



SYNDICAT SUISSE DES MASS MEDIA

- Groupes Genève et Lausanne
- Case postale 81, 1211 Genève 8
- Tél. 022/3287238. Fax 022/781 43 62
- E-Mail [ssmge@worldcom.ch](mailto:ssmge@worldcom.ch)

## **LA SSR CHERCHE LE CONFLIT SOCIAL**

Après avoir terminé le cycle des négociations prévues avec le Syndicat Suisse des Mass média (SSM), l'entreprise de service public SSR-SRG ne veut pas reconduire la convention collective de travail (CCT) qui arrivera à échéance le 31 décembre 2012. C'est la première fois qu'une entreprise de service public suisse renonce à ses obligations sociales et s'engage sur la voie de la confrontation.

Le personnel de la SSR et ses représentants ont toujours su faire les sacrifices nécessaires à la pérennité du service public. Le bénéfice dégagé par la SSR en 2011 en est la meilleure preuve. La situation du personnel se péjore pourtant d'année en année, tant au niveau salarial qu'en matière d'irrégularité du temps de travail. Malgré l'extrême flexibilité qu'autorise le contrat collectif actuel et l'absence de revendication syndicale représentant un coût pour l'entreprise, la SSR exige de son partenaire un démantèlement complet des mécanismes de protection des employés contre les abus de planification, veut baisser sensiblement le revenu des salariés les plus exposés et exige de surcroît une CCT qui permettrait d'enfreindre la loi sur le travail.

Depuis plus de 20 ans, le SSM participe de manière constructive à l'élaboration des conditions contractuelles nécessaires à l'activité d'une entreprise nationale de radio et de télévision. La brutalité de l'attaque de la SSR contre son personnel et son partenaire social semble irresponsable.

Sans le parapluie régulateur d'une convention collective de travail, le secteur des médias électroniques suisses se trouvera rapidement confronté aux conditions du marché du travail européen. La distorsion de concurrence qui en résultera présente un risque important de dérégulation des conditions de travail de ce secteur d'activité, et des secteurs voisins.

Roger De Weck est-il disposé à remettre sa direction générale sur la voie du dialogue social ? Telle est la question que les responsables syndicaux lui poseront à l'occasion de leur prochaine rencontre.

## **CE QUE VEUT LE SSM**

Le SSM veut conclure un contrat collectif de travail qui doit garantir la régulation des conditions de travail du secteur de l'audiovisuel et qui respecte les dispositions de protection des salariés imposées par la loi sur le travail. La CCT doit garantir la transparence du système salarial.

Le SSM ne veut aucune baisse de revenu ciblant le personnel le plus exposé. Il ne veut pas non plus de mesures d'épargnes concentrées sur les régions minoritaires.

## **ETAT DES LIEUX**

### **La SSR veut péjorer les conditions de travail dans les régions minoritaires**

La direction générale de la SSR basée à Berne veut, via une centralisation à outrance, priver les unités d'entreprise du peu d'autonomie acquise pendant la décennie précédente.

La quasi totalité des dégradations que la SSR veut introduire touche le personnel qui subit une forte irrégularité du temps de travail, en particulier les employés à temps partiel. Il s'agit du personnel de production au sens large (techniciens, journalistes, réalisateurs, présentateurs, animateurs, machinistes, scénographes, éclairagistes, preneurs de son, monteurs, chauffeurs etc.). La région alémanique est moins touchée car la production est assurée par une filiale externalisée de la SSR, le TPC.

### **Les conditions salariales ne sont plus attractives**

Vu le monopole de la SSR, les salariés qui exercent les professions spécifiques du secteur audiovisuel se trouvent dans un marché du travail captif, ce qui pousse les salaires vers le bas. S'agissant des professions ouvertes sur le marché du travail, les salaires payés par la SSR sont peu attractifs, voire nettement en-dessous du marché dans certains cas. L'engagement de personnel à temps partiel réparti sur l'année est systématique, ce qui péjore les revenus de nombreux salariés. Les revenus annuels bruts à l'engagement pour une activité à plein temps se situent entre 50'000 et 80'000 francs brut annuel, pour des métiers qui nécessitent majoritairement des spécialistes et des universitaires.

### **La SSR bénéficie d'une flexibilité exceptionnelle**

La loi sur le travail suisse est la plus souple d'Europe. La SSR est l'entreprise Suisse qui, tous secteurs confondus, bénéficie de la plus grande flexibilité car 9 des 11 dérogations à la protection des salariés inscrites dans l'ordonnance 2 de la loi sur le travail lui sont applicables (5 pour la presse écrite, 5 pour la navigation aérienne, 6 pour les hôpitaux). Malgré cette souplesse, la SSR viole systématiquement les quelques dispositions de protection des salariés qui lui sont applicables.

### **Le personnel à temps partiel est corvéable à merci**

Les nombreux salariés à temps partiel qui exercent les professions soumises à une forte irrégularité du temps de travail sont également ceux pris dans un marché du travail captif. Pour un salaire mensuel à temps partiel, ces salariés doivent être disponibles 24h/24h, 365 jours par année. Ils n'ont pas la possibilité de compléter leur revenu avec un autre emploi régulier, sous peine de ne plus avoir de travail à la SSR.

### **La sécurité de l'emploi n'est plus garantie**

Avec les fusions des radios et des télévisions, la SSR a entamé des restructurations et des délocalisations qui se traduisent pas le licenciement de salariés qui travaillent depuis plus de 20 ans dans l'entreprise. La SSR se sépare également du personnel victime de problèmes de santé. Les lourdeurs de ces fusions, qui ont été décidées contre la volonté du personnel, sont plus onéreuses et contre-productives que les indemnités que la SSR veut biffer.

### **La SSR ne remplit plus son devoir de formation**

La RTS ne forme plus aucun apprenti et a fortement réduit son effort de formation. Elle utilise la pratique du stage non rémunéré pour combler provisoirement certaines places vacantes. Elle engage souvent du personnel déjà formé sur le marché du travail européen, ce qui lui permet de pallier de manière ciblée ses carences de formation. Sans la protection régulatrice d'une convention collective, le marché du travail Suisse de l'audiovisuel est exposé à tous les abus.

## **CE QUE VEUT LA SSR**

### **Les principales revendications pour conclure un contrat collectif de travail en 2013**

- Introduire une disponibilité de son personnel 24h sur 24h, 365 jours par année, y compris pour le personnel à temps partiel.
- Introduire une durée du travail de 50 heures par semaine sans indemnité, y compris pour le personnel à temps partiel.
- Pour les productions qui sortent du cadre de la loi sur le travail, imposer une notation et des indemnités forfaitaires du temps de travail.
- Réduire fortement le financement des fonds d'aide à la formation chargés de compenser la cession des droits d'auteur et les droits voisins.

En voulant introduire une souplesse démesurée dans la planification et la mesure du temps de travail, en réduisant fortement le paiement des heures supplémentaires et les indemnités conséquentes de cette souplesse, la SSR veut baisser les revenus du personnel le plus exposé de l'entreprise. Cette baisse, qui pourrait aller jusqu'à 10'000 francs annuels, toucherait indifféremment les individus, quel que soit leur niveau salarial ou leur taux d'activité.

**Pour justifier cette politique contractuelle, la SSR invoque 3 arguments :**

- *Simplification et flexibilisation des conditions de travail*  
Les modifications que la SSR veut introduire compliquent pourtant d'avantage encore la CCT (multiplications des régimes forfaitaires) et transgressent la loi sur le travail.
- *Harmonisation avec les conditions du secteur*  
La SSR représente à elle seule 95 % de l'activité des médias électroniques. La SSR s'appuie sur une comparaison fictive pour tenter d'augmenter à outrance la productivité de son personnel.
- *Economies de plusieurs millions*  
La CCT actuelle offre une liberté totale à l'entreprise en matière salariale. Pas de salaire minimum, aucune norme contraignante en matière d'augmentation de salaire. Les éventuelles augmentations sont versées à partir du mois d'avril, ce qui permet l'économie du quart de la somme totale qui y est consacrée, quand l'entreprise ne décide pas tout bonnement de geler les augmentations et les indexations salariales, comme ce fut le cas en 2010.

En 2009, le SSM avait accepté l'annualisation du temps de travail et renoncé, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à une semaine de vacances et à plusieurs millions de francs d'indemnités pour travail irrégulier. La SSR dispose d'ores et déjà de toute la latitude nécessaire pour équilibrer son budget.