

impulsions

JOURNAL DU SYNDICAT
SUISSE DES MASS MEDIA

FÉVRIER 2013

Edito

A l'occasion de sa nomination à la direction de la SSR, Roger de Weck avait résumé en un mot la politique que la SSR entendait mettre en œuvre pour absorber les restrictions financières: **Flexicurité**. Ce néologisme (réactualisé par l'actuel gouvernement français) allie deux substantifs opposés dans leur signification. Le SSM veut croire que le directeur général de la SSR réclame plus de flexibilité pour maintenir une certaine sécurité de l'emploi. Le syndicat admet également que la SSR n'a jusque-là pas opté pour une politique de licenciement et que d'une manière générale elle tente de maintenir l'emploi. Mais nous sommes en Suisse et ni la CCT, ni le code des obligations n'accordent le moindre droit en matière de sécurité de l'emploi. Cette question repose entièrement sur la volonté de l'entreprise. En revanche, le droit du travail en général (loi sur le travail, assurances sociales, code des obligations, CCT) imposent des obligations à l'employeur et aux salariés. Et sur ce terrain, la flexibilité est une intruse qui s'insère difficilement dans le cadre légal.

La direction de la RTS, qui implore les dieux pour disposer de plus de flexibilité dans tous les domaines, est en train de franchir la ligne rouge dans trois fondamentaux du droit du travail que sont le temps de travail, la rémunération et la retraite. Avec la flexibilité considérable que la nouvelle CCT impose aux salariés et le peu d'importance que la direction accorde à son obligation légale de protéger leur santé, les abus deviennent préoccupants. Son refus obstiné d'intégrer systématiquement les indemnités de fonction versées depuis plus de cinq ans aux salaires assurés en primauté des prestations à la Caisse de pension met tout aussi clairement en évidence les limites de la flexibilité en regard de la légalité. La direction a également l'intention de refondre et flexibiliser le système de rétribution forfaitaire des heures supplémentaires (b prime) à coût constant, c'est à dire en réduisant le salaire des uns pour augmenter celui des autres. Cette démarche se heurtera nécessairement aux dispositions du code des obligations.

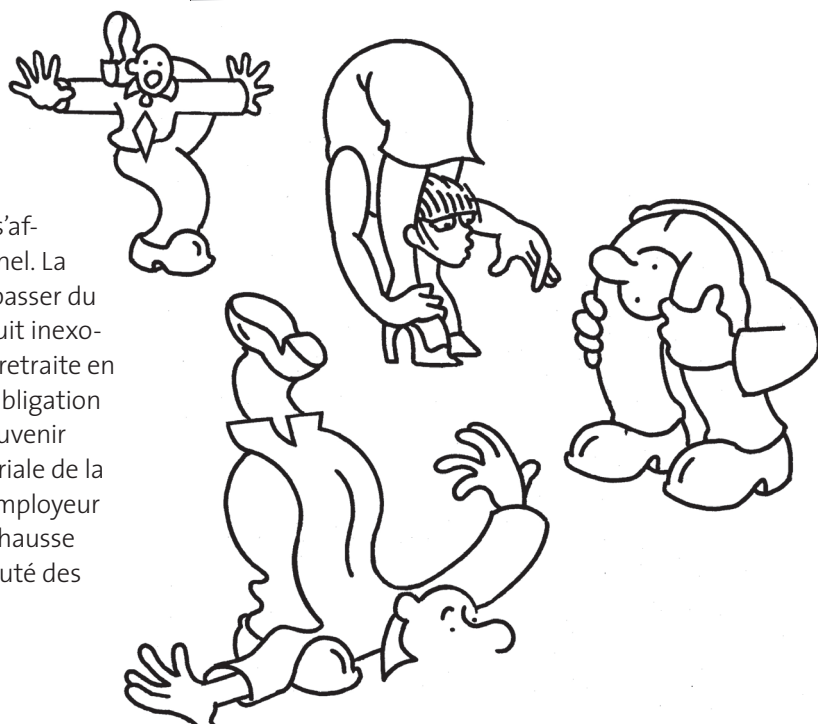
La procédure d'attribution des nouvelles fonctions clé et des augmentations annuelles de salaire forment un véritable chef-d'œuvre de flexibilité (légale en l'occurrence) car elles permettent de traiter chaque salarié selon le principe de la tête du client tout en masquant cet arbitraire institutionnalisé par des mécanismes opaques et sophistiqués.

Pour assouvir son besoin de flexibilité, la SSR cherche en permanence à s'affranchir plus ou moins légalement de ses obligations envers son personnel. La récente décision du Conseil de fondation de la caisse de retraite SSR de passer du régime de primauté des prestations à la primauté des cotisations poursuit inexorablement ce même objectif car outre la dégradation des conditions de retraite en matière de risque, ce changement de primauté libérera la SSR de toute obligation en matière de droit acquis salariaux. Au moment du vote, il faudra se souvenir que l'enjeu principal de ce changement de primauté est la politique salariale de la SSR et non seulement les conditions de retraite des assurés. En effet, l'employeur disposera de toute la flexibilité nécessaire pour adapter les salaires, à la hausse comme à la baisse, ce qui n'est pas le cas sous le régime actuel de primauté des prestations. • **WILLY KNÖPFEL**

No 33

Sommaire

- 2_ CPS: principes généraux et enjeux particuliers
- 3_ Indemnité de fonction: salaire provisoire ou acquis?
- 4_ L'allaitement au travail enfin rémunéré
- 5_ Crèche ou subvention aux parents? Le SSM s'en remet au personnel
- 6_ WRS: La SSR contourne ses obligations
- 7_ Privatisations et similitudes
- 8_ Droits d'auteurs: la SSR va trop loin dans la spoliation collective



CHANGEMENT DE PRIMAUTÉ À LA CPS

Principes généraux et enjeux particuliers

WILLY KNÖPFEL

A quelques mois de la votation sur le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations à la CPS, il est important de bien comprendre comment fonctionnent les deux régimes. L'obligation de cotiser au 2^e pilier est déterminée par la Loi sur la Prévoyance Professionnelle (LPP) qui fixe les critères obligatoires (fourchette des salaires qui doivent être assurés, taux d'intérêt, et épargne minimum, gestion paritaire, etc.).

Chaque caisse peut offrir plus que le minimum légal, ce qui est le cas de la Caisse de Pension de la SSR (CPS). Le montant d'une rente est toujours lié au capital accumulé à la retraite et aux rendements financiers prévisibles, ainsi qu'à la durée de vie moyenne des assurés. L'une des principales différences entre une prévoyance professionnelle basée sur la primauté des prestations et celle basée sur la primauté des cotisations se trouve dans la manière de constituer le capital retraite et dans le risque qui en découle.

Constitution du capital en primauté des cotisations

Le plan avec primauté des cotisations offre des prestations qui sont en lien direct avec le montant des cotisations et les rendements financiers du capital : plus on cotise, plus les prestations sont élevées. Le facteur de la durée de cotisation passée et future en est la clé. A chaque salaire versé, la caisse de retraite perçoit le pourcentage salarié et employeur des cotisations réglementaires. Les montants accumulés pendant toutes les années de cotisation et les intérêts annuels vont produire un capital propre qui déterminera le montant de la rente individuelle. Cette rente est calculée au moyen du taux de conversion fixé par la caisse, taux correspondant à un pourcentage du capital propre. La loi détermine le taux de conversion minimum (actuellement 6.85% pour les hommes et 6.80% pour les femmes). Le taux de conversion est calculé en fonction de la durée de vie moyenne des assurés et du taux d'intérêt

moyen prévisible sur les capitaux disponibles pour les rentiers. Avec un capital propre de 500'000 francs à l'âge de la retraite et un taux de conversion de 6.85%, la rente annuelle s'élèvera à 34'250 francs.

Une rente imprévisible

Lorsque le salaire baisse ou augmente, le montant des cotisations est adapté automatiquement à la baisse ou à la hausse. Lorsque les rendements financiers augmentent ou diminuent, l'augmentation du capital varie de manière proportionnelle. Lorsque les rendements financiers baissent durablement ou que la durée de vie moyenne augmente, le taux de conversion est revu à la baisse, ce qui produit, pour un capital donné, une baisse de rente. Il n'est donc pas possible de prévoir à l'avance quel sera le montant du capital propre à l'âge de la retraite. Le taux de conversion n'est pas non plus prévisible. Par conséquent, le montant de la rente vieillesse dans ce régime est imprévisible à moyen terme. C'est pourquoi le risque (ou l'incertitude) d'un régime basé sur la primauté des cotisations est totalement porté par le salarié.

Constitution du capital en primauté des prestations

Dans le régime de primauté des prestations, le montant des diverses contributions et prélèvements qui devront constituer le capital propre sont définis dès le départ par des prestations prévues par la caisse. La rente vieillesse est exprimée en pourcent du salaire assuré. Le montant des cotisations et le montant des

rendements financiers qui garantiront le paiement de la rente prévue sont déterminés dès le départ. Il appartient donc à l'employeur et à l'assuré de payer suffisamment de cotisations pour atteindre le capital nécessaire à financer la rente prévue, et à la caisse d'assurer les rendements financiers nécessaires pour garantir celle-ci.

Si le salaire augmente, il doit être complété rétroactivement pour que la somme totale accumulée à l'âge de la retraite soit suffisante pour payer une rente en pourcent du dernier salaire assuré (voir article ci-après). Si les rendements financiers prévus baissent, il faut augmenter les versements à la caisse de retraite pour atteindre le capital nécessaire. Une personne qui entre dans la caisse à 20 ans avec un salaire annuel de 60'000 francs assuré aura droit à une rente exprimée en pourcent de son dernier salaire assuré à l'âge de la retraite. Si ce dernier a doublé 40 ans plus tard (120'000 francs), la rente et le capital propres nécessaires suivront la même augmentation. Le montant de la rente vieillesse est donc connu dès le départ et réactualisé au fur et à mesure des augmentations de salaire. Le risque lié à la constitution du capital propre et au taux d'intérêt nécessaires pour assurer le niveau de la rente prévue repose entièrement sur les épaules de l'employeur et de la caisse.

La SSR et la caisse veulent se débarrasser du risque

En décembre 2012, la majorité du Conseil de Fondation de la Caisse de Pension de la

SSR (CPS) a accepté de passer du régime actuel de la primauté des prestations (PP) à un régime de primauté des cotisations (PC). Cette modification aura pour conséquence fondamentale de transférer la totalité du risque sur les épaules des assurés. Mais pour bien comprendre l'ensemble du problème, il faut également prendre en compte un facteur qui n'a rien à voir avec un changement de primauté. Il s'agit de la baisse des rendements financiers et de l'allongement de la durée de vie moyenne. Ces deux évolutions obligent dans tous les cas la CPS actuelle à s'y adapter par des mesures d'assainissement, telles que l'augmentation des cotisations et la baisse des rentes.

La carotte et le bâton

Pour faire passer la pilule auprès de la majorité du Conseil de Fondation et des assurés, la SSR offre d'injecter près de 160 millions supplémentaires. Cette somme permettra de financer des droits acquis aux assurés qui auront atteint 55 ans au moment du changement de primauté. Ces millions serviront également à adoucir les mesures d'assainissement. Mais la SSR renoncera à injecter cette somme si le Conseil de Fondation ou les assurés refusent le changement de primauté. Avec un tel chantage et compte tenu de leur âge moyen, on comprend pourquoi la majorité des membres du Conseil de Fon-

dation ont accepté le changement de primauté. On imagine que la majorité des assurés l'acceptera également. Il n'en demeure pas moins que les millions que la SSR met dans la balance ont d'ores et déjà été épargnés grâce aux blocages systématiques des augmentations salariales. Le chantage de la SSR est teinté d'un cynisme remarquable car elle utilise une épargne réalisée sur le dos de son personnel pour mener à bien sa politique de démantèlement de la prévoyance professionnelle basée sur la primauté des prestations. •

INDEMNITÉ DE FONCTION

Salaire provisoire et 2^e pilier

La pratique salariale de la SSR repose sur les quatre piliers que sont le salaire de fonction, l'indemnité de fonction, la prime et les rétributions forfaitaires (b prime, allocations, etc.). Mais ces différents éléments salariaux ne sont pas assurés de la même manière auprès de la caisse de pension CPS, selon qu'ils ont un caractère provisoire ou définitif.

Spécificité de l'indemnité de fonction

L'indemnité de fonction (IF) de suppléance ou pour surcroît d'exigence est versée en 12 tranches annuelles, est assurée à la primauté des cotisations pour ce qui est de la caisse de pension et son versement est limité à cinq ans. Cette partie de la rémunération n'est pas prise en compte dans le calcul de la prime de fidélité ou de l'indemnité de départ en cas de licenciement. La raison d'être de cette tranche salariale faussement nommée « indemnité » pour la distinguer du salaire de fonction est directement liée à la caisse de pension. En effet, toute augmentation du salaire de fonction assuré à la primauté des prestations augmente en proportion le salaire assuré. C'est pourquoi, à chaque augmentation de salaire, les assurés et l'employeur versent une cotisation additionnelle unique de rattrapage (réserve mathématique). Cette spécificité du régime d'assurance à la primauté des prestations est incompatible avec une augmentation de salaire limitée dans le temps car les sommes de rattrapages qui sont versées dans la caisse de pension sont acquises définitivement.

page (réserve mathématique). Cette spécificité du régime d'assurance à la primauté des prestations est incompatible avec une augmentation de salaire limitée dans le temps car les sommes de rattrapages qui sont versées dans la caisse de pension sont acquises définitivement.

Un régime limité dans le temps

C'est pourquoi la CCT prévoit, via l'indemnité de fonction assurée à la primauté des cotisations, une possibilité d'augmenter un salaire de manière limitée dans le temps. La CCT n'impose pas un montant maximum à l'IF. Par contre la durée maximum de cinq ans est impérative. Passé ce délai, l'activité qui donne droit à cette IF doit cesser, ou si elle perdure, le montant de l'IF correspondant doit être intégré au salaire de fonction assuré à la primauté des prestations, avec toutes les conséquences liées. Cette limite temporelle

est indispensable pour garantir le principe de l'égalité de traitement. Sans elle, la direction pourrait soustraire définitivement une part importante du salaire assuré à la primauté des prestations.

Respect du droit et flexibilité

Malgré l'évidence de ce qui précède, la direction de la RTS a décidé de se marginaliser du droit du travail en niant son obligation d'intégrer les indemnités de fonction au salaire de fonction. De nombreuses personnes sont concernées par cet abus de droit que la direction tente de camoufler par des manœuvres dilatoires. Mais le fond du problème est financier car l'intégration d'une IF peut être onéreuse pour la SSR. Une augmentation de 6'000 francs du salaire de fonction peut coûter jusqu'à 40'000 francs de frais de rattrapage auprès de la caisse de pension. Le SSM fera son possible pour faire respecter la CCT sur ce point mais la direction de la RTS ne perd pas une occasion de rappeler au syndicat que le droit et la flexibilité sont des valeurs antinomiques. A n'en point douter, ce thème sera largement débattu à l'occasion de la votation sur le changement de primauté de la caisse de pension qui sera soumis aux assurés avant l'été 2013. • WILLY KNÖPFEL

AVANCÉE DANS LE DROIT DU TRAVAIL

L'allaitement au travail enfin rémunéré

WILLY KNÖPFEL

En décembre 2012, le Conseil des Etats a approuvé la ratification de la Convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sur la protection de la maternité. La Suisse pourra enfin appliquer ce texte signé il y a plusieurs années, mais bloqué par la question de l'allaitement sur le lieu de travail. Cette décision implique une révision de l'ordonnance d'application de la loi sur le travail pour la rendre compatible avec la convention de l'OIT.

Les femmes pourront à l'avenir allaiter leur bébé sur le lieu de travail sans subir un préjudice financier. En effet, la loi sur le travail suisse, tout en interdisant à la mère de compenser le temps consacré à l'allaitement, n'impose pas sa rémunération. Cette particularité typique du «libéralisme» helvétique (qui figure à l'article 60 OLT1) oblige donc une mère allaitant sur son lieu de travail à subir une baisse de revenu lorsque son employeur refuse de rémunérer ce temps.

Cinq années de lutte

C'est en 2007 que la socialiste Liliane Maury Pasquier a relancé la problématique en déposant une initiative parlementaire visant à la ratification de la convention de l'OIT. La faïtière syndicale Travail Suisse a suivi ce dossier de bout en bout et effectué un lobbying efficace auprès des autorités fédérales. Mais jusqu'en 2011, la situation de blocage n'avait guère évolué. C'est à la suite d'un arrêt de la cour de justice du canton de Genève du 27 octobre 2011, opposant une mère à son employeur Teletext Suisse SA que la ligne politique du Conseil fédéral va enfin évoluer. En février 2012, le gouvernement décide de soutenir la ratification de la convention et de mettre en œuvre le processus pour y parvenir, sans toutefois passer par une modification du code des obligations. L'action en justice de la salariée de Teletext SA, soutenue par le SSM, a indirectement fait basculer la majorité politique du parlement en faveur de la ratification de la convention OIT 183.

L'incroyable mesquinerie de Teletext

L'affaire débute en octobre 2009 à Genève. A cette époque, les travaux de rénovation de la tour TV ne sont pas encore achevés et le personnel de la TSR et celui de Teletext Suisse SA empruntent régulièrement l'entrée située au passage de la radio. Les fumeurs des deux entreprises se retrouvent, heure après heure, sur le trottoir pour en griller une sans que cela ne pose le moindre problème à aucun employeur, Teletext compris. Par contre, que l'une de ses collaboratrices allaite pendant son temps de travail, à raison de deux heures par semaine à sa reprise après le congé maternité, parût insupportable financièrement parlant pour l'entreprise biennoise. Le temps consacré à l'allaitement a donc été déduit du salaire mensuel de cette employée (une moyenne de 120 francs par mois) pendant sept mois. Cet acharnement de Teletext à péjorer financièrement une jeune mère de famille provoque la perplexité, les enjeux pécuniaires étant insignifiants pour cette entreprise de la SSR. La SSR d'ailleurs qui, tout comme Coop, Migros ou la plupart des administrations cantonales, ne pratique aucune retenue sur salaire pour le temps consacré à l'allaitement ! Informé de cette affaire, le SSM demande poliment à Teletext de bien vouloir renoncer à cette pratique. Une demande fermement rejetée.

Une croisade de principe

Le SSM propose alors à la collaboratrice de porter cette question devant les prud'

hommes, arguant que l'allaitement sur le lieu de travail doit être considéré comme un empêchement de travailler non fautif au sens du code des obligations (324a CO), et devant par conséquent être rémunéré. Le SSM imaginait alors que Teletext ne prendrait pas le risque de noircir son image pour quelques centaines de francs. Mais à notre grande surprise, la position de principe endossée par Teletext à l'encontre des femmes allaitantes allait se transformer en véritable croisade. Au lieu de régler ce litige d'une valeur de 800 et quelque francs en première audience de conciliation, Teletext sort l'artillerie lourde en engageant le ténor du droit du travail suisse, le professeur et avocat Gabriel Aubert. Pour l'entreprise, le coût de l'opération se situe probablement entre 10'000 et 20'000 francs. La posture de Teletext n'est pas liée à un enjeu économique: il s'agit bien de sanctionner, par principe, l'allaitement sur le lieu de travail. En cas de victoire de la plaignante, la question serait définitivement réglée et complèterait avantageusement un vide juridique. En cas de défaite, le Conseil fédéral disposerait enfin d'une jurisprudence qui lui permettrait de faire bouger les lignes.

Perdre une bataille mais gagner la guerre

Gabriel Aubert et son mandataire Teletext gagnent le jugement de première instance, ainsi que le recours, qui confirme que l'obligation de l'employeur de payer le salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler selon 324a CO ne

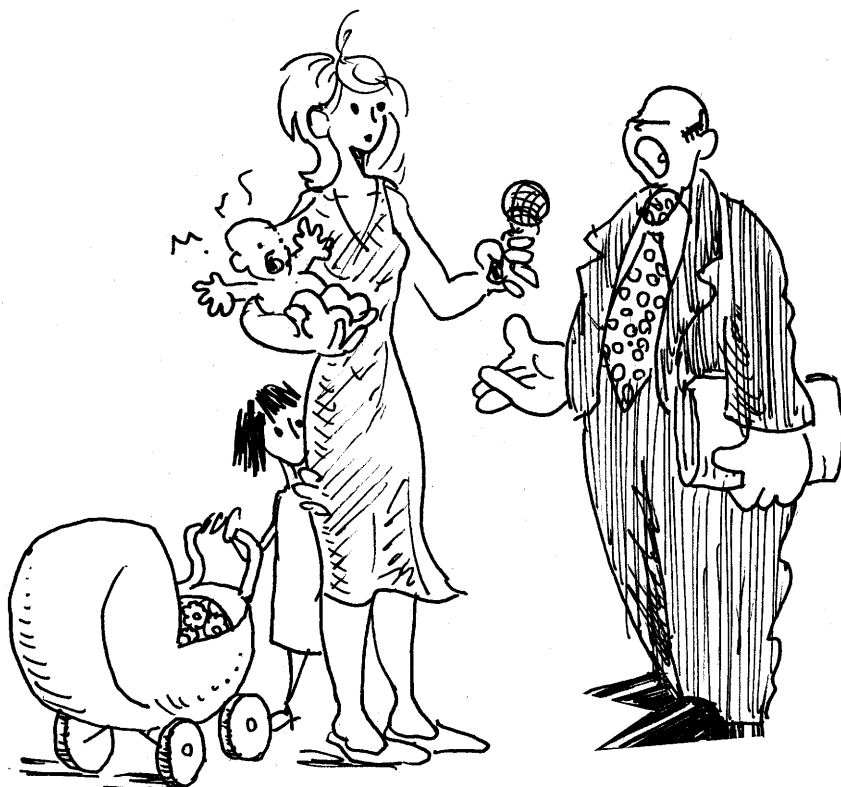
peut être invoqué, l'allaitement n'étant pas une obligation mais un choix personnel. Le SSM informe Travail Suisse le 11 octobre 2011 que, ayant échoué devant le tribunal, la solution passe désormais par

une modification de l'ordonnance d'application de la loi sur le travail (61 OLT). Cette ultime démarche pour parvenir à la compatibilité recherchée entre la législation suisse et la convention 183 de l'OIT, désor-

mais acceptée par les Chambres, ne pose plus de problème particulier car elle est de la compétence du seul Conseil fédéral. Bravo à la collaboratrice de Teletext. •

RTS

Crèche ou subvention aux parents ? Le SSM s'en remet au personnel



En 2002, Gilles Marchand avait promis d'ouvrir une crèche d'entreprise et s'était engagé à mettre de côté l'argent nécessaire pour financer le projet dès que possible. Plus de dix ans après, non seulement la RTS n'a toujours pas de crèche malgré un effectif de 2'000 employés, mais la promesse a fait long feu. L'engagement a beau figurer au procès-verbal d'une séance paritaire, le directeur ne l'honorera pas. Impossible, dit-il, au vu du coût et des travaux pharaoniques prévus pour rénover les bâtiments et studios de la RTS. Quant à l'argent promis, il a été englouti depuis belle lurette dans les programmes d'économie.

A la même époque, le SSM avait obtenu le financement de places de crèche réservées au personnel de la radio dans des

structures d'accueil proches de La Sallaz. Soutenu par le personnel, le syndicat avait défendu becs et ongles le principe de la création de places d'accueil pour la petite enfance, dans un contexte de pénurie.

Dix ans plus tard, la RTS fait toujours aussi pâle figure par comparaison avec de nombreuses entreprises de taille semblable. En 2012, la direction a remis en question le principe du financement de places d'accueil pour se rabattre sur une politique d'aide financière individuelle aux parents qui ont recours à divers modes de garde reconnus. SSM et RTS n'ont pas encore trouvé d'accord. Non seulement la solution proposée par la direction aurait pour conséquence, si le syndicat l'acceptait, d'enterrer définitivement le projet de créer ou financer des places de crèche,

mais le système de répartition des subventions est flou et discriminatoire et le budget largement insuffisant. Pierre-François Chatton, directeur RH en charge du dossier, s'obstine de façon incompréhensible à exclure une partie des pères du droit à la subvention, ce qui constitue une violation de la Loi sur l'Égalité¹.

Compte tenu du risque d'enterrer un abandon du projet de crèche, le syndicat a décidé de consulter le personnel sur l'orientation qu'il doit suivre. S'il en reçoit le mandat, le SSM discutera des modalités de répartition des subventions, pour autant que l'aide financière de la RTS ne soit pas détournée pour introduire une discrimination liée au genre. Il défendra le modèle de répartition qu'il jugera le plus juste, sur la base de critères clairs et en favorisant les bas revenus. Si les partenaires trouvent un accord, une partie de ce travail pourrait être mené au sein de la Commission paritaire sur l'égalité. A suivre.

• VALÉRIE PERRIN

¹ Favoriser les mères pour l'octroi d'une subvention à la garde des enfants ne peut en aucun cas être invoqué comme une « mesure positive » justifiée par une politique d'égalité des chances, comme le prétend la direction RTS. Cette mesure a pour effet d'enterrer dans un règlement la répartition inégalitaire du travail entre femmes et hommes. Elle ne rend donc service ni aux mères, ni à l'égalité dans son ensemble.

WORLD RADIO SWITZERLAND

La SSR contourne ses obligations

VALÉRIE PERRIN

Il y a cinq ans, la chaîne anglophone devenait un programme national de service public à développer. Aujourd'hui, et bien qu'elle ait entretemps significativement augmenté son public et -ironiquement- gagné le prix «Radio of the Year 2012», WRS n'appartient plus au périmètre du service public. La radio a échappé de peu à la fermeture pure et simple, au profit d'une privatisation.

C'est donc un retour à la case départ pour cette radio créée en 2007 sur les restes d'une radio privée anglophone à caractère local, World Radio Geneva (WRG), soutenue à l'époque par Gérard Tschopp, l'ancien directeur de la RSR. La chaîne compte 21 salariés, venus pour la plupart du monde anglophone, avec le projet professionnel de travailler pour le service public. Le changement d'orientation est donc important. Le passage en mains privées implique une insécurité à la fois sur le plan de l'emploi et celui de l'indépendance éditoriale, deux dimensions jusque-là protégées par l'intégration au sein de la SSR.

L'engagement de la SSR à pérenniser la mission actuelle de la chaîne et les postes de travail qui la rendent possible ne peut

valoir que pour la phase de transition et vise à convaincre les autorités d'octroyer une nouvelle concession FM. Le futur repreneur ne sera tenu de respecter que les exigences minimales que lui fixera l'OFCOM, pour une zone de desserte qui ne sera plus nationale. Par ailleurs, les deux acquéreurs potentiels n'ont pas les reins assez solides pour conserver l'équipe en place¹. Le groupe anglomedia (qui diffuse la webradio commerciale Radio Frontier dans la région genevoise) a d'ores et déjà fait savoir informellement qu'il n'entendait garder à terme qu'un très petit nombre de salariés. Quant au projet de fondation à but non lucratif du management actuel de WRS, il peine à convaincre que son modèle économique est viable. A la réduction inévitable de

l'effectif s'ajoute l'évolution d'une partie des postes restants vers le commercial, acquisition de publicités et/ou fundraising obligent. C'est pourquoi le SSM a insisté pour ouvrir des discussions sans tarder.

Après moi, le déluge!

Pour les salariés, la pilule est dure à avaler. Leur engagement au sein du groupe SSR avait à leurs yeux la solidité et la durabilité attendue d'une entreprise de service public financée par la redevance, et l'aura liée à la réputation de sérieux de la Suisse. Or l'inconséquence du revirement de la SSR se double aujourd'hui d'un manque de respect patent à l'égard de son personnel. Après avoir demandé en vain l'ouverture de négociations depuis plusieurs

PRIVATISATIONS ET SIMILITUDES

Depuis plus de deux mois, un conflit social agite l'Hôpital de la Providence, à Neuchâtel, suite à l'annonce de sa reprise par le groupe Genolier (GSMN). Il se trouve que le groupe Genolier et la SSR ont un point commun : Raymond Lorétan, président de la SSR depuis septembre 2011 est également ex-président et actuel vice-président du Conseil d'administration du groupe GSMN.

L'Hôpital a dénoncé fin juin la CCT Santé 21, qui régit le secteur de la santé du Canton de Neuchâtel, pour se plier aux conditions du repreneur à partir du 1^{er} janvier 2014. Pour les 343 salariés, cela équivaudrait à des pertes importantes de salaire et d'indemnités, une augmentation de deux heures de la durée du travail, la péjoration du congé maternité, la perte de droits syndicaux, sans compter de probables suppressions de postes. La situation présente des similitudes avec celle du personnel de WRS, que la SSR s'apprête à céder à un repreneur

privé aux conditions qu'il souhaitera (voir article ci-dessus).

En grève depuis le 26 novembre 2012, le personnel de La Providence revendique le maintien de la CCT et des postes de travail et s'oppose à l'externalisation de services pratiquée par le repreneur. Pour imposer leur projet, La Providence et Genolier ont organisé, pendant une procédure de conciliation interdisant toute mesure de lutte, un vote du personnel dont les résultats sont plus que douteux.

On ne se lasse pas de questionner la contradiction entre le rôle incarné par Raymond Lorétan en tant que président de la radio télévision de service public, qu'on imagine volontiers exemplaire, et sa fonction de dirigeant au sein d'un groupe coté en bourse qui œuvre à la privatisation et à la recherche de profits dans le domaine de la santé. • VALÉRIE PERRIN

mois, le SSM a enfin eu un aperçu de l'«accompagnement social» quasi inexistant prévu par l'entreprise.

La SSR a demandé au Conseil fédéral de la relever de son obligation de diffuser WRS dans le cadre de la concession qui lui est octroyée, et de mettre au concours une nouvelle concession FM. Si la réponse est positive, la SSR créera dans les semaines qui viennent une société anonyme nommée «NewWRS SA», qui sera vendue au repreneur choisi à l'issue de la procédure de l'OFCOM.

Pourquoi cette étape intermédiaire puisque la chaîne ne passera en mains privées qu'à l'issue de la procédure d'attribution de l'OFCOM? En effet, cette nouvelle société n'aura de nouveau que le nom. Tant que la chaîne anglophone est sous concession SSR, cette dernière a l'obligation d'en assurer la production et la diffusion et il n'y a pas de raison d'opérer un transfert à une société intermédiaire.

La réponse est simple et il est légitime de se demander s'il ne s'agit pas d'un abus de droit. Par ce tour de passe-passe, la direction SSR veut ouvertement épargner au futur repreneur l'obligation légale (333 CO) d'appliquer la CCT pendant une an-

née à partir de la date du transfert des rapports de travail, dans la mesure où cette obligation aura déjà été remplie par NewWRS SA. L'entreprise sacrifie donc les intérêts de son personnel pour s'assurer de la réussite de la vente. L'opération est peut-être légale mais elle suscite le malaise de la part d'une entreprise financée par la redevance.

La SSR ne veut pas de plan social

La SSR a jusque-là refusé toute négociation d'un plan social. L'entreprise est donc prête à transférer vingt et un salariés à un nouvel employeur en acceptant le fait qu'ils feront probablement l'objet d'un licenciement dans l'année qui suit. La direction estime se montrer suffisamment généreuse en «sécurisant» pendant près de deux ans, jusqu'à la vente, des emplois qui lui sont par ailleurs nécessaires pour remplir le mandat que lui impose la concession pendant cette période.

Depuis peu, il est question d'un plan B. Si d'aventure le Conseil fédéral refusait d'octroyer une nouvelle concession FM, la SSR solliciterait le droit de cesser la diffusion de WRS dans un délai rapide. La radio se-

rait cédée au groupe anglomedia, le seul des deux repreneurs à envisager une diffusion sur le Web et le DAB.

Le SSM vérifie la licéité des projets de la SSR et demande l'ouverture de négociations sur un plan social, comme le prévoit l'article 60.6 de la CCT. Il est irresponsable de la part de l'entreprise de service public de se laver les mains de ce qui suivra la vente. Au mois d'avril, Roger de Weck avait suscité l'incompréhension, et parfois la colère, en demandant au personnel un engagement sans faille, sans contrepartie, soucieux que la mariée soit belle pour les repreneurs potentiels. Il est temps de traiter avec considération celles et ceux qui ont œuvré pendant cinq ans à la reconnaissance de cette radio par son public. •

¹ Le contrat signé par les repreneurs potentiels les engage à conserver «une majorité» des employés actuels. Non seulement la formulation est floue, mais elle n'a pas de caractère contraignant à partir du moment où la SSR n'est plus responsable de WRS.

RTS_RADIO

Convergence

Au printemps 2011, un bon tiers du personnel radio avait participé au sondage du SSM sur les effets de la fusion sur les conditions de travail, révélant une convergence de résultats négatifs, largement partagés par tous les secteurs de l'entreprise : lenteur du processus de décision, bureaucratie envahissante, méthodes inadaptées au média radio, perte d'autonomie pour de nombreuses fonctions, démotivation et stress. 18 mois après, le comité du SSM a décidé de dresser un état des lieux lors d'une assemblée qui s'est tenue le 29 janvier 2013. Résultat : des constats sensiblement identiques concernant les principales conclusions du sondage (bureaucratie, surcharge de travail, lenteur de la résolu-

tion des problèmes), mais aussi de nouveaux constats :

- l'encadrement n'est plus un allié, la critique est devenue impossible. Frappés par le «syndrome du bon élève», les chefs nient les problèmes et les salariés s'autocensurent ;
- accélération de la réduction des moyens (heures techniques et assistantat), sans adaptation des mandats d'émission. Tout ce qui ne peut plus être fait dans l'entreprise faute de temps est fait gratuitement à domicile ;
- baisse de qualité des outils, qui ne sont plus entretenus, perte de temps et d'énergie considérable pour faire fonctionner ce qui existe ;

- nette augmentation du report de tâches administratives sur le personnel, en particulier les tâches RH. Quasi disparition des RH, plus vus ni entendus depuis deux ans dans certains secteurs.

La baisse inexorable de la qualité des programmes découlant de la diminution des moyens, sans effet pour l'instant sur l'audience de la radio, est devenue une préoccupation majeure. La confrontation entre les valeurs (éthique de qualité) et la réalité, une cause reconnue du «burn out», constitue un risque pour la santé des salariés. • UP

RTS

Droits d'auteurs : la SSR va trop loin dans la spoliation collective

Quelles mesures pour faire face à la diminution des ressources ?

Avec l'introduction de la CCT 2013, les ressources annuelles du Fonds de créativité diminuent de 450'000 francs. Le nombre de projets susceptibles d'être financés par ce Fonds est réduit d'un tiers, et passe d'environ 150 à 100. La commission paritaire des Fonds chargée de la gestion a été contrainte d'adapter son règlement en conséquence. A l'avenir, et pour l'essentiel, seuls les projets d'une durée de quatre semaines consécutives au moins bénéficieront du financement maximum de 9'000 francs. Le plafond est fixé à 8'000 francs dans les autres cas. Cette durée de quatre semaines sera également nécessaire pour pouvoir inté-

grer la perte de salaire au coût d'un projet. Dans les autres cas, l'éventuelle perte de salaire ne sera pas prise en compte dans celui-ci. Les voyages de formation et les projets commerciaux seront exclus. Les cours de langues seront examinés de manière plus restrictive. Pour absorber la baisse de 30% des ressources, la commission avait le choix entre un panachage de restrictions modérées, une baisse importante de la contribution par projet ou la réintroduction de quotas par unité d'entreprise, selon la règle du premier arrivé, premier servi. Elle a choisi la première solution, ce qui permettra à chacun de profiter de l'article 44 pour réaliser un projet original. Par contre, il ne sera plus possible d'apprendre l'espagnol à Machu Pichu ou le patinage artistique à Dubaï.

Droits d'auteur : la SSR n'honore plus ses obligations !

Outre la question de la baisse des ressources du Fonds de créativité, le principe de la cession des droits d'auteur pose un autre problème majeur. L'article 44.1 CCT prévoit que la cession des droits et leur utilisation par la SSR ou par des tiers sont couvertes par le salaire et les autres prestations contractuelles. Or les salariés qui cèdent leur droits ne reçoivent rien de plus que ceux qui, par leur fonction, ne génèrent pas de droits d'auteurs, ni sur le plan de la rémunération, ni sur aucun des autres droits CCT. La maigre contribution de 850'000 francs par année pour alimenter le fonds de créativité n'est pas une compensation équitable à la cession des droits d'auteur, cela d'autant plus que ce fonds est accessible à toutes les professions couvertes par la CCT. Cette spoliation des droits d'auteur imposée sans contrepartie pourrait être contestée devant un tribunal, pour autant qu'il y ait au moins un plaignant. Le groupe de Genève est favorable à une action en justice sur ce point car il estime qu'avec la CCT 2013, la SSR est allée trop loin dans la spoliation collective. Mais il faut savoir que le SSM n'a pas la qualité pour agir devant un tribunal, donc avis aux amateurs... • WILLY KNÖPFEL

BRÈVE_MEDIAS

Le SSM est partenaire du 2^e Prix femmes & médias

La Conférence romande de l'égalité lance la deuxième édition du prix femmes & médias dont les objectifs sont à la fois la valorisation de productions journalistiques et la sensibilisation aux différences de traitement médiatique entre femmes et hommes. 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.

Date limite pour l'envoi des contributions (article de presse, reportage radiophonique, audiovisuel ou électronique), réalisées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012 : **28 février 2013.**

Toutes informations utiles sur www.egalite.ch/femmes-medias

• UP



Adresse de la rédaction :
Secrétariat SSM
Chemin de Champ-Rond 41
1010 Lausanne
Tél.: 021 653 31 79
ssm@worldcom.ch

Editeur responsable
et coordination :
Valérie Perrin

Ont participé à ce numéro :
Willy Knöpfel, Valérie Perrin

Graphisme : Lisa Schwarb

Illustrations : Aloys

Impression : GraphStyle, Lausanne

Tirage : 1'800 exemplaires



Syndicat suisse des médias

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.: 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.

CALENDRIER

Prochain numéro : printemps 2013

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