



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

CCT —
SIMPLE MAIS JUSTE

Revendications de la SSR et conséquences pour le personnel

CCT 2013

Dans la première information CCT distribuée il y a quelques jours, nous vous présentions les revendications du SSM pour la CCT 2013.

Aujourd'hui nous abordons celles de l'employeur. Sur les 25 propositions de la SSR, nous avons choisi d'expliquer de manière détaillée les six les plus importantes dans les domaines du temps de travail et des indemnités car elles ont de lourdes conséquences pour le personnel.

Les revendications de la SSR sur le temps de travail et les temps de repos touchent en particulier le personnel planifié (catégorie A), donc celles et ceux qui ne disposent d'aucune autonomie dans la gestion de leurs horaires, travaillent en permanence de manière irrégulière et ont un revenu inférieur à la moyenne. Celles sur les indemnités touchent quant à elles **l'ensemble du personnel**, sans exception.

Temps de travail, temps de repos

La SSR est tenue de respecter la loi sur le travail qui constitue le fondement de la protection des salarié-e-s. Elle peut cependant compter sur un avantage énorme puisqu'elle profite de 11 exceptions à cette loi. Avec l'annualisation du temps de travail introduite en 2009, la SSR dispose d'une immense flexibilité dans la planification du travail : elle peut par exemple abrégé le temps de repos quotidien et, pour les productions de longue durée sans interruption, planifier le personnel 11 jours d'affilée. Dans ces cas-là, elle a la possibilité de faire travailler le personnel le dimanche même si elle dépasse ainsi la durée hebdomadaire maximale établie par la loi. Il lui est également possible de réduire le nombre de dimanches libres et de déplacer les limites du dimanche de 3 heures. Elle peut prolonger jusqu'à 17 heures la bande horaire quotidienne et allonger de 4 heures la durée maximale du travail hebdomadaire.

Ce sont, pour l'employeur, des conditions privilégiées très enviées par d'autres branches. Les rédactions de la presse écrite par exemple, avec lesquelles la SSR se compare volontiers, ne bénéficient que de cinq exceptions à la loi sur le travail. Cela n'empêche pas la SSR d'être toujours plus gourmande et de demander encore plus de flexibilité. Elle s'en prend ainsi à l'article 27 de l'actuelle CCT.

Ce que veut la SSR

1 Supprimer la disposition qui établit que les interruptions de travail de plus de deux heures comptent comme temps de travail (cf. art. 27.1. let. e CCT).

2 Le nombre minimum de week-ends libres (samedi / dimanche ou dimanche / lundi) diminuerait de 29 à 13 pour tous les « journalistes et professions liées ». Il ne resterait plus que 12 dimanches libres si la SSR obtenait la révision qu'elle demande de la Loi sur le travail.

3 Introduire la possibilité de planifier moins de 6 jours mais au moins 4 jours de repos par période de 4 semaines, à la demande de la personne concernée (cf. art. 27.3 CCT).

4 Avoir le droit de porter à zéro en fin d'année le solde de fluctuation (solde des heures en plus et en moins) tout en ayant la possibilité de reporter à l'année suivante un solde de +160 / -80 heures (cf. art. 32 CCT). En cas de départ de la SSR, l'employeur voudrait pouvoir compenser un solde négatif par une réduction du salaire, des vacances ou du compte épargne temps (cf. art. 53.1 CCT).

5 Supprimer la possibilité de récupérer a posteriori les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche travaillé (cf. art. 27.4 CCT).

6 Repousser le début du travail de nuit de 23h00 à 24h00 (cf. art. 27.1 let. a CCT). Introduire la possibilité de travailler jusqu'à 03h00 (au lieu de 01h00) sans que le jour ainsi entamé compte comme jour travaillé (cf. art. 27.5 CCT).

Les conséquences pour le personnel

1 L'employeur veut pouvoir imposer des plans de services morcelés ne créditant par ex. que 7 heures de travail, contre 12 heures actuellement, pour un temps de présence de 14 heures. Le personnel planifié perdrait donc un nombre important d'heures aujourd'hui créditées.

2 Le nombre de week-ends et de dimanches libres serait fortement réduit pour une partie importante du personnel. Il serait encore plus difficile qu'aujourd'hui de concilier activités professionnelles, activités sociales et vie de famille.

3 Avec la réduction du nombre de week-ends libres, il devient possible de travailler 4 fois 6 jours par mois.

Plus de jours à planifier, c'est aussi moins de repos supprimés à indemniser pour le personnel de la catégorie A, ce qui permet à la SSR d'économiser des RTE (indemnités pour suppression d'un jour de repos).

4 Les heures en moins imputables à la SSR pourraient être reportées à l'année suivante, ce qui signifie faire porter au personnel le risque de l'entreprise. Cette mesure frapperait en particulier le personnel de la catégorie A qui n'est pas libre de planifier son temps de travail. Autrement dit, le personnel paierait par son salaire ou son crédit-temps les heures négatives causées par son employeur.

5 Une telle disposition accentuerait encore la détérioration introduite avec la CCT 2009. Elle créerait une inégalité de traitement : une personne pourrait compenser un jour férié s'il tombe sur un mercredi travaillé, mais pas sur un samedi ou un dimanche travaillé.

6 L'indemnité pour travail de nuit serait versée une heure plus tard, ce qui accroîtrait la flexibilité de planification pour le travail de nuit autorisé.

La prolongation de la journée aurait des effets négatifs sur les indemnités versées pour suppression d'un jour de repos et pour le travail du dimanche.

En bref

La SSR veut que le personnel

- se tienne plus longtemps à sa disposition tout en ayant moins d'heures de travail créditées **(1)**.
- dispose de moins de week-ends et de dimanches libres **(2)**.
- puisse accepter le déplacement de jours de repos et donc faire valoir moins d'indemnités pour suppression d'un jour de repos **(3)**.
- assume le coût des heures négatives imputables à l'organisation du travail par l'employeur **(4)**.
- renonce à la compensation d'un nombre encore plus élevé de jours fériés **(5)**.
- travaille jusqu'à 3 heures du matin sans que le jour ainsi entamé compte comme jour travaillé **(6)**.

MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE
AIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR E
IS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SI
CE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE

MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO
ER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EIN
S JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIM
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SE
MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO
ER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EIN

Indemnités pour travail à horaires irréguliers

Pendant des décennies, la SSR n'a pas contesté le fait qu'une flexibilité importante devait aller de pair avec une indemnisation suffisante du travail à horaires irréguliers. Ce principe a commencé à être relativisé avec la dernière CCT. L'introduction de l'annualisation du temps de travail (ATT) en 2009, associée à une détérioration des règles en matière d'indemnités et une réduction des jours fériés, a permis à la SSR d'économiser plus de 3 millions de francs par an. Au personnel de juger aujourd'hui si les nouvelles dispositions proposées par la SSR peuvent être considérées comme une compensation suffisante de la flexibilité ou non.

Ce que veut la SSR

1 Supprimer le bonus-temps sur les heures au-delà de 50 heures hebdomadaires (travail supplémentaire) (cf. art. 29b CCT, en relation avec art. 1.16, Annexe I CCT).

Réduire de manière analogue les forfaits du personnel de la catégorie B (cf. art. 2.15, Annexe II CCT).

2 Supprimer l'indemnité de 20 francs pour les heures entre 45 et 50 heures hebdomadaires (cf. art. 1.16, Annexe I CCT).

Réduire de manière analogue les forfaits du personnel de la catégorie B (cf. art. 2.15, Annexe I CCT).

3 Introduire un nouveau système de calcul du forfait de la catégorie B et des accords « B-Prime » dans les unités d'entreprise : créer davantage d'échelons et calculer le forfait sur la journée.

4 Supprimer l'indemnité pour modification du plan de services et réduire de manière analogue les forfaits du personnel de la catégorie B (cf. art. 1.2., Annexe I).

5 Réduire à 25 % (aujourd'hui 35 %) le supplément pour les heures dépassant la garantie d'occupation (cf. art. 32.3 CCT).

6 Supprimer les indemnités de la catégorie C (horaire flexible) pour surplus de travail quotidien et pour le travail du samedi (cf. art. 3.8., 3.9., Annexe I CCT).

Les conséquences pour le personnel

1 Nettes pertes de revenus pour le personnel des catégories A et B, qui travaille de manière irrégulière, également les week-ends et la nuit, puisque ces métiers dépassent fréquemment les 50 heures par semaine.

2 Ajoutée à la suppression demandée au point (1), cela entraînerait des pertes de revenus considérables puisque le personnel n'aurait plus de supplément ni en argent ni en temps même lorsque les horaires atteignent ou dépassent 50 heures hebdomadaires.

Pertes de revenus supplémentaires pour le personnel de la catégorie B.

3 Aucun détail n'a été communiqué mais les indications générales (échelonnement, calcul sur la journée), mises en relation avec les réductions citées ci-dessus, ne laissent présager rien de bon.

4 Pertes de revenus supplémentaires pour le personnel des catégories A et B. L'employeur peut annoncer au dernier moment à une personne planifiée qu'elle doit venir travailler 3 heures plus tôt que prévu ; la SSR veut supprimer l'indemnité qui aujourd'hui compense cette flexibilité.

5 Pertes de revenus pour un grand nombre de personnes engagées à temps partiel qui travaillent plus que le volume convenu par contrat. Le supplément de 35 % couvre aujourd'hui tout juste le droit aux vacances, le deuxième pilier, etc.

6 Nettes pertes de revenus pour le personnel de la catégorie C auquel on impose régulièrement de travailler au-delà de la fourchette quotidienne ou le week-end.

En bref

La suppression voulue par la SSR de plusieurs indemnités pour travail à horaires irréguliers signifie que le personnel devrait **(1, 2, 3, 6)**

- subir des pertes de revenus ;
- pouvoir travailler au-delà de 50 heures hebdomadaires sans toucher aucune indemnité ;
- subir des modifications plus fréquentes des plans de service car celles-ci ne coûteraient plus rien à l'employeur **(4)** ;
- se satisfaire d'une réduction à 25 % du supplément actuel de 35 % **(5)**, ce qui toucherait particulièrement les femmes, plus souvent occupées à temps partiel que les hommes.

