



L'enquête auprès du personnel le prouve : les suppressions d'emplois sont irresponsables

L'enquête de la SSR auprès du personnel dont les résultats ont été communiqués récemment a mis en évidence de nombreux problèmes au sein de l'entreprise. Et l'on peut légitimement se demander ce que fera la SSR pour faire face à ces problèmes. Une chose est certaine : si la SSR prend au sérieux sa propre enquête, elle devra non seulement prendre rapidement un ensemble de mesures mais aussi renoncer à son plan de suppression de plus de 200 équivalents plein-temps.

Stephan Ruppen, secrétaire central

Commençons par le sujet qui tient le plus à cœur au personnel : la charge de travail, un domaine dans lequel la SSR affiche des résultats affligeants. S'il existait une valeur-limite de la SUVA pour la charge de travail, il faudrait immédiatement cesser toute activité dans plus d'un département et d'une rédaction.

Engager au lieu de licencier

Alors que le remède paraît évident, voire indispensable pour des raisons de protection de la santé, la SSR fait exactement le contraire : elle licencie et supprime au total plus de 200 équivalents plein-temps, une stratégie qui démontre que la SSR accepte par avance les problèmes de santé de ses collaborateurs, mais qui pourrait avoir un coût très élevé (voir encadré sur le burn out).

Le SSM demande donc expressément l'abandon du projet de suppressions d'emplois et l'engagement de personnel pour réduire le stress à un niveau acceptable. Une revendication que la SSR fait mine de ne pas entendre, il faudra donc crier plus fort dans les mois à venir. Le SSM organisera des actions dans les studios, actions pour lesquelles chacun devra être actif.

Nos exigences relatives à la protection de la santé sont essentielles. Il suffit pour cela de considérer les mauvais résultats de l'enquête auprès du personnel pour ce qui concerne l'environnement de travail ainsi que la possibilité de concilier activités professionnelles et activités familiales. Or, pouvoir travailler dans des locaux suffisamment grands, bien aérés et lumineux, disposer d'une protection efficace contre l'électromog, de structures de garde des enfants etc. sont des besoins fondamentaux du personnel.

Abandonner les primes au mérite

Chacun sait aujourd'hui que le personnel n'est pas satisfait du système salarial actuel. La SSR s'y accroche pourtant avec obstination et refuse de voir qu'il est impératif de corriger la situation actuelle et de rétablir une certaine justice salariale car, toujours selon l'enquête de la SSR, rares sont les collaborateurs et collaboratrices qui croient encore que le système salarial est équitable et que le principe *à travail égal, salaire égal* est respecté.

Ce qu'il faut faire semble évident. Premièrement, la SSR doit cesser d'appliquer de manière arbitraire le système des fonctions-clés. On sait par exemple que dans certaines unités d'entreprise, les responsables rattachent sciemment les collaborateurs aux « mauvaises » fonctions-clés dans le seul but de faire des économies. Ils créent ainsi délibérément des inégalités salariales. Deuxièmement, la SSR doit consacrer plus de ressources financières pour faire passer les salaires des développeurs au niveau des salaires de référence.

A la question de savoir si la composante liée à la prestation, autrement dit la prime, est un élément adapté pour honorer des prestations différentes, l'enquête apporte également des résultats qui devraient inquiéter la direction. Une très nette majorité répond par la négative. En plus du fait que le montant des primes versées équivaut parfois davantage à une insulte qu'à une récompense, le personnel ne veut pas d'un système de primes arbitraire. Il vaudrait donc mieux que l'argent soit investi pour augmenter les ressources en personnel ou améliorer les prestations de la caisse de pension.

Plus d'argent pour la formation

Quand il s'agit de flexibiliser les conditions de travail, la SSR parle volontiers de capacité de répondre aux exigences du marché du travail. En règle générale, cela signifie travailler plus, sans gagner plus. Au lieu de presser le personnel comme un citron en invoquant les exigences du marché du travail, la SSR serait donc bien inspirée d'investir davantage dans la formation et le perfectionnement. Mais aujourd'hui, elle préfère supprimer des postes et espérer que le personnel qui reste dans l'entreprise renoncera encore plus souvent à des jours de repos, de vacances et, d'une manière générale, à des plans de service raisonnables.

L'engagement professionnel faiblit

L'engagement professionnel, ou le *commitment*, se mesure par l'identification à l'entreprise, la tendance à la fluctuation et la disposition à travailler. Sur ces points, toutes les alarmes des cadres supérieurs devraient se mettre à sonner. En effet, par rapport au sondage de 2003, les réponses aux questions abordant les thèmes suivants font ressortir une détérioration :

- fierté de travailler à la SSR
- disposition à fournir des prestations supérieures à la moyenne
- volonté de recommander la SSR comme employeur dans son entourage
- espoir de travailler encore à la SSR dans deux ans

Ces valeurs négatives ont une cause commune : les plans de restructuration et les changements de stratégie se suivent au coup par coup, sans que le personnel soit informé de manière transparente. Il en résulte logiquement un sentiment d'insécurité très marqué.

Jusqu'ici il n'y a pas de chiffres fiables ni de données sur l'évolution des recettes de la redevance, de la publicité ou du sponsoring qui démontrent qu'il est vraiment nécessaire d'économiser 160 millions de francs par an. Le personnel a de plus en plus la certitude de devoir faire les frais de décisions erronées, d'investissements superflus pour des immeubles prestigieux ainsi que de transformations coûteuses dans les décors et les bâtiments. Donc d'une stratégie consistant à investir plus dans le paraître que dans l'être.

Il faut également une communication claire et ouverte sur des projets d'économie comme Orion (regroupement de la production) ou « optimisation IT » (au fait, où en est le projet ?). La SSR est en train de payer le prix de ces cachotteries. L'enquête fait en effet ressortir que le personnel attribue une note médiocre, voire très négative à la communication et qu'il en est de même pour son sentiment d'être respecté.

L'aspect positif d'une telle enquête, c'est que les problématiques soulevées sont incontestables. Les résultats sont objectifs et représentatifs. Toute entreprise qui attache le sérieux requis à sa propre enquête doit donc définir des mesures et les mettre en œuvre sans tarder. Pour cela, il faut que la SSR se dote d'une stratégie nationale et de directives contraignantes aux unités d'entreprise. Le personnel est en droit d'exiger une telle stratégie que la SSR a le devoir d'élaborer et de communiquer.

Lettre ouverte aux directeurs

Le SSM a décidé d'adresser une lettre ouverte au directeur général Armin Walpen, et aux directeurs des unités d'entreprise. Nous indiquerons les dysfonctionnements et demanderons à la SSR quels problèmes elle entend corriger, quand et comment. La SSR devra aussi se justifier à propos de la suppression de plus de 200 emplois alors que le principal problème qui ressort du sondage est la charge de travail. A tel point qu'une majorité des sondés déclare ne pouvoir accomplir les tâches qui leur sont attribuées qu'en effectuant beaucoup d'heures supplémentaires.

Le burn-out : une réalité à la SSR également

Rolf Schweiger (conseiller aux Etats PRD), Urs Kamber (directeur de l'Office du tourisme de Lucerne) et René Rindisbacher (artiste) ont une chose en commun : ils ont tous souffert un jour d'un burn out. Mais le burn out ne frappe pas que les personnalités connues. Le SSM s'occupe en effet des dossiers de plusieurs collaborateurs et collaboratrices de la SSR concernés par ce problème.

Comme l'explique notre article, la plupart des collaborateurs et collaboratrices estiment que le stress professionnel est leur principal problème dans l'entreprise. Si la SSR prend son enquête au sérieux, elle est tenue de faire deux choses.

Premièrement : Abandonner immédiatement son plan de suppression de plus de 200 équivalents plein-temps. Si la SSR faisait réellement disparaître ces postes, elle se rendrait coupable de négligence fautive à l'égard de la santé du personnel.

Deuxièmement : Comme le font d'autres entreprises (La Poste, Luzerner Kantonalbank etc.), la SSR doit mettre sur pied un programme « Work-Life-Balance ». Les belles déclarations d'intention sur son rôle d'employeur social ne suffisent plus. Un programme visant l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est une des mesures de suivi les plus importantes que la SSR devrait initier et mettre en œuvre immédiatement.

Il faut éviter que ne se reproduise l'erreur commise après la dernière enquête auprès du personnel, quand la SSR avait adopté des mesures de suivi insuffisantes ou, dans certaines UE, n'avait rien fait du tout. Le SSM a demandé par écrit à la Direction générale de développer, avec le syndicat, une stratégie pour faciliter la possibilité de concilier activités professionnelles et privées.

Dans les semaines qui viennent, nous informerons le personnel sur le syndrome du burn out et ferons des propositions concrètes sur un programme « Work-Life Balance ».