

Edito

En 1999, la SSR avait réussi à faire avaler à la majorité des membres du SSM une déréglementation importante du système salarial. On parlait alors beaucoup du «salaire au mérite», une notion aujourd'hui si bien intériorisée qu'elle a disparu du débat. Malgré l'individualisation des salaires entérinée par la CCT 2000, le contrat collectif garantissait néanmoins jusqu'à aujourd'hui des salaires minimaux. Pour le dire autrement, l'engagement exorbitant du syndicat à se priver de ses moyens d'action traditionnels en respectant une paix du travail absolue trouvait encore une contrepartie dans le domaine salarial. Ce n'est pas négligeable, car le salaire, élément essentiel du contrat de travail, est également un pilier du contrat collectif.

Il en va autrement avec la réforme que la SSR est en train de mener dans le domaine des salaires. L'histoire de la SSR est jalonnée de mouvements de balancier entre centralisation et décentralisation, qui répondent moins à une logique d'entreprise qu'à des considérations politiques. Après la régionalisation mise en œuvre par Armin Walpen dans les années 90, la période actuelle est marquée par une forte (re)centralisation. Sur le plan des salaires, cela se traduit par l'introduction d'une courbe salariale unique, déclinée dans les régions selon une «valeur du marché» que le SSM juge contestable, tant sur le principe que dans la méthode. Les conséquences sont une prétendue «adaptation au marché» à la baisse déjà effective au Tessin et une courbe salariale plus verticale partout: «la tendance sera à la baisse pour les fonctions subalternes sous CCT et à la hausse pour les fonctions les plus importantes», écrit la SSR elle-même.

Concrètement, l'alignement de la courbe des salaires de la TSR et de la RSR sur la courbe nationale aura des conséquences négatives sur le «potentiel de développement» des salaires situés dans la partie inférieure de la courbe SSR, plus basse. Or l'intersection avec la courbe nationale est différente pour la radio et pour la télévision, les fonctions subalternes de la TSR étant en l'occurrence plus nombreuses à être menacées. Il en résultera la fabrication de nouveaux «dépassés» qui devront faire le deuil des augmentations de salaire promises par leur contrat actuel, pour autant qu'ils acceptent leur nouveau contrat. Quant au «déplafonnement du salaire» promis pour une bonne partie du personnel, il est peu crédible compte tenu de l'absence d'argent dont on nous rebat les oreilles. En ce qui concerne la RTS, la SSR, qui ne manque pas d'air, est même allée jusqu'à écrire que «le potentiel de développement devrait fortement progresser pour des évaluations de fonction inchangées. (Mais) en raison de la surévaluation systématique par le passé (sic), l'équipe de projet part du principe que les évaluations à venir seront plus basses (...) et que, par conséquent, le potentiel de développement va rester à peu près identique». Le personnel appréciera d'autant plus que celui des cadres, lui, va augmenter.

Quant aux fonctions clé nationales, le SSM a constaté un autre problème: la SSR a presque systématiquement sous-évalué un des trois critères ayant

No 28

Sommaire

- 2_ Mépris, mauvaise foi et paix du travail
- 4_ Salaires: le grand écart
- 5_ Frais: le SSM convoque un nouveau tribunal
- 6_ Des accords de planification à la RTS
- 7_ La qualité à l'épreuve de la convergence
- 8_ Qualité en baisse dans les médias
- 9_ Réflexion sur la qualité à la RSI
- 10_ «Phase 2» de la convergence au Tessin
- 11_ Informatique: des raisons de s'inquiéter
- 12_ Grandes manœuvres à la caisse de pensions
- 14_ La cuisine infernale
- 15_ Assurance chômage: la politique de l'exclusion se poursuit
- 16_ Teletext s'illustre par sa pingrerie

La qualité, c'est quoi?
pages 7-9

le plus de poids dans la méthode d'analyse: le critère E, qui définit le niveau auquel la fonction peut «opérer sans consignes», autrement dit le degré d'autonomie. Outre que cette opération traduit une vision biaisée dans laquelle les chefs bénéficient de la responsabilité du travail des autres, elle permet «accessoirement» de baisser le nombre de points (donc le salaire) attribués à une fonction.

Le problème, dans toute cette affaire, c'est que l'opération est menée sans négociation avec le SSM. En s'octroyant le droit de modifier unilatéralement des courbes salariales qu'elle s'était engagée à garder inchangées lors de la dernière négociation

de la CCT, la SSR est tout bonnement en train de piétiner le contrat collectif. En effet, si l'employeur peut modifier les valeurs de référence à sa guise, la CCT ne comprend même plus de barèmes salariaux, et sa raison d'être peut être sérieusement questionnée. Il faut ajouter à cela les innombrables problèmes d'application de la CCT (voir article ci-dessous). Le syndicat a d'ores et déjà lancé plusieurs procédures arbitrales, mais il ne faut pas attendre d'en connaître le résultat pour réagir.

• VALÉRIE PERRIN

BRÈVES

Quand la RTS rappelle Versailles

Un employé de la RTS n'en revient toujours pas: travaillant activement sur une émission en direct dans une régie radio, il a soudain vu l'éclairage diminuer et un brouhaha envahir le local. Et découvert derrière lui une nuée de cadres tournoyant avec empressement autour du futur nouveau directeur de la SSR, Roger de Weck, qui effectuait une visite de l'unité d'entreprise. La tension était à son comble, jusqu'à ce qu'une poignée de mains sans chichis entre le futur directeur et le dit employé apaise la cour. •

La boucle est bouclée

Pour le SSM, le passage d'Armin Walpen à la tête de la SSR est facile à résumer: à son arrivée en 1996, il a commencé par résilier partiellement la CCT pour modifier le système salarial. Il part, fin 2010, après avoir modifié unilatéralement le système salarial. On a failli oublier la convergence.... •

CCT

Mépris, mauvaise foi et paix du travail

La convention collective de travail conclue entre le SSM et SRG SSR idée suisse est entrée en vigueur le premier janvier 2009 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2012. Un contrat, faut-il le rappeler, est fait pour être respecté. Or à ce jour, malgré d'innombrables interventions auprès de la direction générale et la tenue de plusieurs séances ad hoc, les problèmes d'application CCT, loin de diminuer, s'accumulent de mois en mois.

Les faits relevés par le SSM touchent tous les points essentiels du droit du travail. Il s'agit respectivement du salaire, du temps de travail, des rapports entre les parties contractantes, et de la protection de la santé du personnel (voir l'énumération ci-contre).

Pour l'essentiel, la direction générale exclut d'appliquer correctement plusieurs dispositions contractuelles, refuse d'honorer des obligations convenues pendant la négociation du contrat collectif, ne respecte pas certaines dispositions de protection de la loi sur le travail, modifie des articles de la CCT sans l'accord du SSM, manipule les décomptes de temps de travail du personnel – au demeurant incompréhensibles – et ne respecte pas les principes formulés dans les articles 57 et suivants de la CCT, qui fondent les rapports entre les partenaires sociaux signataires.

Le syndicat se demande quelles sont les intentions réelles de la SSR en ce qui concerne l'avenir du partenariat social et attend une position dénuée de toute ambiguïté de la part du prochain directeur général. De deux choses l'une. Soit l'employeur manifeste concrètement sa volonté d'honorer ses obligations, soit il poursuit sa politique actuelle, qui relève tant de la mauvaise foi méprisante envers son partenaire social et le personnel qu'il représente, que de la transgression pure et simple de plusieurs dispositions légales.

Si la SSR devait poursuivre sa pratique actuelle, le syndicat n'aurait-il pas droit à la réciprocité, à savoir modifier tel article à sa guise, ou s'affranchir de tel autre? Comme celui qui règle la paix du travail, par exemple.

• WILLY KNÖPFEL

Les manquements de la SSR (énumération non exhaustive)

■ Directives de planification

En octobre 2010, 22 mois après l'entrée en vigueur de la CCT, ces directives convenues lors des négociations ne sont pas encore sous toit.

■ Modification du texte CCT

La SSR a modifié trois articles CCT en défaveur du personnel, et sans l'accord du SSM.

■ Economie réalisée grâce à l'annualisation du temps de travail

Le SSM a droit à une information conformément à ce qu'établit un procès-verbal de négociation. Cela comprend l'obtention de données permettant la comparaison entre le report/paiement d'heures supplémentaires/heures en plus des boucllements annuels 2008 et 2009, afin de mesurer l'économie d'heures de travail générée par le passage à l'annualisation du temps de travail. La SSR temporise et ne communique pas ces données au SSM.

■ Loi sur le travail (LT)

Certaines unités d'entreprise, dont la RTS, transgressent régulièrement plusieurs dispositions de protection de la LT. La SSR cautionne et encourage dans certains cas ces pratiques habituelles de planification illicite.

■ Décomptes du temps de travail

Les relevés mensuels du temps de travail de la SSR sont incompréhensibles. Le personnel n'a pas la possibilité de vérifier s'ils sont conformes à la réalité du travail fourni et aux dispositions contractuelles. La SSR a par ailleurs manipulé en catimini des comptes temps individuels, notamment en été 2009, où le personnel planifié à temps partiel irrégulier s'est vu modifier en sa défaveur, et rétroactivement au 1^{er} janvier 2009, la manière de décompter la compensation du travail supplémentaire.

■ Forfait pour grosses opérations

La SSR spolie le personnel à temps partiel irrégulier soumis au régime forfaitaire pour grosses opérations. Pour un volume d'heures de travail identique au personnel à plein temps, la direction générale n'accorde qu'une compensation partielle des week-end travaillés, au prorata contractuel. Par cet agissement, la SSR oblige ses collaborateurs à temps partiel à fournir des heures de travail non rémunérées et sans contrepartie. Elle instaure de surcroît une discrimination entre les plein temps et les temps partiel.

■ Courbe salariale

La SSR a baissé unilatéralement la valeur et l'inclinaison de la courbe salariale dans l'une de ses unités d'entreprise. Elle veut aussi introduire une courbe salariale unique pour toute la SSR, prévoyant une baisse des salaires de référence dans certaines UE.

■ Durée annuelle du travail

La SSR refuse d'appliquer la disposition qui fixe la durée

annuelle du travail à 2080 heures (art. 24.1 CCT) et laisse fluctuer cette dernière au gré des variations annuelles du calendrier.

■ Art. 29 b Compensation du travail supplémentaire

La SSR refuse d'appliquer cette compensation pour le personnel à temps partiel irrégulier (art. 29 & 32.4 CCT).

■ Planification d'heures en moins (art. 30 CCT)

Cette disposition centrale autorise la planification d'heures en moins uniquement en présence d'heures en plus, ou avec l'accord explicite du personnel. La SSR n'a à ce jour pas appliqué cette disposition, excepté en 2009 à la TSR.

■ Report de vacances

Cet article fixe les conditions d'un éventuel report de vacances d'une année à l'autre. Ce report n'est possible que sur une base volontaire du collaborateur. La SSR refuse d'appliquer cette disposition et impose dans tous les cas le report sur l'année suivante d'un éventuel solde de vacances, y compris dans les cas où l'employeur a empêché le collaborateur de prendre toutes ses vacances dans l'année considérée (art. 33.7 CCT).

■ Suppression d'un jour de repos pour le personnel planifié

La SSR refuse de payer l'indemnité prévue dans le délai de 14 jours (1.3 Annexe I CCT).

■ Mention des jours de travail par an dans le contrat

La SSR refuse de faire figurer, dans les contrats de travail à temps partiel irrégulier mensualisés, le nombre de jours de travail dus par année civile, car elle entend changer chaque année le nombre de jours de travail dus sans modifier le salaire (1.8 et 2.6, Annexe I CCT). Cette transgression défavorable pour le personnel concerné est liée à la violation de l'article 24.1.CCT.

■ Rapport entre les parties contractantes

La SSR foule aux pieds la disposition qui précise que les parties contractantes sont tenues de rechercher, ainsi que l'exigent la loyauté et la confiance réciproque, des solutions répondant aux intérêts du personnel et de l'entreprise. Elle ne respecte pas non plus la disposition qui précise qu'en l'absence d'accord, la situation précédant la négociation est maintenue, pour autant que la loi ou des contrats ne prévoient pas une conséquence juridique différente (art. 57.3 CCT).

■ Projets en faveur du personnel

Cette disposition oblige la SSR à affecter une part appropriée des économies issues du financement du congé maternité par le régime des allocations pour perte de gain à des investissements et des contributions supplémentaires destinés à promouvoir la garde d'enfants hors famille ainsi qu'à d'autres projets en faveur du personnel. La SSR ne remplit pas ou seulement partiellement cette obligation (art. 67 lettre G 19.1 CCT). • WK

SALAIRES

Le grand écart

MIREILLE SENN

Impulsions propose un point sur l'évolution des salaires au sein de la SSR ces dernières années, en utilisant les données des rapports de gestion officiels et publics de la SSR (2004¹, pages 13 et 85; 2009, pages 83 et 141).

Nasreddin était à court d'argent. Il décida de réduire progressivement la ration alimentaire de son âne. Au bout d'un temps, il cessa carrément de le nourrir. Mais un jour, l'âne mourut. – Quel dommage! Il s'habitua juste à ne plus manger, il a fallu que le destin lui ôte la vie!, s'écria Nasreddin.

Nous sommes remontés jusqu'à 2003, parce que c'est la première année où des données sont disponibles selon les catégories de contrat. Nous avons calculé des salaires mensuels théoriques en divisant les chiffres donnés par 13. En ce qui concerne les contrats CCT et cadres, la charge des salaires (ou masse salariale) est prise en compte hors allocations, honoraires et autres prestations sociales (pour reprendre les termes de la SSR). Enfin, nous avons mis en place un jeu théorique de répartition égalitaire de la masse salariale entre les types d'employés, c'est-à-dire que nous l'avons divisée par le nombre d'Équivalents Plein Temps (EPT, soit le nombre théorique de postes à 100%) selon les

contrats (cadres et CCT), et cela bien que les salaires ne soient pas les mêmes selon la profession exercée.

Nous avons fait de même pour les données concernant la direction (membres de la Direction et du Conseil d'Administration), exception faite des postes de Directeur Général de la SSR et de Président du CA. Sont inclus dans les chiffres concernant les salaires de la direction: la rémunération (revenu de base), les honoraires (mandats), les prestations individuelles (primes et bonus) et les prestations annexes (forfaits pour fonctions de représentation, cotisations de prévoyance, utilisation privée de véhicules d'entreprise, paiement de la redevance, AG CFF première classe).

¹ Le rapport concerne l'année 2003.

D'après les chiffres des Rapports de gestion SSR 2004 et 2009	Revenu 2003			Revenu 2009			% (2003 - 2009)
	masse salariale	moyenne annuelle	moyenne mensuelle (x13)	masse salariale	moyenne annuelle	moyenne mensuelle (x13)	
Salariés (EPT)	479'841'000.–			537'857'000.–			+ 12,09
Contrats CCT (4720 en 2003, 5206 en 2009)	394'933'000.–	83'672.–	6'436.–	448'054'000.–	86'064.–	6'620.–	+ 2,85
Cadres (464 en 2003, 449 en 2009)	72'623'000.–	156'515.–	12'039.–	76'279'000.–	169'886.–	13'068.–	+ 8,55
Direction et Conseil Administration	3'348'000.–			5'118'000.–			+ 52,86
Comité de Direction	2'916'000.–			4'420'000.–			+ 51,57
Directeur Général	515'000.–		39'615.–	576'000.–		44'307.–	+ 11,84
Membres Comité de Direction (7 en 2003, 9 en 2009)	2'401'000.–	343'000.–	26'384.–	3'844'000.–	427'111.–	32'854.–	+ 24,52
Conseil Administration	432'000.–			698'000.–			+ 61,57
Président CA	126'000.–		9'692.–	147'000.–		11'307.–	+ 16,66
Membres CA (8)	306'000.–	38'250.–	2'942.–	551'000.–	68'875.–	5'298.–	+ 80,06

Quelques remarques s'imposent concernant le tableau ci-contre :

- En 2003, les cadres représentaient 8%, et les contrats CCT 81% du personnel; les premiers empochaient 15%, et les seconds 82% de la masse salariale. En 2009, les pourcentages se répartissent entre 7,3% de cadres et 85,2% de contrats CCT, et respectivement 14,2% et 83,3% de la masse salariale.
- Les membres du CA, et peut-être même son Président, ne consacrent pas 40 heures en moyenne par semaine pour cette tâche. Il est certain qu'ils et elles ne sont pas des «Équivalents Plein Temps» (EPT); leurs revenus ne devraient-ils pas être

pondérés par le nombre d'heures «travaillées», ce qui se traduirait vraisemblablement par un «salaire horaire» plus que correct?

- Entre 2003 et 2009, le renchérissement s'est élevé à 6% en total cumulé.
- Le pompon de l'augmentation des revenus, pour la période prise en considération, revient au centre névralgique de notre entreprise audio-visuelle: les membres et le Président du Conseil d'Administration. Si le Président du Conseil d'Administration s'est contenté d'une augmentation de sa rétribution d'un peu plus de 16%, les membres du CA ont eux vu leur engagement récompensé par une augmentation de leurs dédommagements de 80%!

- Les membres du Comité de Direction (les directeurs des unités d'entreprise) ont eu droit à une augmentation de leurs revenus de 24,5% en moyenne, le Directeur Général a vu le sien augmenter de près de 12%.

- Les cadres ont bénéficié en moyenne d'une hausse de 8,55% soit plus du double de celle des employés CCT, qui ont eu droit à une augmentation de salaire de 2,85% en moyenne en 6 ans.

À ce rythme-là, le mieux encore, en tant qu'employés de la SSR, c'est, tout comme l'âne de Nasreddin, de tâcher de s'habituer à avoir toujours moins... en espérant que le destin ne nous jouera pas le même tour qu'à cette pauvre bête! •

FRAIS PROFESSIONNELS

Le SSM convoque un nouveau tribunal arbitral

En janvier 2010, Le tribunal arbitral convoqué par le SSM a mis fin à un litige d'interprétation concernant le point 2.8 «Indemnisation pour frais liés aux services tôt le matin et tard le soir» du règlement général SSR sur le remboursement des frais du 1^{er} janvier 2007. Désormais, chaque collaborateur a droit à cette indemnisation, indépendamment du fait qu'il soit usager régulier des transports publics ou non. Chaque collaborateur peut également bénéficier d'un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007. Celles et ceux qui vivent dans un lieu qui n'est pas desservi par des transports publics peuvent bénéficier de cette disposition, y compris les locataires de places de parking à la RTS.

Mais le SSM va à nouveau porter ce sujet devant le tribunal arbitral car les opinions divergent quant aux modalités d'application avec effet rétroactif de la décision de janvier dernier. Selon le SSM,

il est logique que lorsqu'une personne n'a plus de transports publics pour revenir du travail et doit donc utiliser son véhicule privé pour rejoindre son domicile, elle doit aussi faire le trajet aller en véhicule privé. Il faut donc indemniser tant le trajet aller que le trajet retour (40 francs par trajet au maximum).

SRG SSR n'est pas d'accord car elle estime que le règlement prescrit l'octroi d'une indemnité uniquement quand il n'y a pas de transports publics (soit l'aller, soit le retour). Le syndicat conteste également la fourchette 6h-23h fixée arbitrairement pour délimiter la période qui donne droit au paiement.

Conditions de remboursement des frais liés aux services tôt le matin/tard le soir

- Le service doit avoir été ordonné.
- Est réputé service tôt le matin/tard le soir tout service entre 21h et 7h.

- Vous pouvez facturer le trajet entier dès lors qu'un bout du trajet n'est pas desservi par les transports publics.
- Pour un service tôt le matin, on ne peut en principe facturer que le trajet aller, pour un service tard le soir, le trajet retour (le SSM conteste cette interprétation).
- Un maximum de 40 francs par trajet peut être facturé pour le taxi ou la voiture/moto.

• WILLY KNÖPFEL

TEMPS PARTIEL IRRÉGULIER

Des accords de planification à la RTS

VALÉRIE PERRIN

En vigueur à la télévision depuis bientôt une année, les accords de planification doivent tout prochainement être introduits à la radio. Il faut utiliser et faire respecter cet outil, qui permet de concrétiser un article de la CCT jamais correctement appliqué jusque-là.

L'accord de planification, c'est quoi ?

Quelle différence par rapport aux arrangements individuels négociés au cas par cas ?

La différence est essentielle : l'accord de planification est un outil introduit et contrôlé par les partenaires sociaux SSM et RTS.

Aujourd'hui, des employés à temps partiel travaillant de manière irrégulière parviennent effectivement à négocier que leur planification tienne compte de certaines contraintes liés à leurs activités externes ou à leur vie privée. Mais bien qu'il soit évident qu'un employé à temps partiel ne puisse pas être sollicité en permanence, ces (rares) arrangements ne sont pas reconnus comme un droit et prennent un caractère de dérogation. Et dans les moments de surcharge, le responsable ne manque pas de rappeler à l'employé concerné la « fleur » qui lui est faite. Voire d'opposer les employés disponibles et ceux qui le sont moins. Depuis plus de 10 ans pourtant, les CCT successives précisent que « l'accord sur le temps de travail du personnel à temps partiel irrégulier est partie intégrante du contrat, et spécifie la répartition prévisible des périodes de travail sur l'année, avec mention de celles qui ne sont pas travaillées » (articles 1.11 et 2.9 de l'actuelle CCT).

La gestion individualisée, et bien souvent inégalitaire, des « indisponibilités » devrait donc être révolue. Du moins c'est ce qu'espère le syndicat. Désormais, la planification des périodes avec et sans travail sur l'année, conformément à la

CCT, devrait se faire sous le contrôle des RH, cosignataires des accords de planification.

vaillées sont négociées au fur et à mesure, au moins trois semaines à l'avance.

Le second volet permet de formuler les modalités précises de l'accord, ainsi que les dates ou périodes concernées. Par exemple : en général, travail du lundi au mercredi de manière régulière, mais disponibilité tous les jours de la semaine pour autant qu'une pré planification fiable soit disponible au moins un mois à l'avance.

L'« accord de planification » a été formalisé suite aux discussions menées par le SSM à la TSR en 2009. Il est appliqué à la télévision depuis l'automne 2009. Comme tout nouvel outil, il va nécessiter une période de rodage, et le SSM suivra de près les problèmes qu'il pourrait poser. Une commission de recours a pour fonction de garantir sa bonne application, mais encore faut-il que le personnel soit correctement informé sur l'outil, ce qui n'a pas toujours été le cas. Alors redisons-le : l'accord de planification concerne tous les employés de la RTS qui travaillent à temps partiel irrégulier, qu'ils appartiennent à la catégorie A (personnel planifié) ou B (personnel non planifié).

Les formulaires RTS devraient être introduits prochainement à la radio. et concerneront tant les techniciens du son que les journalistes et animatrices, ainsi que toutes les autres fonctions de la catégorie A ou B dépendant d'une planification.

Faites-en bon usage ! •

.....

Depuis plus de 10 ans, les CCT successives précisent que « l'accord sur le temps de travail du personnel à temps partiel irrégulier est partie intégrante du contrat, et spécifie la répartition prévisible des périodes de travail sur l'année, avec mention de celles qui ne sont pas travaillées ».

.....

Concrètement, les périodes de disponibilité mentionnées dans l'accord sur la planification doivent être suffisamment précises et proportionnelles au taux d'activité contractuel. Pour ce faire, l'accord comporte deux volets. L'employé fixe tout d'abord le principe général de sa disponibilité :

- les périodes non travaillées sont fixées en blocs (semaines/mois);
- les périodes non travaillées sont fixées en jours, répartis sur l'année de manière régulière ou irrégulière;
- disponibilité sur toute l'année en échange d'une pré-planification à moyen terme établie par l'employeur;
- dans le cas où aucun autre accord n'a été conclu, les périodes non tra-

RADIO-TV

La qualité à l'épreuve de la convergence

LAURENCE BOLOMEY,
PRÉSIDENTE DE LA COI

(Ce texte n'engage que son auteur)

La qualité se niche partout, et par définition, son absence doit se détecter dans tous les coins et recoins. «Le diable se niche dans les détails», disait l'adage helvétique dont l'auteur semble inconnu... mais perspicace. Elle se situe dans le sujet lui-même, pour autant qu'elle soit voulue par tout le monde, jusqu'au plus haut niveau. Dans la continuité de l'information au cours d'une journée, dans le choix des interlocuteurs. Pour cela, il est nécessaire d'offrir la même écoute, la même valeur à toutes les productions (de la matinale au 22h30 en passant par les journaux horaires), afin de leur donner les moyens de fabriquer leur produit. Et là, on voit que certaines productions sont valorisées dans le discours, mais pas dans les faits.

Plus largement, la qualité réside aussi dans la pluralité de l'offre faite au consommateur, auditeur et téléspectateur et en ce sens, la convergence est un danger.

Produire avant tout ?

La qualité se fabrique aussi à l'ombre. Aujourd'hui, rares sont les moments où l'on peut prendre du temps pour rencontrer des interlocuteurs sans pour autant ramener un sujet, remplir une case, juste pour créer le contact, s'informer en off, trouver des informateurs, acquérir un «background». Le travail de base du journaliste en d'autres termes. Sans parler de la patience, un sujet n'est pas forcément bon parce qu'on le traite avant les autres...

La qualité du produit, en l'occurrence du produit antenne (radio et TV), dé-

pend de chaque décision, à tous les niveaux de la hiérarchie.

La qualité. Ce pourrait être un mot galvaudé quand on réfléchit au journalisme... un peu comme l'objectivité. On a beau tendre vers cette dernière, on ne doit pas se leurrer, chacun de nous trimbale son histoire, sa personnalité, qui s'impriment dans les papiers, les analyses. Cela n'empêche cependant pas l'honnêteté intellectuelle.

pend de chaque décision, à tous les niveaux de la hiérarchie.

Alors oui, le discours sur la qualité pourrait n'être qu'une supercherie... il n'est pas au centre des discours de «La Ligne», et pourtant la «Communauté de l'Info» a choisi de le mettre en tête de ses objectifs dans ses statuts : «défendre et promouvoir la qualité de l'information, tant sur la forme que sur le fond, en intégrant l'évolution des métiers de l'information». Car la qualité, comme la santé, est plus facile et moins coûteuse à préserver qu'à restaurer. Il faut donc travailler en amont. Ne pas se lamenter d'un sujet insuffisant mais réfléchir aux moyens de le rendre meilleur (soit plus compréhensible pour le plus grand nombre, plus complet...).

Le produit radio et TV est un travail collectif

Les conditions de travail, le temps de réflexion, la scénarisation d'un sujet, la discussion avec les collègues, la valorisation des compétences de chacun, le respect de tous les corps de métiers qui conduisent au contenu rédactionnel (de la rédaction en chef à la technique, en passant par la planification et l'assistanat), la communication interne, la formation continue et la capacité de faire et de recevoir une critique, qu'elle soit positive ou négative... Tout cela est indispensable à la qualité du produit.

Indispensable aussi de ne pas imposer à un seul producteur de contenu (journaliste, animateur, etc.) un traitement simultané sur plusieurs supports

(radio-TV-multimédia et d'autres plus tard...), car il s'agit de langages, d'approches différentes, qui requièrent des compétences et des affinités différentes. Autant de savoirs que chacun peut acquérir – et c'est la chance promise par la fusion – mais qu'il est dangereux de vouloir cumuler dans un même et unique sujet, fabriqué par un même auteur. Cela amène à prêter le consommateur (auditeur-lecteur-téléspectateur). C'est l'exemple de la polycompétence versus la polyvalence, promise par la direction RTS.

Malgré les promesses, les craintes persistent et la vigilance doit perdurer, non pour le confort de chacun, là n'est pas et n'a jamais été le propos, mais pour la qualité des produits. Plusieurs signes (nécessité d'économie, stratégies de certains chefs) tendent à porter les gens, petit à petit, vers la polyvalence, le «tout-faire». Certaines options vont d'ailleurs déjà dans ce sens, malgré les promesses.

Bien sûr, certains sourient lorsque l'on insiste sur la qualité (dans toutes ses acceptions sus-mentionnées) et sur les risques d'érosion qui la menacent. Les études (voir ci-dessous) tendent pourtant à prouver que la perte de qualité n'est pas un leurre, ni une vue de l'esprit, encore moins une revendication syndicale. Simplement une préoccupation professionnelle, que semble partager le nouveau directeur de la SSR, Roger de Weck. Affaire à suivre... •

ENQUÊTE SUR LES MÉDIAS

La perte de qualité des médias se répercute sur la démocratie

Les médias suisses se trouvent dans un processus de transformation fondamental: le glissement de l'utilisation des médias vers une culture gratuite online et offline et la situation financière fortement détériorée entraîne une érosion de la qualité dans la grande tradition journalistique suisse. Un changement qui se répercute également sur la qualité du débat démocratique. Voilà ce que révèlent les premières Annales «Qualité des médias – Schweiz Suisse Svizzera».¹

Dans ce pays de la presse qu'est la Suisse, les principaux journaux par abonnements perdent nettement du terrain en ce qui concerne les tirages, les lecteurs et les revenus, et leurs ressources rédactionnelles s'amenuisent. Simultanément, la culture de gratuité des médias en ligne et des journaux pour pendulaires a fait perdre aux consommateurs la notion que le journalisme professionnel a un prix. Cette tendance sape la qualité des médias d'information, favorise leur concentration, affaiblit le prestige professionnel des journalistes et augmente le mécontentement parmi ceux-ci. En outre, la différence de qualité entre les médias payants (en perte de vitesse) et les médias gratuits (en progression) dirige l'attention des segments correspondants du public sur des domaines d'intérêt différents. Ces développements affaiblissent le principal service public en démocratie. En effet, la qualité du débat démocratique dépend des prestations des médias dans le domaine de la transmission des informations.

Les médias de moindre qualité en progression

La couverture médiatique par des médias gratuits de moindre qualité online et offline a nettement augmenté en Suisse, tandis que la presse payante connaît une profonde crise financière.

La consommation de journaux gratuits et de médias en ligne va continuer à s'accroître par rapport à la presse par abonnement d'une part, mais aussi par rapport à la radio et à la télévision, car les jeunes classes d'âge, principalement celles entre 15 et 34 ans, ont été socialisées dans une culture de gratuité, dans

.....

la culture de gratuité des médias en ligne et des journaux pour pendulaires a fait perdre aux consommateurs la notion que le journalisme professionnel a un prix.

.....

laquelle les faits épisodiques et l'intérêt humain ont un poids nettement plus élevé. Cette remarque s'applique également aux sites de nouvelles en ligne qui vivent de la réputation de leurs publications-mères, mais qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour assurer la même qualité journalistique que celles-ci.

Crise financière: faillite de la fonction sismographique

Les reportages économiques n'ont pas assuré leur fonction sismographique

consistant à avertir à temps avant le déclenchement de la crise des marchés financiers. La crise n'a été reconnue par les médias qu'à un stade très tardif, à savoir au deuxième semestre de 2007. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que la crise a fait l'objet d'une véritable inflation de reportages, suivie d'une déflation encore plus rapide après la publication des premiers résultats trimestriels positifs du secteur financier, alors que les problèmes fondamentaux ne sont toujours pas résolus. Cette situation est due, en particulier, au fait que les reportages économiques ne se concentrent plus, depuis les années 1990, sur l'intérêt général de la société et de l'économie, mais sur des entreprises individuelles, leur performance et leur personnel dirigeant. Le journalisme économique s'est fixé sur les clôtures trimestrielles et a perdu la vue d'ensemble des évolutions à plus long terme. •

Source: Moitié – Service de média indépendant en matière de travail et de chômage, 14 août 2010, responsables de la rédaction: Christof Berger, Marianne Clottu Balegamire, Henriette Kläy, Oswald Sigg, Paul Ignaz Vogel

¹ Contact: Forschungsbereich Öffentlichkeit und Gesellschaft, Universität de Zurich (www.foeg.uzh.ch).
Annales 2010: Qualité des médias Schweiz Suisse Svizzera (www.qualitaet-der-medien.ch).

CONVERGENCE ET QUALITÉ

Les journalistes de la RSI se donnent des objectifs

TRADUCTION DE
MIREILLE SENN

En mars 2010, les journalistes de la RSI réunis au sein du GIR (groupe information radio TV) se sont fixés des objectifs, publiés sur leur blog. Compte tenu de son caractère de laboratoire, Impulsions publie régulièrement des échos de la convergence au Tessin, au titre d'outils de réflexion pour le personnel des rédactions de la RTS.

Pas seulement des «employés à tout faire» au Desk

Nous ne voulons pas d'une rédaction d'«employés à tout faire» et de «deskistes» en mesure de produire «anything, anytime, anywhere» (pour utiliser la fameuse expression d'Armin Walpen). On finirait par rapporter surtout des nouvelles réélaborées par les agences de presse et par les journalistes on-line. Pour maintenir et développer les compétences, il est nécessaire de connaître à fond les dossiers et d'avoir des contacts avec les acteurs sur le terrain.

Le journaliste ne peut pas être réduit à une simple «capacité» qui peut être déplacée selon le bon vouloir de certains d'un secteur à l'autre, sans tenir compte de son expérience et de ses compétences mûries au fil du temps.

Il faut aussi avoir les capacités pour suivre de manière correcte les thèmes fondamentaux de la vie publique, pas encore précutés par les agences de presse.

Une formation et une préparation adéquate avant de mettre en onde doivent être prioritaires, aussi pour la crédibilité de l'entreprise. Cela suffit avec les rotations de personnel perpétuelles et sans but journalistique, décidées au coup par coup. Même en reconnaissant la difficulté de faire front aux imprévus (maladies, congés, etc.), réduire l'improvisation, former et sauvegarder les compétences devraient être malgré tout des objectifs partagés.

Nous ne parlons pas seulement de compétences thématiques, mais aussi des compétences techniques liées à un média bien précis.

Bi-média

La «bi-médialité» doit être une option toujours subordonnée à la qualité du produit et à la dignité égale des vecteurs. En d'autres termes, il ne doit pas être fait appel à un journaliste pour plusieurs médias (radio et TV en particulier) si cela a pour conséquences un appauvrissement de la couverture et une charge de travail telle qu'elle empêche le déroulement du travail (l'enquête et la vérification des faits, la recherche d'interlocuteurs, la récolte de sons/images et d'interviews, le montage, l'élaboration de textes, etc.) dans les règles de l'art.

Il faut une rédaction on line pour le site d'information

Sans une rédaction on-line, qui sélectionne, enrichit et met en relation les contributions de l'Information TV et radio, parler de convergence ou de multimédialité n'a aucun sens.

Nous nous opposons à la tendance qui consiste à augmenter le nombre de rendez-vous d'information en en diluant la substance. Il est dans l'intérêt du public, y compris de celui qui réécoute ou revoit en streaming, de pouvoir se baser sur des éditions principales substantielles, plutôt que de recourir à des «pilules informatives» qui mettent l'accent sur le palimpseste dans l'arc de la journée.

Une organisation qui fonctionne et qui reste subordonnée au produit

L'organisation des rédactions, des rubriques, des responsables et des coordinateurs doit avoir pour but unique et exclusif d'assurer le bon déroulement du travail et une bonne élaboration du produit (...). Chaque poste à responsabilité devrait être mis au concours, évidemment en se basant sur des critères professionnels.

Transparence et consultation

Chaque phase de réforme ayant une incidence sur le travail des collaborateurs devrait s'accompagner d'une consultation réelle et transparente des personnes concernées (journalistes, techniciens, etc.) dans le but d'utiliser le trésor que représente le savoir de ceux qui, quotidiennement, «sont actifs sur le terrain», et pour créer ce sens d'appartenance à l'entreprise (corporate identity) qui ne peut raisonnablement dériver du simple renouvellement d'un logo («RSI»). Les études, enquêtes, rapports commandés par l'entreprise doivent être rendus publics et pas rangés dans un tiroir (où ont fini, par exemple, les résultats complets du sondage sur la confiance au sein de l'entreprise?).

Nous entendons nous battre contre les pressions, les censures et l'autocensure

Nous invitons quiconque les subit à les dénoncer au comité du GIR afin que ce type de comportement ne devienne pas petit à petit une pratique acceptée. •

CONVERGENCE

Lancement de la «phase 2» au Tessin

Le 29 septembre 2010, le Conseil d'administration de la SSR s'est prononcé, entre autres, sur le Concept journalistique et organisationnel de RSI. Le projet «Convergence RSI – Phase 2» a été adopté. Il a pour but de compléter la convergence des départements de Programme, Production et Administration après la première phase commencée en 2007.

En substance, les départements de Programme seront réduits à quatre – Information, Culture, Sport, Divertissement – et ils seront responsables de l'offre Radio, Télé et Multimédia. Chaque département de Programme ne sera plus structuré selon le média, mais sur la base de rédactions thématiques qu'iront alimenter les différents vecteurs. Cette nouvelle structure, prévue pour le 1^{er} janvier 2011, devra élaborer et proposer une organisation de détail pour chaque département d'ici la fin du mois de mars 2011, basée sur les processus de production. La nouvelle organisation ne prévoit pas une réduction du personnel, mais plutôt une transformation de certains métiers liée aux nouvelles technologies. Le nombre de cadres devra néanmoins être diminué.

Pour rappel, le Tessin est la tête de pont de la mise en œuvre de la Convergence walpenienne. La direction de la RSI, soutenue par celle de la SSR, va de l'avant tambour battant. Sans tenir compte des cris d'alarme de ses employéEs, ni même de l'avis du Conseil Suisse de la Presse qui a reproché en 2008 à l'entreprise d'avoir décidé des changements drastiques sans avoir ni informé, ni consulté les rédactions au préalable, ce qui est contraire à la Déclaration des devoirs et des droits des journalistes.

La Convergence au Tessin a donc d'abord été un déménagement de toute l'Information vers Comano (siège de la télévision). Un transfert coûteux qui a été géré, selon le directeur RSI Dino Balestra, «de manière participative». Et pourtant... si un groupe de travail a été créé et qu'il a effectivement étudié l'organisation de l'information, en octobre 2009, le groupe a aussi demandé une pause de réflexion avant le déménagement, afin de mieux définir l'organisation et les contenus du projet. Une demande refusée.

Pour le groupe des journalistes de l'Information (GIR) et le SSM, le problème est de fond: on aurait d'abord dû s'occuper des

contenus et des possibilités de collaboration entre radio, TV et internet avant de penser à organiser un déménagement. Pour répondre aux nouveaux modes de consommation de l'information du public, il aurait fallu (et il faudrait) chercher avant tout à définir comment et quelles émissions faire, pour ensuite décider de l'organisation appropriée. La RSI a mis la charrue avant les bœufs.

Et le directeur de l'Information, Edy Salmina, le souligne: «*Aujourd'hui, les cartes se dessinent en route. Pas avant de partir, ou même, comme cela arrive souvent, au lieu de se mettre en route.*»

Pourtant, comme le disent nos collègues du GIR, les cartes servent à s'orienter, à choisir la meilleure voie pour arriver au but et pour éviter les dangers. Et puis, un regard à la météo ne serait pas de trop. Avec le mauvais temps, il vaut mieux ne pas poursuivre que de se trouver au milieu du brouillard. Leur impression, c'est qu'aujourd'hui ils sont en plein brouillard, celui de la Convergence.

• MIREILLE SENN

MOBILITÉ

L'étrange vase communicant de la RTS

La direction de la RTS a accepté la demande du SSM que le système d'aide à la mobilité mis au point à la RSR en 2008 soit également appliqué aux collaborateurs de la TSR. Celles et ceux qui disposent d'un abonnement annuel de transports publics (TL, TPG, CFF, parking relais ou autre) peuvent donc bénéficier d'une participation maximale de l'entreprise de 200 francs par année. Cette possibilité ne s'applique qu'aux abonnements annuels, payés au mois ou à l'année. Le montant est versé une fois par année, en octobre, sur présentation des justificatifs, et pour une raison fiscale, en chèques Reka.

Le SSM a toujours défendu l'idée que, dans la mesure où la RTS accorde une subvention pour la location de places de parking, il faut également accorder une subvention à celles et ceux qui utilisent les transports en commun. Par contre, le syndicat n'a jamais voulu que les automobilistes supportent le financement de cette subvention. En augmentant sensiblement le prix des places des parkings à Genève, la direction en a décidé autrement et fait passer les automobilistes à la caisse.

Le SSM n'est pas en mesure d'intervenir efficacement sur cette question

de parking, car elle relève du droit du bail. Il invite néanmoins le personnel à faire valoir rétroactivement son droit à la contribution de l'employeur prévue sous chiffre 2.8 «Indemnisation pour frais liés aux services tôt le matin et tard le soir» du règlement général sur le remboursement des frais de SRG SSR idée suisse (voir l'article sur les frais professionnels en page 5).

• WILLY KNÖPFEL

INFORMATIQUE SSR

Quelques raisons de s'inquiéter

VALÉRIE PERRIN

Le Conseil d'administration de la SSR a décidé de regrouper et rattacher toute l'informatique SSR au MSC (Media Services) à Berne, sous l'appellation CSP (Corporate Service Provider). Appelé à fournir des services à toutes les unités d'entreprises de la SSR, le CSP ne laissera qu'une partie des postes existants dans les régions.

La communication d'entreprise étant décidément une langue exotique, il faut parfois savoir lire entre les lignes. Ainsi, le périmètre et les conséquences sur l'emploi du projet CSN (pour «Corporate Services Network») ne sont pas encore très clairs, mais on devine que le lancement du projet ne s'est pas déroulé comme prévu, avec à la clé une révision des objectifs et un changement de chef. A en croire l'information interne de la SSR du 9 juin 2010, le démarrage du projet CSN a été problématique sur le plan de la conduite du projet, des délais, du contrôle des dépenses, mais aussi de l'adhésion du personnel à la démarche :

«La nécessité d'intégrer au plus vite le CSP dans une hiérarchie existante est devenue évidente ces derniers mois, de manière à faciliter sa mise en œuvre et d'assurer la **sécurité de la planification**».

«Le Comité de direction SRG SSR a modifié l'organisation et la gouvernance du projet et défini d'autres mesures destinées à **garantir son succès**».

«Les ressources internes devront être utilisées plus efficacement, notamment dans les domaines communication du projet, **change management** (ressources humaines) et **controlling**».

Il y aurait également eu des problèmes au niveau de la production, la SSR ayant prévu un scénario standard qui ne correspond évidemment pas aux besoins spécifiques de ce domaine. Dans une information récente (newsletter du CSN à

la RSI, septembre 2010), le nouveau chef du projet, Bruno Lötscher, annonce, parmi les changements décidés récemment, que «les travaux de préparation du CSN continueront en prêtant une attention spéciale à la production», ainsi que la création d'une «task force», indice indéniable d'une situation de crise.

Combien de millions jetés par les fenêtres ?

Un changement de responsable, un blocage des investissements et une révision des objectifs annoncée. Voilà qui n'est guère original pour qui connaît la gestion de projet. Ce qui l'est plus, c'est le gaspillage que l'on soupçonne. La centralisation de l'informatique est censé générer des économies de près de trois millions de francs par an. Or sur les 16 millions prévus pour mettre en place le projet, plusieurs auraient déjà été dépensés dans des études de faisabilité. De manière générale, on aurait déjà dépensé beaucoup plus que ce qui était prévu. Ce qui explique que le projet soit momentanément stoppé.

Avec les 16 millions initiaux, la SSR devait créer cinq «Datacenter» (deux à Berne et un dans chaque région linguistique), acheter le Hardware nécessaire aux services qui – selon la SSR – peuvent être centralisés, et payer les consultants. De ces trois objectifs, seul le troisième aurait été atteint, et la SSR aurait réduit ses ambitions à un seul «Datacenter», centralisé à Berne.

On peut vraiment se demander comment la SSR a pu jeter ainsi l'argent par les fenêtres en frais de consultants par les temps qui courent, au lieu de faire confiance aux informaticiens du terrain.

Au sein du personnel concerné, nombreux sont ceux qui se demandent qui paiera la facture, et qui s'inquiètent pour leur avenir. Si le projet est pour l'instant bloqué, y compris sur le plan des ressources humaines (il n'y aura pas de nouveaux engagements pour le CSP jusqu'à fin novembre 2010), il est clair que pour espérer conserver leur emploi, les employés du domaine informatique ont intérêt à postuler à l'un des postes qui seront mis au concours pour le CSP et qui seront répartis entre Berne et les régions, au risque de devoir déménager à Berne. La SSR prévoit de créer 40 postes dans un premier temps, puis de diminuer ensuite le nombre de ceux restant dans les régions. Autrement dit, les postes à supprimer dans les régions concerneront en priorité des personnes qui n'ont pas brigué l'un ou l'autre des postes nouvellement créés. Avec cette manière de procéder, la SSR met en concurrence des informaticiens qui sont avant tout des collègues de travail, en faisant peser sur eux l'insécurité de leur poste de travail. Le SSM trouve cela choquant, et suit le dossier de près. •

Sources : information interne du 9.6.2010, Newsletter du CSN à l'attention du personnel de la RSI de septembre 2010.

CPS

Grandes manœuvres à la caisse de pension

ALEC FEUZ

Souvenez-vous, c'était le 7 mars dernier, le peuple suisse refusait de faire passer le taux de conversion (voir encadré) du 2^e pilier de 6,8 % à 6,4 %. Chacun avait alors compris, sans être un spécialiste de la prévoyance professionnelle, que cela revenait à baisser sensiblement les rentes. L'attaque était franche et brutale, le rejet le fut tout autant.

Pourtant, de manière plus sournoise, et depuis de nombreuses années, de plus en plus de d'entreprises publiques et privées s'attaquent aux rentes futures de leurs employés. Elles recourent pour cela à une manœuvre apparemment neutre: le changement de primauté ou, pour être plus précis, le passage du système de primauté des prestations au système de primauté des cotisations (voir encadré). La SSR a jusqu'ici résisté à ce mouvement, et la majorité de ses employés est aujourd'hui sous le régime de la primauté des prestations. Au sein de la CPS, caisse de pension de la SSR, seuls les salariés ayant un revenu variable sont sous le régime de la primauté des cotisations, car les variations de leur revenu rendent impossible l'application de la primauté des prestations.

Les choses sont malheureusement en train de changer: le mois dernier, la SSR demandait en effet au SSM de créer un groupe de travail paritaire pour étudier l'éventualité d'un passage généralisé à la primauté des cotisations, sans engagement, bien entendu. Demande à laquelle le SSM a pour le moment répondu qu'il préférerait étudier tout seul les avantages et inconvénients de ce changement avant de décider d'entrer ou non dans un groupe de travail paritaire.

Rendements, risques et incertitudes

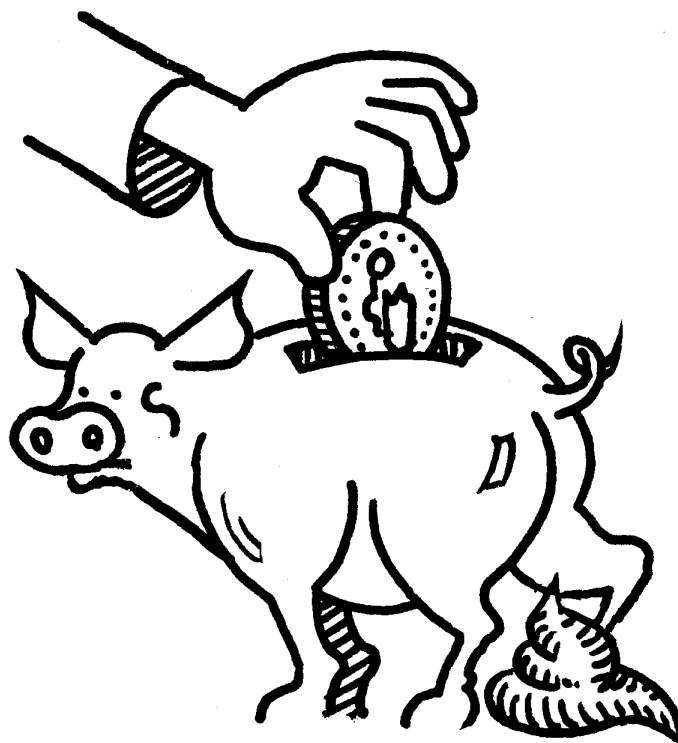
L'univers du 2^e pilier a ceci de particulier qu'il regorge de termes techniques et d'expressions feutrées que le commun des mortels a bien du mal à comprendre

et qui rendent difficile la discussion entre des experts ultra-informés (mais pas toujours d'accord entre eux) et des assurés contraints, le plus souvent, de croire sur parole les affirmations savantes des dits experts.

Il arrive pourtant à ces experts de faire preuve d'une relative simplicité dans l'expression et d'une louable franchise, profitons-en donc à l'aide des trois exemples :

1. Dans son rapport sur les finances de la SSR du 29 mars 2006, le Contrôle fédéral des finances recommandait déjà à la SSR d'examiner la question d'un

changement de primauté de sa caisse de pension, sans cacher tout le bien qu'il pensait du système de primauté des cotisations: ***pour l'employeur, le principal avantage de la primauté des cotisations réside dans le fait que le risque découlant de rendements insuffisants est assumé en grande partie par les assurés*** peut-on lire dans ce rapport. En termes clairs cela signifie que si la bourse et autres placements financiers se portent mal, ce sont les assurés, c'est à dire les employés de la SSR, qui en sont les premières victimes. Leurs avoirs de vieillesse stagnent et avec eux leurs futures rentes.



2. Autre rapport, autre avantage pour l'employeur. En décembre 2008, la société de conseils AON, mandaté par l'Office fédéral de la communication qui s'inquiétait lui aussi des finances de la SSR, rendait à son tour un rapport dans lequel on pouvait lire : **pour la SSR en tant qu'employeur, l'avantage principal (d'un changement de primauté) serait l'abandon des rachats de cotisations lors d'augmentation de salaires**. Dans le système actuel de primauté des prestations, afin que les rentes futures augmentent avec les salaires, la SSR doit en effet verser d'importantes sommes à la caisse de pension à chaque augmentation de salaires (16 millions en 2009). Cette obligation disparaît avec le passage à la primauté des cotisations avec pour conséquence pour les employés que leurs éventuelles augmentations de salaire ne sont que très partiellement répercutées dans leur futures rentes. Cette économie de l'employeur a nécessairement une conséquence sur les rentes futures des salariés de la SSR, car s'il rentre moins d'argent dans la caisse... il en sortira également moins au moment de la retraite. Tout détenteur d'un petit cochon rose fendu sur le dos le comprendra aisément.

3. Dans le même rapport, le bureau de conseil AON synthétisait parfaitement les conséquences pour les employés d'un changement de primauté : **pour les assurés en revanche, le passage à la primauté des cotisations engendrerait davantage d'incertitudes au niveau des prestations escomptées**. On ne saurait être plus clair.

Si vous avez plus de 35 ans...

Si en théorie, les plus jeunes sont les moins touchés par un changement de primauté (pour des raisons techniques dans l'explication desquelles il serait laborieux d'entrer ici), les assurés de plus de 35 ans verront leurs promesses de rentes diminuer et cette diminution sera d'autant plus grande que les assurés sont plus âgés. En clair, plus on est vieux, et plus on casque en cas de changement de primauté. Le rapport AON cité plus haut le reconnaît d'ailleurs bien volontiers : le passage de la primauté des prestations à



la primauté des cotisations entraîne généralement une diminution des prestations pour les assurés des classes d'âges moyennes et élevées...

La baisse des rentes en cas de passage au système de primauté des cotisations n'est pourtant pas une fatalité. Il est en effet théoriquement possible d'y remédier partiellement ou totalement. Il suffit pour cela que l'employeur, en l'occurrence la SSR, injecte dans la caisse de pension une somme d'argent suffisamment importante pour compenser la perte consécutive au changement de primauté. Cette somme varie selon que l'employeur décide de maintenir le niveau de rentes de tous les salariés ou d'une partie d'entre eux seulement, les

plus vieux, car ce sont eux qui sont le plus perdants. Mais dans tous les cas, il s'agit de sommes considérables, plusieurs dizaines de millions (entre 20 et 290 millions!!!) dont on se demande bien où la SSR pourrait les trouver au vu de ses difficultés financières récurrentes depuis des années.

Avant de se lancer dans un quelconque groupe de travail avec la SSR, le SSM doit donc exiger de celle-ci qu'elle lui explique où elle entend trouver les dizaines, voire les centaines de millions de francs nécessaires au changement de primauté de sa caisse de pension, millions de francs qui seuls peuvent garantir le montant des rentes des salariés en cas de changement de primauté. •

Quelques définitions

Taux de conversion : taux permettant de convertir l'avoir de vieillesse accumulé au moment de la retraite en rente de retraite.

Avoir de vieillesse : somme dont dispose la caisse pension pour financer la future retraite de l'assuré. Cet avoir est constitué du total des cotisations versées par l'employeur et l'employé pendant sa carrière auquel se rajoutent des éventuels rachats et la somme acquise grâce au placement du capital.

Primauté des prestations : système dans lequel le montant de la rente future de l'employé est déterminé, à l'avance, en fonction du dernier salaire de cet employé, en général 60% du dernier salaire assuré.

Primauté des cotisations : système dans lequel le montant de la rente est égal à l'avoir de vieillesse cumulé au moment de la retraite, multiplié par le taux de conversion (ce taux est actuellement fixé à 6,8%, mais il peut baisser). • **AF**

La cuisine infernale

(inspiré d'un grand classique du cinéma)

Le Centre de diffusion (CDD) est un lieu à part dans l'univers de la TSR. Grâce à un esprit d'équipe que beaucoup leur envient au sein de l'entreprise, les collaborateurs de ce service ont su au fil des années créer une ambiance de travail sympathique malgré des conditions de travail peu favorables et astreignantes. Qui en effet dans cette boîte est encore prêt de nos jours à travailler un week-end sur deux, de l'aube à la nuit, avec le stress du direct permanent ?

Symbole de cet esprit d'équipe, la cuisine du CDD est connue loin à la ronde. Obtenue de haute lutte à la création du centre en 1997, elle était prévue pour répondre aux besoins concrets des collaborateurs. Dans les temps immémoriaux, l'ancienne Continuité avait paré au plus pressé en squattant des cabines de WC désaffectées, une cuisine digne de ce nom n'était donc pas un luxe...

En treize ans d'activité, ce haut lieu de la convivialité au sein de la TSR a connu des moments intenses; on y a ri, on y a pleuré, bref on y a vécu... Bien entendu, il y a eu quelques petites nuisances, olfactives notamment; mais ce n'est rien en comparaison des services rendus à de multiples collaborateurs de l'entreprise qui y trouvaient (et y trouvent encore) refuge pour préparer leur repas et profiter de cet espace de tranquillité. Mais voilà, notre directeur Gilles Marchand et son équipe n'ont jamais vraiment «goûté» à l'ambiance «café social» de l'endroit, ni au syndrome du «village gaulois» constitué par le CDD. Malgré les multiples invitations, il a toujours refusé sous divers prétextes les invitations à venir y partager un repas. Même si les choses n'étaient pas dites en face, il était bien évident pour ces gens que cet «espace de non-droit» devait disparaître et le CDD remis dans le droit chemin, tout cela n'étant pas très «corporate».

La rénovation de la tour et la nécessité de construire un nouveau Centre de diffusion donna enfin l'opportunité à nos technocrates de mettre un terme à ce «fourbi». En plaçant le nouveau centre au 2^e



étage de la tour, on pouvait, sous prétexte de répondre à la demande du personnel d'avoir enfin un lieu de travail ouvert sur la lumière du jour (après 47 ans de diffusion des programmes comme des taupes, c'est un minimum), intégrer les collaborateurs du CDD dans la rigueur technocratique qui préside à la vie dans ce haut lieu du «télévisuellement correct». En effet, la tour TV ne supporte, selon ses concepteurs, aucune trace de ce besoin essentiel pour l'homme normalement constitué: manger! Micro-ondes? Interdit! Plateau-repas? Strengt verboten! Alors, vous pensez, une cuisine! M. Marchand pouvait enfin se préparer à fêter cette grande victoire sur le dernier vestige de la TSR de papa; enfin il allait régner sur «toute la Gaule»...

Jusque là, on pourrait se dire que «oui, c'est triste, mais de nos jours la convivialité, dans les entreprises... Priorité à la productivité, plus de place pour la rigolade!»... Mais voilà, l'histoire a parfois des rebondissements... imprévus, comme en témoigne le récit ci-dessous (ndlr: reconstitution légèrement romancée).

Fin 2009, grand remue-ménage sur les bords de l'Arve: la direction de l'entreprise, tout le gratin de la TSR, fait le voyage depuis les Charmilles pour visiter le chantier de cette fameuse tour TV. Les travaux ont pris du retard, rien n'est vraiment prêt, la visite s'annonce donc plutôt décevante... Partis des sommets de l'édifice, le petit groupe traverse, la mine grise, un chantier encore grouillant mais dont on ne voit pas le bout... Mais qu'à cela ne tienne, les organisateurs de la petite visite promettent à nos dirigeants dépités que la promenade se terminera mieux qu'elle n'a commencé... En effet, arrivés au 2^e étage, nos visiteurs peuvent découvrir le futur CDD en cours d'installation dans des locaux

qui enfin ressemblent à quelque chose. Certes, ça pédale un peu aussi côté avancement des travaux, mais les locaux sont habitables. Par contre, au point de vue technique, le calendrier ne sera visiblement pas tenu. Face aux mines manifestement insatisfaites de l'aréopage, notre architecte, cherchant désespérément à finir sa visite sur une touche positive, se décida alors à sortir son joker de sa poche.

Emmenant l'équipe vers les bureaux du CDD, il désigna une petite porte et s'écria: «Je tiens à vous rassurer: il y a au moins une chose qui fonctionne dans cette tour, c'est la cuisine du CDD!» Sous le regard éberlué de la direction TSR, notre gaillard fit l'article de cette installation dernier cri: «Une occasion unique, un modèle d'exposition que nous avons pu acheter pour un prix défiant toute concurrence!» S'étrangeant devant cette vision d'horreur, M. Marchand demanda: «Mais qui a osé! Comment ce fait-ce?» C'est là qu'un sous-fifre zélé osa prudemment une explication: «C'est M. Ménestrier qui a signé les plans, juste avant de partir à la retraite...».

L'architecte voulant se rattraper: «Je vous rassure, cette installation est conforme au standard Minergie: elle n'est pas raccordée à la ventilation de la tour. Elle a juste une petite hotte d'aspiration en circuit fermé (!!!)». «Et que va-t-il se passer le jour où on va l'utiliser?», s'enquiert notre courroucé directeur. «Eh bien ça risque de fouetter un tantinet dans les couloirs.» Un ange passe, le caquelon à la main... C'est là que la décision fatale tombe, brutale: «Je ne veux pas entendre parler de fondue dans le nouveau CDD, que ce soit bien clair!» Déçus, les collaborateurs du CDD se demandent aujourd'hui ce qu'ils pourront bien mijoter lorsqu'ils voudront inviter leur directeur à manger... Une paëlla peut-être?? • **DÉDÉ**

RÉVISION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

La politique de l'exclusion se poursuit¹

CHRISTOF BERGER
MOITIÉ, 27 SEPTEMBRE 2010

La campagne de votation s'est passée sans discussion majeure. Les élections au Conseil fédéral ont évincé de loin tous les autres thèmes. Lors de la révision de la LACI, on a parlé *des* chômeurs, comme d'habitude, et non pas *avec* eux.

Avec un budget de comité à quatre chiffres seulement et beaucoup de travail bénévole, les personnes directement touchées sont restées pratiquement invisibles lors de la campagne de votation nationale. Elles avaient tenté de donner un visage aux sans-emploi. Dans la campagne menée par les syndicats et les partis de gauche, les chômeuses et chômeurs étaient présentés la plupart du temps comme des déchets anonymes et amorphes.

La majorité menacée de déchéance a montré une fois de plus à la minorité déjà déchu de quel côté se trouvait Dieu. En tout cas en Suisse alémanique. Et ce qui devient de plus en plus clair: malgré des protestations véhémentes, plus personne ne croit au plein emploi. Face à la diminution des prestations de l'assurance-chômage, on s'accommode en toute conscience de cause au fait que des personnes toujours plus nombreuses vont se retrouver sur le long terme en situation de pauvreté ou encore à l'aide sociale (ce qui revient au même, avec simultanément une mise sous tutelle et une surveillance permanente). Cela signifie, comme tout le monde le sait, qu'il n'y a pas assez de travail rémunéré, mais une énorme quantité de travail non payé non exécuté. Et puisque personne ne

veut véritablement répartir le travail rémunéré de manière équitable, la société exclut celles et ceux qui n'arrivent pas à attraper les grappes de raisin haut placées dans ce système. Ceci tout en prétendant avec cynisme qu'il y aurait assez de travail pour tous. A coup de gros titres du style «la pauvreté supposée», les victimes de cette politique d'exclusion sont aussi vouées à la hargne.

Société des deux tiers

Au début du tournant néolibéral, des voix s'étaient élevées pour mettre en garde contre une société des deux tiers. Aujourd'hui, cette société est devenue réalité. Et nous sommes plus éloignés que jamais de la promesse qu'à moyen et long terme, la concurrence sans limites profitera à tout le monde.

Et pourquoi ne changeons-nous pas ce système? Parce que les personnes qui avaient critiqué alors le néolibéralisme et la globalisation ont remarqué qu'elles devaient marcher droit dans le courant dominant si elles voulaient conserver ne serait-ce qu'une mince influence et surtout leur travail. Parce que la solidarité est devenue une injure. Parce que les personnes qui se montrent solidaires des exclus courent le risque de se retrouver elles-mêmes exclues. Parce que les

gagnants de cette politique de redistribution, faisant désormais partie des «riches», sont devenus si puissants qu'ils n'ont plus besoin de respecter les lois et les processus démocratiques. Et parce que partout, on intériorise le principe néolibéral baptisé Tina («There is no alternative»).

Opposition créative

On prend ainsi le risque d'être confronté de plus en plus à des éruptions sociales et à des actes incontrôlés (p. ex. des folies meurtrières), qui servent en plus à amuser la galerie. Il n'est toutefois pas impossible de s'attaquer d'en bas aux pieds du pouvoir: par la créativité (p. ex. en mettant en place de petites économies indépendantes), par des actes de désobéissance civile, par le boycott des médias au service de la pensée dominante et des grandes entreprises ne respectant pas les normes sociales et enfin, en ne cessant pas d'exiger le respect des droits fondamentaux de la personne. Les puissants ne le sont que dans la mesure où nous acceptons leur pouvoir et les admirons pour cela. •

¹ Impulsions publie le commentaire de l'Association pour la justice sociale (service de presse Moitié) au sujet de la votation fédérale sur la révision de l'assurance-chômage. Svizzera (www.qualitaet-der-medien.ch)

Sièges maintenus au Conseil régional RTSR

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la centralisation de la SSR a eu pour conséquence une perte de pouvoir importante des institutions régionales. Ainsi, l'ex-conseil d'administration de la RTSR, qui rappelez-le avait joué un rôle de premier plan dans l'«affaire des fichiers» à la

RSR, a perdu ses compétences décisionnelles au profit du Conseil d'administration de la SSR. De nouveaux statuts doivent être approuvés le 27 octobre. Un premier projet mis en consultation cet été prévoyait que les représentants syndicaux, qui jusque-là possédaient

deux sièges (un pour la radio et un pour la télévision) ne siègeraient plus au sein du Conseil régional, dans la mesure où celui-ci n'intervient plus dans le fonctionnement de l'unité d'entreprise. Le SSM a réagi dans le cadre de la consultation pour contester les arguments avan-

cés. Le syndicat a notamment plaidé pour une cohérence interrégionale (par ailleurs maintes fois revendiquée dans les révisions successives des statuts de la RTSR), en rappelant que les organisations institutionnelles des autres régions n'avaient pas jugé bon de prendre des mesures pour exclure les représentants du personnel.

Le projet mis en consultation affirmait en outre que «les associations du personnel ne doivent pas non plus intervenir dans la discussion sur la qualité du programme, dont l'entreprise est

responsable». Dans sa lettre, le SSM a répondu qu'il ne voyait pas pour sa part pourquoi on ne donnerait pas aux représentants du personnel une voix consultative dans ce domaine, le service public ayant tout à gagner de s'appuyer sur une consultation large.

La démarche a porté ses fruits, et le nouveau projet de statuts maintient la participation des représentants du personnel. Au passage, celle-ci s'est réduite à un rôle consultatif, comme c'est déjà le cas dans les autres régions.

• VALÉRIE PERRIN

L'incroyable pingrerie de Teletext envers les femmes qui allaitent

Les mères salariées qui allaitent leur enfant sont protégée par la loi sur le travail. Cette dernière interdit aux employeurs de prolonger la durée contractuelle du travail quotidien. Selon l'article 60 OLT1, l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse allaite dans l'entreprise. A la SSR, cette disposition ne pose aucun problème, mais à Teletext Suisse SA, qui en est une filiale, le temps consacré à l'allaitement est déduit du salaire maternel. L'enjeu économique étant quasiment nul (quelques centaines de francs), Teletext Suisse SA mène par principe une politique défavorable aux mères allaitantes. Vu que la loi sur le travail interdit la compensation du temps de travail consacré à l'allaitement, l'employeur est-il tenu de rémunérer les heures en question? Cela ne nous étonnera guère, ni la législa-

tion, ni la jurisprudence ne donne une réponse claire. C'est pourquoi le SSM a mandaté M^e Bruchez pour défendre les intérêts d'une employée de Teletext devant la juridiction des prud'hommes du canton de Genève. Nous partons du principe que l'allaitement est une incapacité de travail qui doit être rémunérée par l'employeur. Teletext, qui n'a pas lésiné sur les moyens pour éviter de perdre cette cause, a chargé Gabriel Aubert, professeur de la faculté de droit de l'Université de Genève, de démontrer que les employeurs n'ont aucune obligation de payer les heures consacrées à l'allaitement. Quel que soit le jugement qui sera rendu par le tribunal, l'image de Teletext Suisse SA est définitivement ternie par cette absurde pingrerie à caractère idéologique.

• WILLY KNÖPFEL

CALENDRIER

Parution du prochain numéro : hiver 2010
Délai de rédaction : 30 novembre 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 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

Editeur responsable
 et coordination:
 Valérie Perrin

Ont participé à ce numéro:
 Christof Berger (Moitié), Laurence Bolomey, Dédé, Alec Feuz, Willy Knöpfel, Valérie Perrin, Mireille Senn, Oswald Sigg (Moitié).

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



Syndicat suisse des mass media

SSM national:
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

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

Secrétariat central SSM:
 Birmensdorferstrasse 65
 8004 Zurich
 Tél.: 044 202 77 51
 Fax: 044 202 79 48
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.