

CCT

# Directives de planification, la SSR sort du bois

WILLY KNÖPFEL

La CCT 2009 est particulièrement négative pour le personnel planifié qui est gratuitement corvéable à merci. Pendant les négociations du contrat collectif, le SSM avait anticipé ces dégradations et, pour les limiter au maximum, avait conclu des mesures de rééquilibrage telles qu'un régime annuel de compensation des pertes sur indemnités, une augmentation du salaire minimum de 70 à 75% du montant de référence, des protections CCT contre les abus de planification et la garantie de l'employeur que la loi sur le travail serait respectée. Pour y parvenir, les «partenaires» avaient convenu d'introduire des «directives de planification». Mais la SSR ne respecte aucune de ces mesures de rééquilibrage et ne veut en aucun cas édicter des règles de planification négociées avec le syndicat.

## La direction néglige la protection de son personnel

Pour nous vendre son annualisation du temps de travail, la SSR écrivait en 2007 que «L'annualisation permet de mieux rendre compte de la réalité actuelle du

travail dans l'entreprise. Un cadre uniforme pour tous les collaborateurs facilite le système et, par conséquent, la gestion du temps. En outre, avec l'annualisation, SRG SSR souhaite contribuer de façon substantielle à la protection de la santé des collaborateurs».

Trois ans (!) plus tard, les «partenaires» sociaux viennent enfin de terminer les tractations concernant les directives de planification, sans bien sûr parvenir à un accord décent. La SSR continue de négliger la protection de la santé de son personnel et affiche ouvertement son désintérêt. La direction générale, qui a temporisé et retardé tant que faire se peut ces négociations, refuse obstinément de définir clairement le cadre légal que ses planificateurs doivent respecter.

L'inconséquence de la SSR ne se limite pas à encourager par défaut des planifications illégales. Elle refuse également de mettre en place des procédures de vérification du travail effectivement fourni. Or chacun sait que les transgressions les plus fréquentes de la loi sur le travail résultent d'un dépassement ou d'une modification de la planification initiale. De plus, la loi sur le travail prévoit le plus souvent des normes moyennes de travail maximum ou de repos mini-

mum calculées sur plusieurs semaines. L'application de la loi impose par conséquent, à posteriori, un suivi précis des temps de travail effectifs pour effectuer les planifications à venir.

## Flexibilité et légalité

La SSR ne se contente plus de mener une politique contractuelle monomaniaque de flexibilisation du temps de travail. Elle oeuvre en sous main pour contourner toutes les obligations légales qui limitent son appétit obsessionnel de flexibilité. La liste des manquements, constatés à ce jour par le syndicat est impressionnante et préoccupante. Son refus de régler correctement l'un ou l'autre des points contestés oblige le syndicat à ouvrir une coûteuse procédure arbitrale pour chacun d'entre eux. Une première série d'arbitrages touchant 6 points litigieux a d'ores et déjà été lancée. Si le nouveau directeur général SSR ne restaure pas une relation normale avec le syndicat, d'autres procédures arbitrales devront être menées. Le cas échéant, le contenu de la prochaine CCT sera alors largement dicté par un Président de tribunal...

## Récapitulation des principaux points litigieux

### ■ Modification unilatérale du texte CCT

*Art 32.3 Paiement du supplément de 35%*  
La SSR a exclu le personnel payé à l'heure du droit au supplément de 35% en cas d'heures en plus.

*Art 34.1 Congé en cas de déménagement*  
La SSR a biffé le droit à 3 jours de congé en cas de déménagement à l'étranger.

*Art 1.11 et 2.9 Annexe 1 – Accord sur la planification*

La SSR a biffé de la CCT le droit du personnel mensualisé à temps partiel irrégulier de conclure un accord annuel sur la planification.

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

Le SSM a le droit d'obtenir les données permettant la comparaison entre le report/paiement d'heures supplémentaires/heures en plus des boucllements annuels 2008 et 2009, ce qui permet de

mesurer l'économie d'heures de travail générée par le passage du décompte mensuel au décompte annuel. La SSR temporise et ne communique pas ces données au SSM.

### ■ Compensation des pertes d'indemnités (point déjà soumis au tribunal arbitral)

Le montant de base des paiements compensatoires a été calculé sans tenir compte de la part afférente aux vacances,

qui a été payée rétroactivement pour la période 2006-2008. Par contre, la SSR a tenu compte de la part afférente aux vacances pour mesurer les indemnités qui ont été perçues en 2009. Par ce mécanisme inéquitable, le personnel concerné a touché une somme inférieure de 11% environ à ce qui lui est dû.

#### ■ Loi sur le travail (LT)

Certaines unités d'entreprise, dont la RTS, transgressent régulièrement plusieurs dispositions de protection LT. Les violations les plus fréquentes et les plus dommageables pour le personnel touchent, respectivement, l'interdiction de planifier du travail supplémentaire (12 LT), la protection en cas de travail de nuit (17a LT) et l'obligation d'annoncer des modifications de l'horaire de travail 14 jours avant son exécution (60 OLT1).

#### ■ Décomptes du temps de travail

En fournissant des décomptes mensuels incompréhensibles, la SSR transgresse les règles du droit du travail. La manipulation rétroactive des comptes temps en défaveur du personnel et en catimini est un acte répréhensible.

#### ■ Forfait pour grosses opérations (point déjà soumis au tribunal arbitral)

La SSR spolie le personnel à temps partiel irrégulier soumis au régime forfaitaire pour grosses opérations en forçant 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 (point déjà soumis au tribunal arbitral)

La SSR a baissé unilatéralement la valeur et l'inclinaison de la courbe salariale dans l'une de ses unités d'entreprise. De plus, la SSR veut désormais introduire une courbe salariale unique pour toute la SSR, prévoyant une baisse des salaires de référence dans certaines UE. La SSR ne respecte pas le principe convenu pendant les négociations CCT de conserver la courbe salariale 95/97. De ce fait, la SSR se soustrait à l'obligation que lui impose l'article 7.2 CCT. Elle contourne également les obligations qui découlent de toutes les autres dispositions CCT qui sont applicables sur

la base du montant du salaire de référence.

#### ■ Article 24.1 CCT / Durée du travail

Cette disposition fixe la durée annuelle du travail à 2080 heures (52 semaines à 40 heures).

La SSR refuse d'appliquer cette disposition et utilise une valeur fluctuante d'une année à l'autre pour fixer le volume contractuel de travail annuellement dû.

#### ■ Article 25 CCT / Rattachement aux catégories de personnel (point déjà soumis au tribunal arbitral)

Cette disposition définit les conditions cadres pour le rattachement du personnel aux différentes catégories de temps de travail. La SSR ne respecte pas cette disposition, notamment en affectant à la catégorie de temps de travail A / planifié à l'heure des collaborateurs planifiés à la journée, ce qui relève de la catégorie B.

#### ■ Art. 29 b / Compensation du travail supplémentaire

Cette disposition fixe les modalités de compensation et de rémunération du travail supplémentaire. Le principe de la compensation du travail supplémentaire consiste à accorder des jours ouvrables sans travail pour compenser les semaines de travail qui ont dépassé le seuil de 50 heures. La SSR refuse d'appliquer cette compensation pour le personnel à temps partiel irrégulier. Elle annule sans contrepartie ces heures de travail supplémentaire même dans les cas où le contrat de travail est déjà rempli, ce qui exclut également un éventuel paiement en fin d'année.

#### ■ Article 30 CCT / Planification d'heures en moins (point déjà soumis au tribunal arbitral)

Cette disposition centrale autorise la planification d'heures en moins au sens de l'article 27.8 CCT, mais uniquement en présence d'heures en plus préalables au sens du même article 27.8, ou avec l'accord explicite du personnel. Si ces deux conditions ne sont pas remplies, l'employeur a l'obligation de planifier le volume de travail hebdomadaire convenu par contrat. La SSR refuse d'appliquer cette disposition.

#### ■ Article 33.7 CC / 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. Cette pratique SSR est un abus de droit inacceptable. C'est également une manière de contourner les décisions de Coire (négociations CCT) des 14 et 15 novembre 2007 en matière de paiement et report d'heures en plus.

Pour effectuer le bouclage de fin d'année, la SSR a introduit une hiérarchie qui impose la compensation des heures en plus et le report sur l'année suivante des vacances :

Ordre de priorité des compensations :

1. Jour de repos
2. Bonus-temps pour travail de nuit
3. Travail supplémentaire
4. Vacances et jours fériés légaux
5. Heures en plus
6. Vacances supplémentaires

#### ■ Article 1.3 Annexe I CCT / Suppression d'un jour de repos (point déjà soumis au tribunal arbitral)

Tout jour de repos, jour férié, jour de vacances ou de compensation inscrit au plan de service, puis supprimé, donne droit à l'indemnité «suppression d'un jour de repos» (RTE). Le plan de service doit être communiqué 14 jours avant l'exécution du travail. La SSR refuse d'appliquer cette disposition et ne paie l'indemnité que si la suppression d'un jour de repos intervient à partir du 7<sup>e</sup> jour avant l'exécution du travail. Elle a également créé un «jour sans travail» (code 135) illicite pour contourner l'article 1.3.

#### ■ Articles 1.8 et 2.6, Annexe I CCT / Mention des jours de travail par an dans le contrat

Cette disposition impose à l'employeur de faire figurer, dans les contrats de travail à temps partiel irrégulier mensualisés, le nombre de jours de travail dus par année civile. La SSR refuse d'appliquer ces articles car elle entend changer

chaque année le nombre de jours de travail dus sans modifier le salaire.

■ **Article 57.3 / Rapports entre les parties contractantes**

Cette disposition 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. 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. La SSR foule aux pieds cette disposition et décide unilatéralement d'appliquer ou non et de quelle manière l'une ou l'autre des dispositions contractuelles mentionnées ci-dessus. La SSR fait régulièrement preuve de mauvaise foi pour justifier ses pratiques illicites.

■ **Article 67 ch. 19.1 CCT / Projets en faveur du personnel**

Cette disposition oblige la SSR à affecter une part appropriée des économies issues du financement du congé mater-

nité 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. •

PARTENARIAT SOCIAL

## Flexicurité, nouveauté ou retour des vieilles rengaines ?

Dans ses priorités pour 2011, adressées à l'ensemble du personnel, le nouveau directeur général de la SSR, Roger De Weck écrit à propos du partenariat social :

*Nous nous efforcerons de négocier une nouvelle convention collective plus simple et porteuse d'avenir pour assurer dans un média-monde en pleine mutation la «flexicurité».*

Pour qui connaît la rengaine servie par la SSR au cours des négociations des trois dernières CCT, le souhait du nouveau directeur de négocier «une nouvelle convention collective plus simple» a de quoi inspirer, au mieux, un soupir de lassitude. En effet, rappelons qu'en 2007, la SSR s'était déjà fixé comme objectif une CCT plus simple. Pour quel résultat au final ? Une annualisation du temps de travail certes avantageuse pour l'employeur, mais surtout une application d'une complexité jamais vue dans la gestion du temps de travail, et une série de litiges avec le SSM parce que le modèle n'a jamais été mis en œuvre tel qu'il avait été négocié.

Une CCT ne peut être simple que si les procédures le sont. Dans les faits, la SSR se met, pour des raisons idéologiques, dans l'incapacité de faire simple. Pour réaliser des économies, elle impose des procédures complexes. Mais les écono-

mies faites sur le dos du personnel sont englouties dans les frais causés par la complexité des procédures. L'exemple du règlement sur le remboursement des frais professionnels est parlant. La SSR est passée du régime simple des forfaits au régime compliqué des frais réels avec justificatifs, censé être plus «juste». Au final, il nécessite de coûteux contrôleurs de gestion pour vérifier les notes de frais.

Un autre exemple qui illustre bien la contradiction dans laquelle se trouve la SSR est la réglementation des jours fériés. En introduisant un nombre variable de jours fériés dépendant des cantons, au lieu du nombre unique dans toute l'entreprise comme c'était le cas auparavant, la SSR a considérablement compliqué la gestion du temps de travail.

### Explication de texte

L'extrait cité appelle d'autres éclaircissements, langagiers ceux-ci. Que sont le «média-monde» et la «flexicurité»? Pour le premier, laissons Roger De Weck l'expliquer, en citant cet extrait d'une interview de juillet 2006, réalisée pour *com.in*, le magazine de la communication et des médias, par sa rédactrice en chef, Victoria Marchand<sup>1</sup>.

*Le journalisme privilégie l'information, alors que le «média monde» est avide de «contenu», n'importe quel contenu; peu importe s'il est informatif ou insignifiant.*

Pourquoi est-on passé d'une logique à l'autre ?

*Parce qu'il y a aujourd'hui plus de médias que de sujets. Qui avait un message à faire passer cherchait jadis le média adéquat. Maintenant, on crée des canaux médiatiques, puis l'on se met en quête de «contenus» pour les remplir. Ce n'est plus le média qui est au service du message, mais le message qui alimente le média.*

Les stratégies poursuivies par le «média-monde», dit Roger De Weck, sont au nombre de cinq. La première consiste à dramatiser l'information, à susciter des émotions plutôt que de raison garder. La deuxième, c'est l'utilisation et la réutilisation jusqu'à épuisement de la même information. La troisième : le «média-monde» tend à être autoréférentiel, il s'intéresse de plus en plus à lui-même et sa réalité devient LA réalité. C'est le cas, par exemple, des animateurs de télévision qui ne cessent de s'inviter sur leurs plateaux respectifs. Ils font l'actualité, par conséquent ils sont l'actualité.

La quatrième stratégie cherche à créer des contenus artificiels, en organisant entre autres des events, événements médiatiques créés de toutes pièces. Les émissions de télé-réalité et leurs mondes fictifs font partie de cette stratégie. La dernière forme est l'investissement de la sphère privée, quand tout devient «people». Voici donc le «média-monde» en pleine mutation dans lequel la SSR se meut désormais selon son nouveau directeur général, qui semble s'être résigné à cette fatalité.

Penchons-nous maintenant sur la «flexicurité» que la future convention collective devrait assurer. Cette contraction de «flexibilité» et de «sécurité» est indissociable de l'expérience danoise de la fin des années nonante. La «flexicurité» consiste à combiner une grande flexi-

bilité du marché du travail, un niveau élevé de couverture sociale et de nombreuses aides à la reconversion des travailleurs. Le volet flexibilité comprend des licenciements facilités, alors que le volet sécurité repose sur le système d'indemnisation du chômage. Le modèle comprend un troisième volet essentiel: un système de formation continue de qualité, géré de manière tripartite par l'Etat, le patronat et les syndicats. Au Danemark, les prestations sociales restent élevées malgré les baisses imposées récemment par la droite, tant en ce qui concerne les taux et la durée des indemnités de chômage, d'invalidité, de congé maternité ou parental, les soins médicaux, l'organisation de la garde des enfants et les places de crèche, etc. Transposée à la SSR, la notion de

«flexicurité» n'a aucun sens. En effet, il n'existe aucune possibilité d'augmenter la flexibilité<sup>2</sup> car elle dépasse déjà les normes légales. Il n'y a donc rien à négocier sur ce plan. Sur le plan de la sécurité de l'emploi, la CCT n'offre guère plus que le minimum légal du Code des obligations, le plus se résumant au droit à un entretien de concertation avant un éventuel licenciement. Il y a donc là une marge d'amélioration de la CCT. En période d'économies et de restructuration, on peut raisonnablement douter que ce soit l'objectif de M. De Weck.

#### • SSM ROMAND

- 1 [http://www.cominmagazine.ch/mag/wp-content/uploads/2006/06/Com.in\\_Juin2006\\_Interview\\_deWeck.pdf](http://www.cominmagazine.ch/mag/wp-content/uploads/2006/06/Com.in_Juin2006_Interview_deWeck.pdf)
- 2 La flexibilité est prise ici dans le sens de flexibilité du temps de travail, car son autre forme, la flexibilité de l'emploi, est incompatible avec la notion de sécurité auprès d'un même employeur.

## CONVERGENCE AU TESSIN

# LES VŒUX du berger à la bergère

### Cher Directeur,

Nous avons lu avec plaisir votre lettre de vœux sur Intranet.

Nous savons que vous êtes vous aussi un de nos lecteurs attentionnés, raison pour laquelle nous utilisons cet espace pour vous rendre la pareille et vous souhaiter à notre tour de bonnes fêtes et une année 2011 riche en satisfactions. Souvent, vous et nous ne sommes pas sur la même longueur d'onde, mais c'est Noël et de toute manière, même si ce n'était pas le cas, ce ne serait certainement pas une quelconque divergence d'opinion qui nous ferait renoncer à la courtoisie.

Nous voudrions aussi vous assurer que, de notre part, la peur n'existe pas, qu'elle n'a jamais existé. Si nous avons peur, nous vous l'assurons, nous ne prendrions par la peine de «polémiquer» avec nos supérieurs. C'est fatigant, et parfois, si les jambes et la voix tremblent, nous nous disons qu'il est de notre devoir de le faire. Nous en sommes convaincus et nous continuerons à le faire.

Directeur, s'il-vous-plaît, n'écrivez plus que nous avons «peur de faire les choses», «monter sur les sommets les plus élevés», «lever les amarres des ports sûrs». Venez nous voir, passez une journée en rédaction, une quelconque, par surprise. Vous découvrirez que nous sommes déjà en pleine mer, mais que sur le bateau, il n'y a pas de commandant. Vous constaterez que s'y trouvent vos journalistes avec leurs sacs et leurs

chaussures lacées, prêts, plus que prêts, impatients de monter toujours plus haut, même s'ils sont fatigués et un peu frustrés d'attendre que le chef de cordée trace enfin la route la plus rapide et la plus sûre, peut-être en étudiant avant, tous ensemble, les cartes.

Venez Directeur, et nous sommes certains qu'ensuite vous ne direz plus que nous avons peur de faire de grandes choses. Nous avons hâte. La seule vraie peur est qu'une nouvelle année se passe comme cette dernière, et ce serait la quatrième, sans faire absolument rien pour améliorer les indices d'écoute, élaborer des plans de couverture multimédia des grands événements, redéfinir les formats, discuter des enquêtes, des programmes, ... en somme, vous le savez, nous l'avons répété mille fois.

Cher Directeur, vous écrivez que «2011 devra être l'année décisive du point de vue de la motivation, de la réalisation du changement». Bien, nous ne pourrions pas demander mieux au Père Noël. Mais sachez que nous continuerons à surveiller, sans crainte et avec une courtoisie ferme. De votre part, faites-nous cette promesse, cher Directeur: si cette fois encore il ne se passe rien, n'ayez pas peur. N'ayez pas peur de ce que vous voyez et n'ayez pas peur d'agir en conséquence. •

Blog du GIR (journalistes de la RSI organisés au sein du SSM Lugano),  
le 22 décembre 2010