

Négociations CCT 2008 :

Nous voulons une seule chose :

Des emplois sains et sûrs

Les négociations pour la CCT 2008 se sont ouvertes officiellement le 8 février dernier avec la présentation par le syndicat et par l'employeur de leurs revendications respectives. La SSR propose une nouvelle fois son dada : l'annualisation du temps de travail dont elle espère une économie de plusieurs millions de francs par année. Pour sa part, le SSM a opté pour des priorités non pas financières, mais de politique du personnel. Sa revendication principale : des garanties plus solides pour des emplois sains et sûrs.

Stephan Ruppen, secrétaire central

Les négociations pour le renouvellement d'une convention collective de travail n'ont jamais lieu dans le vide mais se situent au contraire dans un contexte général, économique, juridique et sociopolitique précis. Elles dépendent également de la vision objective de la situation financière de la SSR ainsi que des conditions législatives dans lesquelles celle-ci devra opérer ces prochaines années. Tant le contexte général que les conditions particulières à la SSR paraissent aujourd'hui plutôt favorables. La conjoncture économique est bonne, la LRTV a été adoptée par le Parlement, la publicité à la radio et à la télévision se porte bien et, après la décision du Conseil fédéral sur la redevance, la SSR peut tabler sur une sécurité en matière de planification sur plusieurs années.

La SSR n'est plus qu'un employeur moyen

Il est donc temps que l'employeur se concentre sur son propre personnel et ses conditions de travail. Dire qu'il y a du pain sur la planche est un euphémisme. Il importe notamment d'intervenir dans le domaine salarial, car si la SSR comptait autrefois parmi les employeurs qui proposaient une rémunération intéressante, ses salaires ne sont aujourd'hui pas plus élevés que la moyenne. Ce constat trouve sa confirmation dans le rapport du Contrôle fédéral des finances (CDF) qui précise que la SSR a poursuivi ces dernières années une politique axée sur une évolution modérée des salaires. Une autre exigence essentielle est l'amélioration des conditions de travail. L'enquête SSR auprès du personnel a en effet révélé une situation inquiétante de stress et de fatigue permanente. Elle a montré aussi que la confiance du personnel à l'égard de la sécurité de l'emploi à la SSR marque une baisse. En même temps, le SSM constate une forte hausse des plaintes relatives à des situations de harcèlement moral, des licenciements injustes ou des départs à la retraite anticipée « gentiment imposés ».

La SSR viole régulièrement la Loi

Autre talon d'Achille : la SSR gère très « librement » l'interprétation des règles contractuelles et des dispositions obligatoires de la Loi sur le travail et de ses ordonnances. Elle ne cesse de violer les dispositions légales en vigueur, et ce bien qu'elle bénéficie de 9 des 11 dérogations possibles à l'Ordonnance II de la Loi sur le travail et donc d'une marge de manœuvre amplement supérieure à celle de tout autre employeur en Suisse. Autrement dit, la SSR jouit d'une flexibilité unique qui ne l'empêche aucunement d'enfreindre régulièrement la loi. Pour se justifier, elle invoque systématiquement le fait qu'elle est une entreprise de média qui doit être à même de réagir à l'actualité et ne peut donc pas toujours respecter la loi. Mais ce n'est là qu'une partie de la vérité. Que dire en effet d'autres branches, qui elles aussi doivent faire face à de multiples imprévus, comme les hôpitaux, la police ou les théâtres, et ne violent pas pour autant la loi en permanence. La vérité est bien plus banale : Premièrement, la SSR n'a pas assez de personnel ; deuxièmement, elle utilise des outils de planification qui sont loin d'être idéaux.

La SSR croit que l'annualisation du temps de travail est une réponse à ces problèmes

Avant d'expliquer comment le SSM entend répondre aux problématiques esquissées ci-dessus, quelques mots sur le projet de la SSR, exprimé dans la lettre d'intention d'Armin Walpen, visant à introduire un modèle d'annualisation du temps de travail (ATT) et à revoir le système d'indemnités et d'allocations jugé trop complexe. Par cette révision et d'autres correctifs apportés à la CCT, la SSR compte économiser de 8 à 9 millions de francs par année.

Il convient de rappeler que la SSR avait déjà tenté d'introduire l'ATT en 2000. Selon les calculs effectués à l'époque par le SSM, un modèle d'ATT équitable aurait exigé de créer au bout de deux ans une centaine de postes supplémentaires à la SSR. L'employeur est probablement arrivé à la même conclusion car, un beau jour, son modèle disparut dans un tiroir de la Direction générale et il n'en fut plus du tout question. Et voilà que l'ATT refait surface. Qu'est-ce que cela signifie ?

La SSR veut plus de travail pour moins de salaire

Peut-être faut-il rappeler que la SSR entend supprimer plus de 250 équivalents plein-temps ces prochaines années. Ce projet est en train de se traduire par de nombreux départs à la retraite anticipée et quelques licenciements isolés. Il y aura donc moins de personnel tandis que la quantité de travail ne cesse d'augmenter. Et c'est précisément maintenant que la SSR veut introduire l'ATT qui, selon Armin Walpen, devrait permettre de « mieux absorber les variations de la charge de travail liées aux saisons et aux projets ». Mais quelles variations saisonnières ? Quels projets ?

Ce n'est certainement pas un hasard si dans le même temps la SSR demande de réviser le système d'indemnités et d'allocations prétendument trop complexe. Et que signifie « réviser » alors que l'objectif déclaré de la SSR est d'économiser de 8 à 9 millions de francs par an avec la nouvelle CCT ? Jusqu'à preuve du contraire et à juger de la manière dont la SSR présente ses revendications aujourd'hui, cela signifie tout simplement travailler plus pour moins de salaire.

Objectifs SSM: sécurité de l'emploi et protection de la santé

Le SSM a déjà annoncé à plusieurs reprises ce qu'il attend de ces négociations CCT. Nous ne voulons pas plus d'indemnités (mais pas moins non plus !), ni plus de salaire (mais une évolution salariale juste), ni une baisse de la durée hebdomadaire du travail (mais des temps de repos corrects). Ce que nous voulons, c'est une plus grande sécurité de l'emploi et une meilleure protection de la santé. Deux revendications qui découlent directement des résultats du sondage réalisé par la SSR en 2006 auprès de son personnel.

Pour atteindre ces deux objectifs, nos revendications s'articulent autour de quatre axes principaux.

Sécurité de l'emploi : Extension du champ d'application de la CCT, réglementation de l'engagement du personnel auxiliaire et des engagements par le biais d'entreprises de travail temporaire, protection de la production propre par des règles précises sur l'octroi de mandats à des tiers.

Protection de santé : Une formulation claire et efficace des dispositions sur le temps de travail afin d'en garantir une application plus correcte.

Salaires : Un système salarial équitable, clair et fiable, mettant l'accent sur la carrière salariale, le rattachement correct des employés aux fonctions-clés et l'octroi d'indemnité de fonction selon des règles précises.

Dispositions générales : Adaptation des dispositions aux différentes réalités du travail, renforcement des droits de participation et de codécision du personnel, clarification des rapports entre partenaires contractuels.

Survol de nos revendications principales

Sans entrer dans le détail de notre stratégie de négociation, voyons brièvement ce qu'englobent nos revendications principales.

Contre une SSR à deux vitesses : la CCT pour tous

Force est de constater une évolution préoccupante à la SSR ces dernières années. Pour de multiples raisons, l'engagement de personnel temporaire par le biais de sociétés comme Manpower ou Adecco ne cesse de gagner en importance. Et pas seulement pour une durée de quelques mois, lorsqu'il s'agit de couvrir des absences ou de faire face à un surplus extraordinaire de travail. Le recours à des entreprises de travail temporaire, auquel s'ajoute l'engagement de personnel sous contrat d'auxiliaires, permet à la SSR de contourner la CCT mais aussi de supprimer discrètement des postes à l'interne. Il est donc urgent d'apporter une réponse fondée sur un accord entre partenaires sociaux à toute la problématique de l'engagement de personnel *ad interim*, de la remise de contrats d'auxiliaires et de l'octroi de mandats à des tiers. Pour mettre fin à l'évolution actuelle qui crée une SSR à deux vitesses, nous voulons notamment supprimer le seuil arbitraire (volume de travail de 30%) qui actuellement détermine la possibilité d'accéder à la CCT. Il faut à l'avenir que toute personne travaillant pour la SSR obtienne une CCT.

Moins de stress, plus de repos, plus de plaisir au travail

Nous avons fait l'expérience ces dernières années de tout un travail axé sur la santé et la sécurité au travail : mise sur pied de commissions Santé dans les UE, élaboration de manuels sur la santé et la sécurité au travail, organisation d'audits, tenue d'innombrables séances sur des questions de santé. Tout cela s'avère insuffisant. Même si la volonté de changer les choses est parfois bien présente, les conditions générales à la SSR (organisation des postes de travail, lumière, bruit, manque de personnel etc.) ne permettent souvent tout simplement pas de mettre en œuvre une politique efficace de protection de la santé.

Le SSM a donc décidé de suivre une approche différente.

On ne pourra réduire le stress, accroître le plaisir au travail et laisser au personnel plus temps pour sa vie privée qu'en imposant un respect rigoureux des dispositions légales et/ou contractuelles. Nous voulons donc renforcer toutes les dispositions actuelles de protection dans la CCT. Il s'agit d'articles qui se rapportent au repos nocturne, au repos quotidien et hebdomadaire, au nombre d'heures supplémentaires autorisées, au travail plus de six jours d'affilée, au nombre de week-ends libres etc. Si toutes ces dispositions étaient respectées, nous aurions à la SSR nettement moins de problèmes de stress professionnel.

Or la SSR n'applique pas ces règles. On ne compte plus les suppressions de jours de repos annoncés, les raccourcissements de la période de repos, les modifications du plan de service, ou encore les plans de travail impossibles comprenant 6 jours de travail, 1 jour de repos suivi de 5 jours de travail. Le SSM entend mettre l'accent sur ces questions et définir les dispositions actuelles de protection de sorte que l'employeur soit vraiment tenu de les respecter.

Un aspect important de cette problématique est de savoir si et dans quels cas la SSR pratique le travail en équipes selon la définition de l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail (situations où deux ou plusieurs groupes de salariés se relayent dans un ordre échelonné et alternant à un même poste de travail d'après un horaire déterminé). Jugé nuisible à la santé, le travail en équipes doit être aménagé en tenant compte de disposition de protection particulières voulues par le législateur. La SSR a toujours affirmé qu'il n'existait pas de travail en équipes dans ses UE et qu'il était donc inutile d'adopter une réglementation spéciale. Mais nous savons que c'est faux.

Les dispositions sur le temps de travail : un sujet délicat

Le SSM n'ignore pas que les dispositions sur le temps de travail constituent un sujet psychologiquement délicat. Les changements, surtout lorsqu'ils affectent les procédures de travail, suscitent fréquemment des réactions de peur. Les personnes concernées craignent de perdre des indemnités ou de subir des effets sur leur vie privée et sociale. A la SSR, les indemnités pour le travail de nuit, du dimanche ou les heures supplémentaires versées au personnel de la production et du programme sont souvent perçues comme une partie intégrante du salaire. Or dans le même temps, le personnel se plaint d'un excès de stress, d'une planification à trop court terme, de la suppression des jours de repos etc. Le SSM devra prendre en compte cette contradiction dans les négociations et veiller à pondérer les différentes exigences. Mais il faut savoir qu'un équilibre satisfaisant ne pourra en règle générale être trouvé que sur le terrain, compte tenu des conditions concrètes de production.

Le SSM veut donc des dispositions sévères dans la CCT nationale, tout en gardant une certaine souplesse permettant l'adoption de solutions spécifiques aux UE.

Une carrière salariale transparente et un rattachement correct aux fonctions-clés

Il est notoire que les réserves à l'égard du système salarial actuel sont multiples et ne viennent pas que du SSM. Elles ont été exprimées une nouvelle fois lors du sondage SSR auprès du personnel : opacité du système, évolution salariale détachée de critères clairs, primes inadaptées à rémunérer la prestation, rattachements arbitraires aux fonctions-clés, évaluations arbitraires des fonctions-clés, application contestable des indemnités de fonction et ainsi de suite.

Sur ce point également, le SSM a formulé de nombreuses revendications. En premier lieu, il faut supprimer les primes, qui sont arbitraires et trop maigres. En cette période de restrictions financières et de suppressions de postes, le versement de primes ne se justifie pas. Nous demandons aussi que l'évolution salariale tienne compte de l'expérience et la garantie que le salaire de référence sera atteint dans un nombre d'années à définir. Il faut aussi adopter des règles plus précises sur l'octroi des indemnités de fonction et l'évaluation des fonctions-clés.

Un panier de revendications diverses

A partir de notre expérience d'application de la CCT, de conseils et d'assistance au personnel de la SSR, nous avons composé tout un panier de revendications diverses. Nous souhaitons par exemple définir un règlement national sur les activités accessoires, actualiser la protection contre le licenciement, renforcer les droits de participation du personnel, clarifier certaines dispositions, par exemple sur le droit au salaire en cas de maladie. Il faut également ajouter à la CCT des règles régissant un plan social applicable en cas de restructuration importante et des amendes conventionnelles en cas manquement à la CCT.

Perspective

Nous avons jusqu'à fin juin 2007 pour créer une nouvelle CCT. Si nous n'y parvenons pas, les parties décideront probablement de prolonger la CCT actuelle, car la SSR a besoin d'environ six mois pour adapter ses systèmes informatiques à d'éventuelles modifications contractuelles. Si les parties n'aboutissaient à aucun accord, la SSR se trouverait en situation de vide contractuel. Pour ne pas devoir en arriver là, il est important que tout le personnel s'engage avec le syndicat pour une bonne convention collective de travail.