



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

CCT —
SIMPLE MAIS JUSTE

Les revendications du SSM pour la CCT 2013

Simple mais juste

Après la Conférence professionnelle du 1er décembre 2011 au cours de laquelle nos délégués ont adopté les mandats pour la négociation de la nouvelle Convention collective de travail, le SSM a fait connaître, les 8 et 9 décembre, ses revendications à la SSR. À cette occasion, l'employeur nous a également communiqué ses propositions. Nous souhaitons vous exposer dans ce document les objectifs que nous poursuivons. Fin janvier 2012, nous vous proposerons un commentaire des intentions de la SSR.

Nivellement de la CCT

Force est de constater que la CCT, qui était autrefois un excellent contrat, est peu à peu devenue une convention comme les autres. En 2006 déjà, le Contrôle fédéral des finances remarquait, dans un rapport sur la situation financière de la SSR, que les conditions de travail du personnel sous CCT étaient dans la moyenne, certaines conditions étant plus favorables et d'autres moins favorables (CDF, page 134).

Depuis, les conditions de travail n'ont cessé de se détériorer (cf. www.ssm-site.ch). La SSR elle-même écrivait en 2010 à l'OFCOM, à propos de ses besoins financiers pour la Caisse de pension, qu'elle venait d'introduire une nouvelle CCT assortie de conditions plus mauvaises dans le domaine du temps de travail et des indemnités. Par ailleurs, la Caisse de pension de la SSR offre des prestations qui n'ont rien d'exceptionnel. Les cotisations de l'employeur pour la Caisse sont en effet inférieures à la moyenne.

La SSR est encore un bon employeur mais depuis quelque temps déjà elle se situe à un niveau qui correspond tout simplement à la pratique dans la branche des médias. Or les médias électroniques imposent une irrégularité du travail particulièrement forte, bien plus que la presse écrite. Une nouvelle détérioration de la CCT sous prétexte d'alignement sur les conditions de la branche serait donc injustifiée.

Un système salarial simple et équitable assorti d'une évolution salariale raisonnable

Nous avons aujourd'hui un système salarial qui, ne garantit ni des salaires minimaux fixes, ni un délai pour atteindre 100 % du salaire de référence. Le SSM formule les revendications suivantes :

- La CCT doit garantir des salaires minimaux à l'entrée, et exclure toute possibilité de baisse pendant la durée de validité de la CCT.
- Le personnel doit atteindre le salaire de référence à 100 % en 10 ans maximum. Toute autre solution débouche inmanquablement sur l'arbitraire et les inégalités dans le développement des salaires individuels.
- Il faut clarifier les modalités applicables en cas de changement de fonction clé. Il est injuste qu'en cas de changement, une personne doive à nouveau attendre 10 ans avant d'atteindre 100 % du salaire de référence de sa nouvelle fonction clé.

Jours de repos et travail de nuit: mettre fin aux violations de la loi

La complexité des dispositions sur le temps de travail ne dépend pas de la volonté du SSM. Elles découlent, d'une part, des protections minimales prévues par la loi sur le travail et ses ordonnances, et d'autre part de la flexibilité inhérente à l'annualisation du temps de travail voulue et imposée par la SSR.

Bien qu'elle bénéficie de onze dérogations à la loi sur le travail qui relèvent de la protection de la santé, l'expérience montre que l'entreprise ne respecte pas l'ensemble de ces protections légales minimales. Le SSM demande la mise en conformité de la SSR en matière de respect de la loi sur le travail, et formule les revendications suivantes :

- Mettre en place des plans de service correspondant aux horaires effectivement prévus, renoncer aux plans de service fictifs standardisés qui permettent d'éluider les dispositions sur les temps de repos.
 - Introduction d'amendes conventionnelles, applicables après avertissement en cas de violation de la loi, dont le produit serait versé au Fonds de créativité.
 - Garantir une transparence suffisante sur les contrats individuels qui permette au partenaire social de vérifier le respect de la CCT, de la loi sur le travail et de ses ordonnances.
 - Limiter les suppressions de jours de repos, les modifications de plans de service et le travail supplémentaire.
 - Introduire des dispositions sur le travail en équipe là où la planification correspond à cette modalité.
 - Aménager une planification équitable des capacités : si l'employeur permet au personnel d'alimenter des comptes d'épargne temps, il doit aussi faire en sorte que les remplacements soient assurés. Ce principe vaut également pour les absences prolongées, notamment en cas de maladie ou d'accident.
- Grace à l'annualisation du temps de travail et à ses 11 dérogations à la loi sur le travail, la SSR dispose d'une énorme flexibilité pour planifier le personnel. Les indemnités pour le travail à horaires irréguliers sont la contrepartie de cette flexibilité. Quiconque travaille régulièrement tôt le matin ou tard le soir, le samedi et le dimanche, et cumule un grand nombre d'heures supplémentaires, doit également être indemnisé correctement. Nous demandons en conséquence :
- L'introduction d'indemnités équitables et adaptées aux conditions de production des entreprises convergées, pour le travail à horaires irréguliers.
 - L'interdiction de transformer en forfaits les indemnités du personnel planifié à l'heure, sauf dans le cadre de règles négociées avec le SSM sur les conditions applicables aux grandes opérations.
 - L'indexation sur le renchérissement de toutes les indemnités et allocations.

Des conditions contractuelles respectueuses et de qualité

L'objectif d'une plus grande qualité doit s'appliquer également aux conditions contractuelles générales. C'est un domaine où il reste beaucoup à faire. Voici nos principales exigences :

Ce que nous voulons

Une CCT simple, lisible et claire.

Des décomptes du temps de travail et des fiches de paie compréhensibles pour tous les salariés.

Étendre le droit à la CCT et clarifier qui a droit à quel contrat.

Une meilleure rémunération des droits d'auteur.

Une définition claire des activités accessoires autorisées dans un règlement national.

Une procédure empêchant les abus lors de licenciements, accords de fin des rapports de travail et dispenses de travail.

Une meilleure protection des personnes exerçant des activités syndicales.

Pourquoi nous le voulons

Nous voulons des formulations moins compliquées et des articles plus faciles à trouver.

De nombreux collaborateurs et collaboratrices se plaignent de l'illisibilité de ces documents.

La SSR a multiplié les contrats pour limiter l'octroi de la CCT. Nous voulons unifier et simplifier les contrats.

La commercialisation des droits d'auteur est une activité lucrative qui justifie des versements plus importants dans les fonds à disposition du personnel.

Il existe aujourd'hui de nombreuses directives qui limitent l'exercice d'une activité accessoire et portent parfois atteinte aux droits de la personnalité des collaboratrices et collaborateurs. Il faut introduire des règles nationales équitables.

Nous voulons aménager la procédure (droit au dialogue) en cas de résiliation du contrat, de dispense de travail et d'accords de fin des rapports de travail afin de minimiser les abus.

Les dispositions légales en Suisse sont notoirement insuffisantes et la CCT n'offre rien de plus dans ce domaine.



Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse



je souhaite
adhérer
au SSM

SSM – Syndicat Suisse des Mass media
Secrétariat central
Birmensdorferstrasse 65
8004 Zürich

Prochaines étapes

Cette présentation sommaire des revendications syndicales montre que celles-ci sont tout à fait mesurées dans le contexte économique actuel. Nous mettons l'accent sur le développement qualitatif de la CCT en misant sur davantage de transparence, de respect des dispositions contractuelles et de justice. Nous avons renoncé à des revendications qui impliqueraient d'importants coûts pour la SSR, telles que l'augmentation des salaires ou une extension des vacances.

Comme nous l'avons mentionné dans notre information CCT de décembre 2011, la SSR prévoit de multiples détériorations qui risquent d'avoir de graves conséquences financières pour le personnel.

Vous devez donc connaître ses projets concernant la future convention collective de travail. Dans la dernière semaine de janvier, avant le deuxième round de négociation des 31 janvier et 1er février 2012, nous vous expliquerons les revendications de la SSR et les conséquences de chacune de ses propositions.

Partenariat social et rôle du SSM remis en question

Les futures négociations seront difficiles. Ce ne sont pas seulement les droits du personnel qui sont remis en cause mais également le rôle du SSM en tant que partenaire social. Il est donc important de renforcer la solidarité entre tous en adhérant au syndicat. Ce n'est qu'avec le soutien de chacun et de chacune d'entre vous que nous pourrons faire face à la SSR et obtenir ce que nous méritons :

Une convention collective de travail simple mais juste

Que projette la SSR et quelles en sont les conséquences pour les collaboratrices et les collaborateurs ? Le SSM vous adressera son analyse avant le prochain round de négociations du 31 janvier 2012.

Je souhaite adhérer au SSM.

Nom	Tél. privé
Prénom	Mobile
Rue / n°	Tél. prof.
NPA / Lieu	Courriel
Employeur / Lieu	Profession / Fonction
	Date de naissance

Cotisation mensuelle (cocher ce qui convient)

Salaire	Cotisation	Cotisation spéciale
à CHF 2000.-	→ CHF 15.- <input type="checkbox"/>	La cotisation peut être réduite d'un échelon dans les cas suivants: <input type="checkbox"/> Membre ne bénéficiant pas d'un contrat collectif <input type="checkbox"/> Double affiliation → Je suis également membre du syndicat suivant :
de CHF 2001.- à CHF 3500.-	→ CHF 26.- <input type="checkbox"/>	
de CHF 3501.- à CHF 5000.-	→ CHF 33.- <input type="checkbox"/>	
de CHF 5001.- à CHF 6500.-	→ CHF 38.- <input type="checkbox"/>	
de CHF 6501.- à CHF 8000.-	→ CHF 45.- <input type="checkbox"/>	
à partir de CHF 8001.-	→ CHF 50.- <input type="checkbox"/>	

Je désire payer mes cotisations

une fois par année tous les six mois tous les trois mois

Je préfère payer par BVR

Je travaille à la SSR et j'accepte que ma cotisation soit prélevée sur mon salaire.

J'accepte les statuts du SSM (cf. www.ssm-site.ch)

Lieu _____ Date _____ Signature _____

Date d'adhésion au SSM _____

Vous pouvez également vous inscrire via notre site Internet www.ssm-site.ch.



je souhaite adhérer au SSM