits acquis et congé modification

La mixité des droits acquis et du régime contractuel en vigueur apparaît clairement dans le litige qui oppose le SSM et la SSR à propos du plan social. Dans les faits, la SSR n'a nullement besoin d'un plan social pour réaliser son programme d'économie car elle n'a pas prévu de procéder à des licenciements collectifs<sup>1</sup>. Par contre elle veut réaliser les fusions d'entreprises en s'affranchissant précisément des droits acquis résultant d'anciennes CCT. Elle pourrait alors unifor-

## Pas si sûr

Sur le plan salarial, la convention collective de travail n'offre rien de plus que le code des obligations. Aucun droit au renchérissement, aucun droit à une augmentation de salaire, aucun droit à une vitesse de progression salariale. En baissant tous les salaires de référence de 10% au Tessin, la SSR affirme ne pas avoir la moindre obligation en ce qui concerne l'échelle des salaires. La CCT admet une flexibilité exorbitante du temps de travail, qu'elle n'obtiendrait pas aussi facilement avec des contrats de travail individuels réglés par le code des obligations. L'annualisation et le lissage du temps de travail d'une année sur l'autre permet des abus que la SSR utilise sans retenue, en particulier envers le personnel à temps partiel. Enfin, il faut rappeler que le syndicat est lié par la paix absolue du travail, qui lui interdit d'organiser une grève pendant toute la durée de la CCT, et que le personnel cède ses droits d'auteur. Au chapitre des assurances sociales (perte de gain et caisse de retraite), la CCT est nettement plus favorable que le minimum légal, mais en comparaison d'autres entreprises de la même taille, la SSR est loin du peloton de tête.

Vacances et congés sont, avec le régime d'indemnités et le remboursement des frais professionnels, les quatre points forts du contrat collectif car plus favorables que la norme légale. Pour conclure, nous obtenons le bilan suivant, plutôt mitigé: salaire = **néant**, temps travail = **néгатif**, cession des droits d'auteur = **néгатif**, paix du travail = **néгатif**, assurances sociales = **positif**, vacances et indemnités = **positif**. • WK



miser les conditions distinctes de deux unités d'entreprises, comme celles des ex RSR et TSR, sans devoir adopter le plus haut dénominateur commun. Pour y parvenir, la SSR a décidé d'utiliser à large échelle le congé modification. Son principe est simple: Les collaborateurs sont licenciés et se voient simultanément proposer un nouveau contrat de travail, avec un autre salaire, un autre lieu de travail, une autre fonction, un autre taux d'occupation, voire le tout en même temps.

### Le spectre de la grève

Mais il y a un hic. Pratiquer le congé modification à large échelle n'est pas compatible avec la notion de contrat collectif et pourrait être le terreau d'une grève légitime auprès du personnel. C'est pourquoi la SSR tente de manière retorse de faire admettre au SSM le principe du congé modification au travers d'un plan social, dans le but d'obtenir une caution syndicale à cette pratique. En effet, la SSR ne se limite pas à proposer une indemnisation spéciale en cas de licenciement,

vocation première d'un plan social. Elle offre aussi une indemnisation liée à une baisse du salaire ou une modification du lieu de travail, en précisant surtout dans quels cas ces congés modifications ne donneraient droit à rien du tout. Le SSM ne veut pas conclure ce marché de dupes et entend négocier l'intégralité des nouvelles conditions imposées par les fusions d'entreprises. •

<sup>1</sup> Pour autant que la SSR ne soit pas amenée à appliquer les mesures d'économie supplémentaires annoncées en juin 2009 en cas de non adaptation de la redevance.

## ASSURANCES SOCIALES EN DANGER

# Jusqu'où ira le démantèlement?

VALÉRIE PERRIN

Les partis de droite et les milieux économiques mènent depuis plusieurs années une attaque concertée et systématique contre les assurances sociales. Jamais les menaces de démantèlement n'avaient atteint une telle ampleur. Et cela au moment où les effets de la crise se font le plus sentir, rendant plus que nécessaire le maintien d'une protection sociale digne de ce nom.

Face à cet assaut massif et coordonné, les syndicats et les partis de gauche réagissent au coup par coup sur le terrain politique. S'il est évidemment essentiel d'utiliser l'arme du référendum pour sauver nos assurances sociales, il est aussi peut-être temps pour le mouvement syndical de repenser sa stratégie pour contrer l'attaque de manière plus globale et plus efficace, en y associant plus étroitement les salariés principalement concernés.

En quelques mots, dressons la liste des principales menaces:

- **Prévoyance professionnelle (LPP)**, les rentes de retraites pourraient baisser de 10% avec la décision du Parlement de réduire à nouveau le taux de conversion. Le peuple est appelé à voter le 7 mars prochain sur le référendum lancé par le syndicat Unia (voir l'article en p. 11).

- **La révision de la loi sur le chômage** prévoit toute une série de réductions de prestations touchant en particulier les jeunes et les chômeurs de longue durée. Un référendum est plus que probable (voir l'article en page 10).

- **La 5<sup>e</sup> révision de l'AI** a été acceptée en votation populaire en septembre 2009, avec à la clé des suppressions de rentes, touchant essentiellement les personnes souffrant de handicaps psychiques. Quelques mois plus tard à peine, la 6<sup>e</sup> révision est déjà là, avec pour sa première version un objectif de réduction supplémentaire de 5% des rentes, suivi d'un objectif similaire dans sa seconde version.

- **La deuxième mouture de la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS** va probablement entériner le relèvement de l'âge de la retraite des femmes sans la contrepartie promise sur l'âge de la retraite flexible. En outre,

le Parlement élabore actuellement un mécanisme d'indexation des rentes qui sera plus mauvais encore que ce qui était prévu dans le cadre de la première mouture de la 11<sup>e</sup> révision, fortement rejetée dans les urnes en 2004.

- **La hausse des primes de la Lamal** a repris, après un ralentissement correspondant – sans surprise – à la période du vote sur la caisse unique.

- **L'assurance accidents** risque d'être livrée aux assureurs privés, et les primes d'augmenter.

- Un déficit de **l'assurance perte de gain** pour cause de maternités en augmentation commence à être thématiquement. Faut-il s'attendre, là aussi, à des attaques? •

## L'assurance générale du revenu, un modèle alternatif?

En juin 2009, le réseau de réflexion Denknetz (denknetz-online.ch), lié à la gauche et aux syndicats, a lancé une proposition de réforme audacieuse : l'assurance générale du revenu (AGR). Partant du constat de l'incohérence croissante du dispositif d'assurances sociales et de tentatives systématiques de les démanteler, le modèle a pour but de réorganiser l'ensemble du système de compensation de la perte de gain et de la garantie du minimum vital, en adoptant une approche globale.

L'AGR remplacerait l'assurance chômage, l'assurance invalidité et les assurances perte de gain, mais aussi l'aide sociale. Les assurances privées disparaîtraient, générant une économie qui éviterait une surcharge financière.

Rompant avec le dogme qui veut que chaque individu soit responsable de sa propre «employabilité», les promoteurs du modèle rappellent que les risques auxquels sont exposés les revenus sont déterminés dans une très large mesure par le système lui-même. L'assurance générale du revenu se fonde sur la notion de réciprocité, en établissant un lien entre l'obligation de fournir du travail rémunéré et le droit à un «travail décent» selon les critères de l'Organisation Internationale du Travail. Cette assurance sociale unique obligatoire garantirait l'existence matérielle, pendant leur vie active, de toutes les personnes résidant en Suisse depuis au moins 5 ans. Le principe est le suivant : une personne qui n'est pas en mesure de fournir du travail rémunéré, ou seulement de manière limitée, parce qu'aucun travail de ce type n'est disponible, ou encore en raison d'une maladie, d'une maternité ou de l'obligation de s'occuper d'enfants en bas âge, serait couverte par l'assurance générale du revenu et toucherait des indemnités journalières dont le montant s'élèverait à 80% du dernier salaire (70% pour une personne sans enfant à charge). Les prestations seraient plafonnées, mais le droit à des prestations sous forme d'indemnités journalières s'appliquerait sans limitation de durée. Elles concerneraient également les indépendants.

Malgré des améliorations substantielles au niveau des prestations, l'AGR n'entraînerait, dans l'ensemble, pas de charges supplémentaires. D'une part, le renforcement des prestations d'assurance aurait pour effet de décharger sensiblement l'aide sociale. D'autre part, l'élimination d'assurances privées permettrait de réaliser des économies annuelles de plus de 600 millions de francs. L'obligation de cotiser serait étendue à toutes les composantes du salaire, ce qui engendrerait des moyens supplémentaires à hauteur de 900 millions de francs au moins, contrebalançant l'augmentation des dépenses de l'Etat. • **UP** Source: Communiqué de presse du 4 juin 2009.

### ASSURANCE CHÔMAGE

## Les chômeurs en ligne de mire

**VALÉRIE PERRIN**

La révision en cours de la loi sur l'assurance chômage péjore les droits des chômeurs et chômeuses, en particulier pour les jeunes et les personnes en fin de droit. Malgré la crise, la droite parlementaire durcit les conditions d'accès aux prestations et réduit leur durée.

La révision prévoit une nette péjoration des prestations pour les chômeurs. Elle arrive au plus mauvais moment, puisque le nombre de demandeurs d'emploi a dépassé les 230'000<sup>1</sup>. Ce qui n'a aucunement freiné la droite du Parlement.

Le Conseil des Etats et le Conseil national ont tour à tour approuvé toute une série de dégradations, notamment le rapport entre la durée de cotisation et le nombre d'indemnités. Ainsi, 12 mois de cotisation donneront droit à 260 indemnités journalières, au lieu de 400 aujourd'hui,

et il faudra cotiser 18 mois pour toucher 400 indemnités. A l'issue du débat au Conseil national en décembre 2009, le projet prévoyait de limiter ce nombre à 260 pour les personnes de moins de 30 ans, quelle que soit la durée de cotisation, et même à 130 pour les jeunes de moins de 25 ans sans charge de famille. Le national décidait en outre de réduire l'indemnisation de 10% en deux étapes après une année de chômage.

Finalement, craignant que la loi soit refusée en votation avec le référendum

annoncé par la gauche et les syndicats, une commission du Conseil des Etats vient de rectifier le tir, en proposant de supprimer la limitation pour les moins de 30 ans, mais en maintenant une limite dite «incitative» à 200 indemnités au lieu de 400 pour les jeunes sans charge de famille, et cela même s'ils ont cotisé longtemps. Il a également biffé la diminution de l'indemnité de deux fois 5% prévue pour les chômeurs de longue durée. Par ailleurs, la révision prévoit toujours la suppression de la

possibilité pour les cantons touchés par un fort taux de chômage d'obtenir une augmentation temporaire de 120 du nombre maximal d'indemnités journalières (de 400 à 520), ainsi qu'un renforcement des critères qualifiant un travail de «convenable» pour les personnes de moins de 30 ans sans obligation d'entretien. Concrètement, cela signifie que les jeunes seront tenus d'accepter tout travail, indépendamment de la qualification acquise durant leur formation.

Cette brèche dans la notion protectrice de travail convenable est une incitation à changer de métier avec un risque important de déqualification.

Depuis plusieurs mois déjà, les cantons disposent de moins de moyens pour les mesures d'insertion (cours, emplois subventionnés, etc.). La révision introduit une nouvelle détérioration, puisqu'il ne sera plus possible d'ouvrir un nouveau délai cadre en participant à des mesures d'insertion.

Malgré les adoucissements apportés par le Conseil des Etats, le référendum est assuré. •

<sup>1</sup> Les chiffres officiels du chômage n'indiquent que le nombre de chômeurs indemnisés. Ils ne comprennent pas les demandeurs d'emploi qui n'ont plus droit à des indemnités mais dont le délai cadre n'est pas terminé, les chômeurs qui sont temporairement au bénéfice de mesures de soutien, ou malades, les chômeurs en fin de droit qui n'ont pas retrouvé d'emploi, et se retrouvent à l'aide sociale, les personnes qui travaillent à temps partiel contre leur volonté (sous-emploi).

## CAISSES DE PENSIONS

# NON au vol des rentes!

Le 7 mars prochain, nous votons sur la baisse du taux de conversion des rentes des caisses de pension.

Le taux de conversion est le taux qui permet de convertir le capital de vieillesse accumulé au moment de la retraite en rente annuelle de vieillesse. Jusqu'à 2003, pour 100'000 francs de capital, la loi garantissait une rente de 7'200 francs par an. En 2003, le Parlement a décidé de réduire par étapes le taux de conversion à 6,8% jusqu'en 2014. En décembre 2008, avant même d'attendre les effets de cette première baisse, le Parlement a décidé une nouvelle baisse à 6,4% à partir de 2015. Si cette décision n'est pas refusée dans les urnes, la même rente n'atteindra plus que 6'400 francs, soit une baisse de 10%.

En janvier 2009, le syndicat Unia<sup>1</sup> a lancé un référendum, et récolté plus de 200'000 signatures, conjointement avec d'autres syndicats, les organisations de défense des consommateurs et la gauche politique.

Si la baisse n'a d'effet que sur les prestations minimales LPP, qui concernent la moitié des assurés, à l'avenir tout le monde pourrait y perdre. En effet, si ce hold up n'est pas stoppé, la pression s'exercera sur toutes les caisses de pensions, y compris celles qui garantissent pour l'instant une rémunération plus élevée, comme la caisse de pensions SSR. A l'avenir, c'est donc l'ensemble des retraites qui pourrait être concerné si une telle brèche est entérinée.



Cette baisse de rentes est inacceptable, car:

- le taux de conversion a déjà été adapté à l'augmentation de l'espérance de vie il y a quelques années seulement, lors de la dernière révision de la LPP. L'espérance de vie n'a guère augmenté depuis lors;
- la Constitution fédérale prévoit expressément que les rentes AVS et LPP assurent à chacun de «maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur», soit 60% du revenu antérieur. Cette baisse de rentes massive est en contradiction avec l'objectif constitutionnel fixé pour les rentes. Une retraite décente ne serait plus possible pour tout le monde;

- les instigatrices de cette baisse sont les grandes compagnies d'assurance. Or celles-ci réalisent déjà, en n'appliquant que les dispositions légales minimales, des bénéfices mirobolants qu'elles reversent à leurs actionnaires. Preuve que le taux de conversion actuel n'est pas trop élevé. Aujourd'hui, elles en veulent encore plus, sur le dos des salariés et des chômeurs, promettant à leurs actionnaires un rendement jusqu'à 16%;
- l'argument du rendement insuffisant n'est pas convaincant: la prévoyance professionnelle a un horizon de placement de 40 ans. Depuis l'introduction de la LPP, le rendement annuel moyen (pour une part d'actions de 25%) s'est élevé à 6,25%, chiffre bien supérieur à la rémunération minimale de 4%. Les compagnies d'assurances et le Conseil fédéral sont donc tout simplement de mauvaise foi en se référant uniquement aux exercices récents où les rendements ont fléchi. Ils se gardent d'ailleurs bien d'évoquer la reprise des marchés des actions survenue en 2009.

**Pour toutes ces raisons, il faut clairement voter NON au vol des rentes le 7 mars.**

• VALÉRIE PERRIN Source: Unia

<sup>1</sup> Unia propose un calculateur de perte de rente sur son site internet : [www.vol-des-rentes.ch](http://www.vol-des-rentes.ch).

## MODES D'EMPLOI

# Le temps partiel à l'épreuve de la réalité

MIREILLE SENN

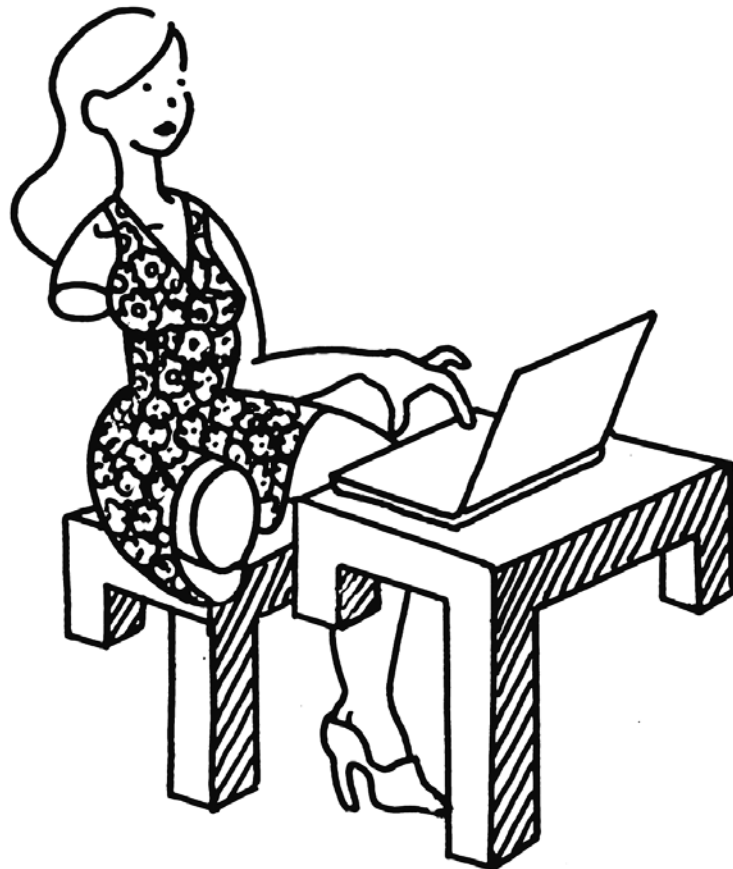
Depuis plusieurs années, le temps partiel a la cote, et en ces temps de crise, sa popularité est à son comble auprès des politiciens et des syndicats: le temps partiel irait dans l'intérêt des employés et des entreprises.

Pour les travailleurs, il permettrait un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie hors travail, notamment la famille. Le temps partiel serait également une manière de faciliter l'entrée et la sortie de la vie active. Enfin, il diminuerait le nombre de personnes à la recherche d'emplois, les employeurs étant censés augmenter le nombre de postes de travail.

Quelques voix s'opposent néanmoins à cette vision idéaliste. Pour celles-ci, le temps partiel n'est pas une forme de partage de l'emploi, ni un encouragement au partage des tâches familiales, ni même un aménagement du temps de travail. C'est un mode d'emploi à part entière, qui touche en priorité les femmes, et qui s'avère souvent précaire. Le temps partiel peut se révéler être un piège. Une personne à temps partiel à plus de risques de connaître des périodes de chômage ou de non-emploi qu'une personne à plein temps, mais aussi de rester dans le temps partiel. Et s'il n'est pas choisi mais subi, le temps partiel n'est rien d'autre qu'un pis-aller au chômage, assorti d'une faible rémunération. Françoise Messant-Laurent, sociologue: «*Parler du temps partiel en termes de choix ou de contrainte, c'est un piège en soi, car on ne parle que des personnes et on néglige le marché du travail, lequel fixe l'offre du travail, et la plupart des gens n'ont pas la possibilité de «choisir» (Allez savoir!, N°24, octobre 2002).*

## Une logique économique et des considérations politiques

Pour le marché de l'emploi, la référence reste le travail à plein temps. Celui-ci correspond à un certain salaire, versé en contrepartie d'un certain nombre d'heures de travail. Le temps partiel s'exprime donc en pourcentage de cette ré-



férence. Cette définition est purement économique et convient parfaitement aux entreprises, ou pour mieux dire, au patronat. Mais elle ne tient pas compte des besoins économiques et sociaux des individus concernés, les travailleurs et les travailleuses. Ce sont les textes législatifs qui font le pont entre la logique de compétition économique des entreprises et la logique du bien-être des individus. Ainsi, la Loi sur le Travail régule les modalités des pratiques du travail dans un esprit de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et des travailleuses.

Les dispositifs législatifs sont l'expression d'une vision politique de la société, qu'il s'agisse de réglementer la durée du travail, de fixer un cadre à l'ampleur de la flexibilité des horaires, ou de détermi-

ner un revenu minimum vital qui peut prendre des formes diverses (rentes d'assurances sociales, aumônes d'œuvres caritatives, Revenu Universel, etc...).

La Loi sur le Travail et les autres dispositifs législatifs sont le résultat des rapports de force existant entre les intérêts du patronat, d'une part, et ceux des travailleurs et des travailleuses, d'autre part.

## Temps partiel ou réduction de la durée de travail ?

En Suisse, les dispositions législatives sont très favorables au patronat. La limite légale de la durée du travail hebdomadaire<sup>1</sup> est de 45 heures (50 heures à la SSR), et peut être augmentée de 4 heures de travail supplémentaire... La Loi sur le Travail ne définissant pas

## Quelques chiffres sur le temps partiel à la SSR

La SSR compte 6'100 employé-e-s pour 4'800 postes à plein temps (soit un taux d'occupation moyen de 78,7%).

La RTS hérite des 657 employé-e-s de la RSR qui se répartissaient 514 postes dits «équivalents plein temps» (soit 78,2% de taux d'occupation en moyenne), et les 1'298 de la TSR pour 1'044 postes (soit un taux d'occupation moyen de 80,4%). À la télévision, en 2008, si plus de 70% des hommes travaillaient à plein temps, ce n'était le cas que pour 38,7% des femmes. A la radio, où la politique contractuelle a beaucoup eu recours au temps partiel, le plein temps rassemblait un peu plus de 60% des hommes, et seulement 24,6% des femmes. Le temps partiel, à la RTS (comme dans le reste de la SSR) est réparti en quatre différents types:

1. Les employé-e-s à temps partiel régulier travaillant au moins 12 heures hebdomadaires en moyenne par année.
2. Les employé-e-s à temps partiel irrégulier travaillant au moins 624 heures (78 jours entiers) par an, jours de vacances et jours fériés compris.
3. Le personnel rémunéré à l'heure qui travaille au moins de 560 heures (70 jours entiers) par an.
4. Le personnel qui effectue au moins 100 services par an.

Au-delà des chiffres, ce qu'il faut surtout retenir, ce sont les inconvénients subis par les employé-e-s à temps partiel:

- les indemnités en général dont le B Prime sont octroyées au prorata du taux d'occupation;
- les allocations familiales et celles de naissance sont versées au prorata;
- pour les employé-e-s à temps partiel, la gratuité de la redevance n'est valable que pour le média dans lequel ils et elles travaillent;
- le personnel à temps partiel doit se tenir à disposition de l'entreprise 5% de jours en plus de sa garantie, sans contre-partie;
- les cotisations pour les assurances sociales se basant sur le salaire «partiel», en cas de maladie, de chômage, d'invalidité et de retraite, les indemnités seront au rabais.

En acceptant la CCT'09 et l'annualisation du temps de travail, ce sont donc bien les temps partiels qui font les plus grand frais de cette flexibilisation à outrance. • **MS**

de prorata en cas de temps partiel, elle est donc particulièrement propice à une flexibilisation toujours accrue. Une réalité qui se retrouve dans le fait que la Suisse figure parmi les pays où le travail à temps partiel est le plus développé: il concerne 30% des actifs, dont 80% de femmes. À noter qu'une part importante de ces employé-e-s dit souhaiter travailler à un taux supérieur, et se trouve donc en situation de sous-emploi.

Mais la «largesse» de la Loi du Travail ne suffit toujours pas au patronat. Depuis une dizaine d'années, il a ainsi fait pression et obtenu que la valeur de référence soit déplacée d'une durée hebdomadaire du travail vers une durée annuelle (1'840 heures en moyenne). La durée maximale de travail hebdomadaire fixée

par la Loi a ainsi changé de portée, devenant un simple garde-fou pour éviter les excès du temps de travail annualisé, du moins encore en partie pour ce qui concerne les travailleurs et travailleuses à plein temps.

Le temps partiel ne mérite pas d'être bradé sur l'autel de la crise économique. La création de nouveaux emplois, faisant du temps partiel une modalité du partage du travail, ne peut passer que par l'adoption et l'application de nouvelles dispositions législatives qui renchérisent, pour les employeurs, le coût des heures supplémentaires. Pour autant – cela va de soi – qu'il existe suffisamment de garde-fous pour éviter l'apparition d'une zone de non-droit où le nombre d'emplois précaires ne ferait qu'augmenter.

## BRÈVE

### Un prix journalistique contre les stéréotypes de genre



Le SSM soutient le prix femmes & médias lancé par la Conférence romande de l'égalité.

Aujourd'hui encore, les femmes ne bénéficient pas du même traitement médiatique que les hommes.

Moins présentes quantitativement, elles sont aussi plus fréquemment décrites de façon stéréotypée.

Les bureaux de l'égalité romands souhaitent, à travers le prix **femmes & médias**, récompenser les journalistes – des deux sexes – qui, dans un souci d'éthique professionnelle, font avancer le débat sur l'égalité entre femmes et hommes.

Plus d'informations sur

[www.egalite.ch/femmes-medias](http://www.egalite.ch/femmes-medias)

**Délai pour la remise des contributions: 28 février 2010. • UP**

Face aux attaques incessantes du patronat, les syndicats – et l'USS en tête – devraient se pencher sérieusement sur de nouvelles limites à faire figurer dans le dispositif législatif. En menant une réflexion de fond sur une réduction de la durée du travail (les syndicats s'en sont détournés pour se consacrer à la défense des acquis contre les attaques néolibérales), mais surtout en exigeant des modifications du Code des Obligations et en particulier de l'article 321c, qui stipule l'impossibilité, pour les travailleurs et les travailleuses, de refuser d'effectuer des heures supplémentaires •

1 Sur la manière dont le temps détermine le travail depuis la Révolution Industrielle, aboutissant à une représentation sociale du «temps de travail normal» et de la frontière entre travail et hors travail, voir Réflexions sur le temps de travail, dans le numéro 22 d'Impulsions.

## Pour éviter le piège du temps partiel, il faut exiger une réduction significative du plein temps pour tous

Lors du Congrès des Femmes de l'Union syndicale suisse, qui s'est tenu les 20 et 21 novembre 2009 à Berne, la française Christiane Marty, ingénieure, militante du syndicat Sud et membre du Conseil scientifique d'Attac, est revenue sur l'expérience des 35 heures en France. Contrairement à une idée reçue, elle rappelle que c'est bien le développement du temps partiel qui contribue aujourd'hui à maintenir et augmenter les inégalités entre les sexes, et à précariser un nombre croissant de femmes. Elle plaide pour une réduction conséquente du temps de travail à plein temps pour tous, seule manière d'éviter aux femmes de recourir au temps partiel, une situation qui empêche de remettre en question le partage inégal des tâches. Si le régime des 35 heures a permis une présence légèrement accrue des pères auprès de leurs enfants, son bilan est mitigé, tant sur le plan de l'égalité entre

hommes et femmes que sur un plan plus général. Les raisons en sont diverses. D'une part, la dimension du genre n'a été intégrée ni par les pouvoirs publics, ni par les syndicats. Ainsi, les femmes travaillant à temps partiel n'ont pas eu la possibilité de passer à plein temps, ce qui a entériné des inégalités salariales existantes. D'autre part, les employeurs n'ont pas été soumis à une obligation d'embauche proportionnelle à la diminution du temps de travail. Ainsi, la réforme aurait dû générer 1,5 millions d'emplois nouveaux, elle n'en a généré que 380'000. Résultat : les 35 heures ont été introduites sur le dos des salariés, via une intensification du travail et de nombreuses heures supplémentaires.

Christiane Marty défend une diminution significative de l'horaire de travail pour tous sans perte de salaire, une obligation d'embauche proportionnelle pour éviter l'intensification du travail, un encadrement

étroit du recours aux heures supplémentaires pour que celles-ci coûtent cher à l'employeur, et l'opportunité pour les personnes à temps partiel de passer à temps complet. Comme la réduction du temps de travail ne crée pas spontanément de l'égalité, il faut accompagner ces mesures de politiques d'égalité pour promouvoir des modèles parentaux et professionnels différents.

La chercheuse estime que ses propositions sont économiquement viables, dans la mesure où il s'agit de revenir à une répartition plus juste des revenus. Il s'agit donc d'envisager le plein emploi, mais un emploi qualitativement différent. Une perspective qui est loin d'être acceptée, car en France comme ailleurs, le patronat veut supprimer la référence même à un temps de travail maximal. • UP

### TÉLÉVISION

## Enfin un accord sur la planification du personnel à temps partiel

MIREILLE SENN

À Genève, grâce à son insistance, le SSM a réussi à convaincre la TSR de la nécessité d'élaborer des règles pour la planification des employé-e-s à temps partiel irrégulier.

Il en est résulté un Accord de Planification, prévu par ailleurs par les articles 1.11 (personnel de la catégorie A) et 2.9 (catégorie B) de la CCT. Cet accord est destiné à convenir, entre l'employé-e et l'employeur, des périodes

d'indisponibilité pour l'année à venir (à ne pas confondre avec les périodes de vacances). L'idée sous-jacente est que l'employeur ne peut pas exiger de son personnel à temps partiel une disponibilité 24/24 heures et 7/7 jours pendant

toute l'année civile. De ce fait, les périodes de travail qu'il exige doivent être non seulement suffisamment précises, mais aussi proportionnelles au taux d'activité de l'employé-e.

### L'accord de planification

Il se présente sous la forme d'un formulaire en deux parties. La première propose quatre modalités différentes de planification des indisponibilités, qui peuvent se combiner :

1. Les périodes d'indisponibilité peuvent s'exprimer en semaines ou en mois (la personne ne travaille pas durant une ou plusieurs semaines précises, réparties de manière régulière ou non);
2. Les périodes d'indisponibilité peuvent s'exprimer en jours (la personne n'est pas disponible pour le travail certains jours ou parties de journées, de manière régulière);
3. Les périodes de travail sont prévues et communiquées suffisamment à

l'avance par l'employeur (pré-planification à moyen terme) pour que la personne puisse organiser sa vie hors travail.

4. Les périodes non-travaillées sont négociées au fur et à mesure, au moins trois semaines à l'avance.

La deuxième partie du formulaire est réservée aux dispositions détaillées de l'accord entre employé-e et employeur. C'est là que sont fixées les dates, les périodes et le type de planification choisie. L'accord de planification n'est validé que lorsque l'employé-e, le/la responsable hiérarchique direct et le/la responsable RH l'ont signé. La vérification par les RH devrait garantir une vision plus globale des demandes des employé-e-s et éviter la généralisation du procédé «pre-

mier demandeur, premier servi». Mais toute modification de la demande exprimée par l'employé-e doit se faire en concertation avec ce/cette dernier/ère. L'accord de planification fait partie intégrante des dispositions contractuelles de l'année concernée, c'est une adjonction au contrat de travail.

Le SSM va inciter la direction de la RTS à élargir cet accord de planification aux employé-e-s à temps partiel irrégulier de la radio. Mais il ne se fait pas trop d'illusions : l'accord ne sera intéressant que si tout l'encadrement RTS – radio et télévision – joue le jeu. •

## Homage et justice à Méli

Une salve d'applaudissements a accompagné Méli, le vendredi 7 août, tandis qu'elle quittait la scène dans sa longue limousine noire.

Ces applaudissements, insolites pour accompagner un corbillard, disent mieux que des mots tout le talent que Méli avait pour la vie et pour l'amour des autres. Ils sonnent enfin comme une reconnaissance.

Il n'est nullement question d'enjoliver celle qui s'en va, mais de reconnaître ce qu'elle fut.

Je ne dirais pas de Méli qu'elle fut une assistante «exemplaire», au sens classique du terme, non. Insoumise, rebelle à toute forme de hiérarchie, elle n'aimait rien moins que l'ordre et la discipline. Mais son esprit vif, son intelligence lumineuse, son instinct infaillible, étaient la source d'une créativité débordante.

Débordante, c'est le terme ! Méli débordait d'idées, de mots, d'humour, et d'amour.

Elle devinait les talents, n'hésitait jamais à monter les étages pour dire à qui de droit l'injustice dont elle avait été témoin. Sans prendre rendez-vous elle allait dire aux portes closes : «Comment osez-vous?».



Elle défendit, et fut bien peu défendue. À donner tant, elle crut un jour qu'on saurait lui reconnaître le minimum.

Peu de gens savent ainsi qu'elle tenta l'aventure de l'antenne. Plus de 60 entretiens avec des célébrités parmi les plus prestigieuses dorment aujourd'hui dans le ventre des archives. Il faut les écouter pour comprendre combien Méli savait susciter la confiance, et je considère ce travail d'interview parmi les meilleurs du genre.

Que l'on m'explique pourquoi ce travail ne fut jamais reconnu comme il l'aurait mérité. Peut-être parce que c'était le fruit du travail d'une «simple» assistante, qui ne jouissait pas du prestige et de la légitimité... des gens d'antenne?

Certains surent utiliser ses qualités à leur juste valeur.

D'autres surent aussi accueillir ses idées, prendre ce qu'elle inventait, ce qu'elle imaginait.

Mais combien ont oublié de lui dire merci ?

Voilà pourquoi Méli débordait aussi de colère.

Colère contre elle-même sans doute, de ne pas avoir su, ou pu, canaliser sa créativité. Mais aussi colère contre un système, une Entreprise qu'elle jugeait incapable de valoriser ses

collaborateurs, véritable rouleau compresseur des individualités.

Elle qui haïssait l'injustice, n'accepta jamais celle qui lui fut faite de lui refuser simplement une sortie digne et respectueuse, qui aurait signé une reconnaissance de sa contribution à l'entreprise pendant plus de 20 ans.

Cette colère que peu d'entre nous ont comprise, qui ne trouva jamais d'apaisement et qu'elle emporte dans sa tombe, Méli m'avait demandé de la relayer auprès de ceux qui en furent la cause. Je lui avais promis de l'aider à la rédaction d'une lettre dont elle aurait notifié plus spécifiquement les destinataires.

La maladie a dégainé plus vite. Elle ne nous a pas laissé le temps de la rédiger ensemble.

J'espère avoir su ici exprimer sa pensée, comme elle aurait tant aimé le faire, et honorer sa mémoire. •

LUCILE SOLARI,  
AU NOM DE MÉLI,  
ET TOUS SES INTIMES

## INTERNET

### Une radio d'un jour

**RADIO RESISTENCIA**, mise sur pied par le SSM en collaboration avec la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), a couvert la journée de mobilisation nationale des syndicats du 19 septembre 2009, sous un angle résolument syndical. Les fichiers sons de cette journée sont à disposition en ligne à l'adresse :

<http://www.cgas.ch/SPIP/spip.php?article1373>

Ils le seront bientôt également sur <http://www.ssm-site.ch/fr/geneve-nouvelles/tsrgeneve/news111.html>

• MS

## CALENDRIER

### Parution du prochain

**numéro : juin 2010**

**Délai de rédaction :**

**fin mai 2010**

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:  
Laurence Bolomey, Martina Chyba,  
Jean-Marc Juilland, Willy Knöpfel,  
Valérie Perrin, Guy Schrenzel, Mireille  
Senn, Lucile Solari, Jacques Vallotton.

Graphisme: Lisa Schwarb  
Illustrations: Aloys  
Photos: Stéphanie Gautschi,  
Lucile Solari  
Impression: imprimerie GraphStyle,  
Lausanne  
Tirage: 2'000 exemplaires  
Parution: trimestrielle



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.

## Inscription au



Nom: ..... Prénom: .....  
Rue: ..... NPA/Domicile: .....  
Tél. privé: ..... Date de naissance: .....  
Employeur: ..... Profession/fonction: .....

**Contrat:**  CCT  Autre: .....

### Cotisation échelonnée selon le revenu mensuel brut:

jusqu'à 2'000 francs	<input type="checkbox"/> 15.-	de 5'001 à 6'500 francs	<input type="checkbox"/> 38.-
de 2'001 à 3'500 francs	<input type="checkbox"/> 26.-	de 6'501 à 8'000 francs	<input type="checkbox"/> 45.-
de 3'501 à 5'000 francs	<input type="checkbox"/> 33.-	plus de 8'000 francs	<input type="checkbox"/> 50.-

Contrat CCT: la contribution aux frais d'exécution de 13.- prélevée sur le salaire est comprise dans la cotisation.  
Sans CCT ou double affiliation SSM + autre syndicat: un échelon de cotisation inférieur.

Je suis d'accord que la cotisation soit prélevée directement sur mon salaire

Lieu/date: ..... Signature: .....

SSM/groupe de Genève  
Case postale 81  
1211 Genève 8

SSM/groupe de Lausanne  
Ch. de Champ-Rond 41  
1010 Lausanne (ou par courrier interne)