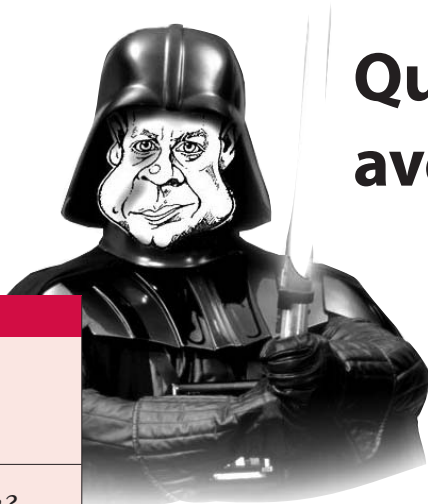


# impulsions

JOURNAL DU SYNDICAT SUISSE DES MASS MEDIA • N° 14 • DÉCEMBRE 2005



## Que la Force soit avec avec les «charges fixes»!

### SOMMAIRE

- 2** *L'organisation du capharnaüm*
- 2** *Nuages à l'horizon?*
- 3** *Un droit méconnu de l'employeur*
- 3** *2006, l'année de l'égalité des salaires*
- 4** *L'informatique n'est pas un simple service*
- 6** *Un enterrement de première classe*
- 6** *Nouveau projet inacceptable, inutilisable, irrespectueux*
- 7** *La TSR ouvre le marché de la néoprécarité*
- 7** *Bonjour le stress!*
- 8** *Non aux suppressions de postes à la SSR!*
- 8** *634 signatures contre les mesures d'économie*

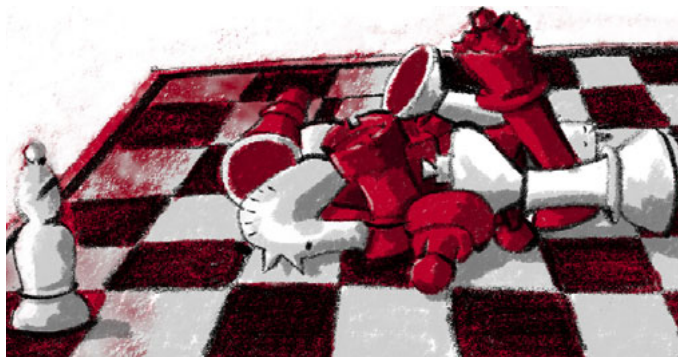
L'offensive menée actuellement par la SSR envers son personnel est habile et d'une efficacité redoutable. S'appuyant sur la révision de la LRTV et les coupes budgétaires annoncées, les directeurs des unités d'entreprise (UE) s'évertuent à convaincre leurs salarié(e)s qu'il y a péril en la demeure. Pour affronter le danger et sauver l'essentiel, le sacrifice suprême serait désormais la seule issue. Le directeur de la Radio suisse romande avait déjà dressé l'échafaud en annonçant la liquidation de 30 postes de travail à plein temps. Le directeur de la Télévision suisse romande, plus précautionneux, met en œuvre une machinerie de démantèlement des postes de travail intitulée pudiquement «commission des capacités». Aucun des directeurs n'envisage de protéger son personnel coûte que

coûte, quitte à biffer quelques inutiles dépenses somptuaires, développer de nouvelles sources de financement, contenir les ambitions en matière de médias futuristes et limiter drastiquement l'utilisation de collaborateurs extérieurs.

La messe est donc dite, la SSR bascule à son tour dans la «face obscure» de la force libérale qui pèse sur l'économie de ce pays. Elle développe en catimini l'exploitation, à vil prix, de collaborateurs précaires, au statut contractuel ténébreux et non protégés par la convention collective de travail. Perçue comme une charge coûteuse et encombrante par les décideurs SSR, le personnel au bénéfice de la convention collective de travail (qualifié de «charges fixes» dans le sabir directorial) est déjà désigné pour le sacrifice.

Le SSM est déterminé à résister à l'offensive de la direction. Mais cette volonté ne sera guère efficace sans le soutien sans faille du personnel. C'est à ce prix que les «charges fixes» éviteront de basculer à leur tour «du côté obscur de la Force». ●● WK

# L'organisation du capharnaüm



Gilles Marchand n'a pas ménagé ses efforts pour communiquer les problèmes économiques qui vont s'abattre sur la TSR dès 2007. Plus prudent que son homologue de la RSR (qui a illico annoncé la suppression de 30 postes, mais sans expliquer comment il comptait s'y prendre pour y parvenir), le directeur de la TSR a mis en œuvre une machinerie destinée à réduire progressivement un nombre indéterminé de postes de travail d'ici 2007. Le style TSR est plus soft que celui de la RSR, mais le résultat sera probablement le même: augmentation des heures supplémentaires, cadences de travail exorbitantes, généralisation du travail sur appel, blocage des garanties d'occupation, frustra-

tion, injustice, bref, une dégradation généralisée des conditions de travail.

## La machinerie à désorganiser tourne à plein régime

La machinerie à réduire les postes se nomme «commission des capacités». Elle a pour but d'empêcher le remplacement de tout poste libéré par un départ à la retraite, une démission ou pour toute autre raison. A peine deux mois après la mise en œuvre du blocage des postes, un capharnaüm insensé est en train de s'installer dans la maison. Tel régisseur de production formé et employé par la TSR sera rémunéré par un autre employeur. Idem pour deux monteurs *Actu*. La TSR loue

un car de reportage à grand frais et laisse son propre véhicule au garage, faute de chauffeur disponible. Des équipes de reportage extérieures et au statut précaire sont systématiquement sollicitées. Du côté de l'éclairage, qui manque tragiquement de personnel et ne dispose pourtant d'aucune relève, la TSR gaspille ses ressources avec des collaborations extérieures, plutôt que d'engager un collaborateur auxiliaire maison et auquel un poste avait été promis. La scénographie est progressivement réduite.

## Les dispositions contractuelles foulées aux pieds

Sur le plan contractuel, la TSR exploite la peur de l'avenir pour dissuader son personnel de faire valoir ses droits. La TSR a ainsi décrété, contre le principe de la bonne foi, que le champ d'application du contrat collectif de travail était une disposition caduque. L'occulte société de travail temporaire Free Mann

SA, basée à Morges, fournit du personnel à vil prix. Certains contrats de travail TSR sont rédigés de façon inadéquate – volontairement ou non –, d'autres dispositions essentielles de la CCT sont parfois foulées aux pieds, comme par exemple le paiement des garanties d'occupation des CCT variables ou le paiement du forfait pour inconvénients prévu dans l'accord B prime. Les collaborateurs méritants sont promus dans des fonctions valorisées, mais leur salaire ne bouge pas (la lettre de nomination remplace l'augmentation de salaire). Inutile de poursuivre ici l'énumération sans fin des abus rapportés au syndicat. Il apparaît de plus en plus clairement que, prétextant les problèmes financiers à venir, la direction prépare une offensive sans précédent contre les dispositions de l'actuel contrat collectif de travail. Il appartient désormais au SSM et au personnel SSR de résister à ces sombres desseins. ●● WK

## Nuages à l'horizon?

L'expert mandaté par la SSR pour calculer le niveau des cotisations de la caisse de pension SSR (CPS) en 2003 se serait-il trompé? C'est la question que l'on se pose alors que ce même expert évoque, deux ans après ces calculs décisifs et seulement quelques mois après le transfert à la CPS du personnel assuré à la Bâloise, la nécessité d'imposer soit une hausse des cotisations,

soit une baisse des prestations. Si le niveau actuel des cotisations (16,5%) ne suffit plus à couvrir comme prévu les prestations et les frais de la caisse en cas de retraite à l'âge de 61,5 ans, il peut y avoir deux raisons: soit il y a eu des erreurs de calcul, soit le nombre de retraites anticipées sont plus nombreuses que prévu. Or la politique de rajeunissement du personnel me-

née par la SSR est à l'origine de deux tiers des coûts induits par les retraites anticipées, ce qui l'oblige aujourd'hui à rectifier le tir. A la RSR, cela se traduit par une nette péjoration des conditions de la préretraite proposée par l'employeur. Pour clarifier cette affaire plutôt irritante, le SSM a demandé une contre-expertise par l'intermédiaire de ses représentants au

sein du conseil de fondation de la CPS. Quoi qu'il en soit, trois cas de figure seraient possibles si des mesures devaient être prises: une hausse des cotisations, une diminution des prestations ou une augmentation de la contribution de l'employeur. Le SSM œuvrerait évidemment en faveur de la troisième solution. Affaire à suivre. ●● VP

## Un droit méconnu de l'employeur

*Le SSM a dû intervenir pour faire reconnaître le droit, inscrit dans la CCT, des collaboratrices à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans si elles le souhaitent.*

Le règlement de la caisse de pensions SSR (CPS) comprend un certain nombre de dispositions transitoires héritées de l'ancienne caisse fédérale de pensions (CFP). Y figure, jusqu'au 31.12.2007, le «droit à la rente vieillesse des femmes appartenant à la génération d'entrée CFP», qui permet à certaines femmes<sup>1</sup> de bénéficier d'une rente anticipée de 60% et de la rente transitoire AVS non remboursable jusqu'à l'âge de la retraite AVS. Il s'agit d'une disposition très intéressante dont les collaboratrices de la SSR font généralement usage sans se faire prier.

Cet été, un problème a pourtant surgi à la RSR, dans un contexte d'économies et d'inci-

tation à la retraite anticipée. Pour certaines femmes au bénéfice de ce droit, il s'est avéré désavantageux d'en profiter en raison du blocage définitif de la rente, avec pour conséquence une perte de rente à vie, alors que cette rente aurait pu encore augmenter en vertu du nouveau règlement de la CPS qui fixe l'âge réglementaire à 65 ans, et prévoit une rente maximum de 67,5%. Quant à la CCT, elle prévoit une retraite possible entre 60 et 65 ans pour les femmes comme pour les hommes. La RSR n'avait de toute évidence pas réalisé l'implication du nouveau règlement de la CPS. Du coup, la direction a contesté, contre l'évidence, la possibilité pour une femme de travailler

jusqu'à 65 ans en se basant sur l'âge de la retraite AVS (64 ans). Or il faut savoir que, pour ce qui est du deuxième pilier, la loi prévoit la possibilité d'anticiper ou d'ajourner le droit à la rente, selon ce que prévoient les règlements des institutions de prévoyance. Comme souvent en Suisse, on laisse donc aux institutions et entreprises une marge de manœuvre importante. Suite à l'intervention du SSM, la direction de la RSR a finalement abandonné son interprétation divergente, réglant ainsi deux dossiers en suspens. La CCT est claire, même si la SSR tente à chaque renégociation du contrat collectif de modifier l'article 50 (retraite) pour obtenir le droit de fixer la date de la retraite à partir de 62 ans sans avoir à résilier le contrat. L'enjeu réside bien sûr dans les indemnités dues en cas de licenciement aux employé(e)s de longue date.

Lorsque l'employeur souhaite qu'une personne parte plus tôt et que cela occasionne une perte de rente, la solution la plus raisonnable de part et d'autre réside généralement dans le versement d'une compensation financière qui tienne véritablement compte de cette perte. Il est à noter que l'employeur n'hésite pas, quand cela l'arrange, à brandir des arguments d'ordre pseudo-moral (on nous empêche d'engager des jeunes) là où il n'y a que la défense des droits des salariés.

En cas de doute concernant un projet de retraite anticipée, le personnel est invité à prendre conseil auprès du SSM. ● ● VP

<sup>1</sup> Les femmes de moins de 60 ans ayant cotisé pendant trente-cinq ans (au lieu de quarante), et les femmes ayant 60 ans révolus mais ayant cotisé à la CFP au moins depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1988.

## 2006, année de l'égalité des salaires

Vingt-cinq ans après l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité, qui prévoit que «l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale», et dix ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, un important écart salarial entre femmes et hommes demeure en Suisse. En 2002, les femmes professionnellement actives ont gagné en moyenne 21% de moins que les hommes. Une différence s'observe dans tous les secteurs

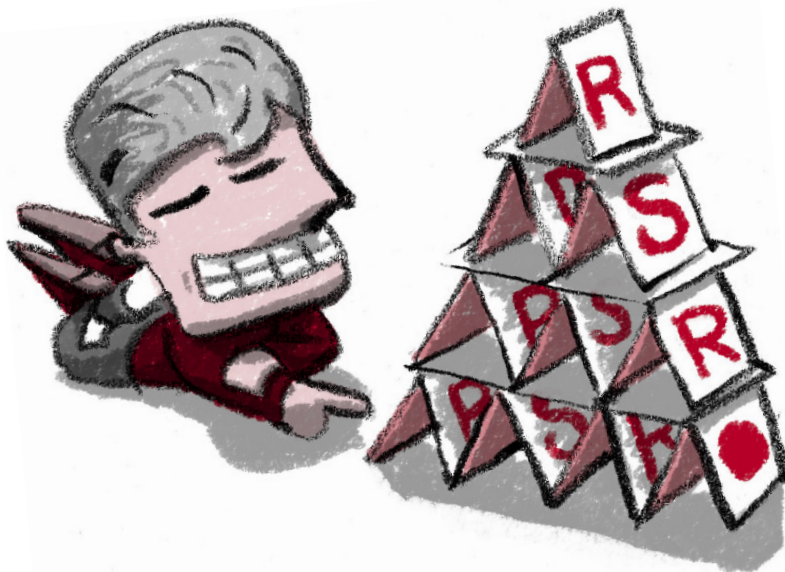
et à tous les niveaux. Les deux tiers de cette différence traduisent une discrimination directe, sans lien avec le fait que les femmes occupent d'autres fonctions ou travaillent dans d'autres métiers que les hommes. Au cours des dernières années, l'écart ne s'est que très légèrement réduit, au point que la Suisse occupe, avec les Etats-Unis, le dernier rang sur dix-neuf pays dans le classement de l'OCDE sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

Face à cette persistance des inégalités dans le domaine des salaires, l'Union syndicale suisse (USS) lance, en 2006, la campagne «Fairpay – Egalité des salaires», cofinancée par le Bureau fédéral de l'égalité. Elle met à disposition du public une documentation détaillée sur la réalité des inégalités et un recueil d'outils, parmi lesquels le calculateur de salaires disponible sur le site [www.egalitedessalaires.ch](http://www.egalitedessalaires.ch), qui permet de comparer son salaire avec le salaire moyen de la

branche par zone géographique, à âge et qualifications équivalentes. Le calculateur est encore lacunaire au niveau du nombre de branches représentées et devra être progressivement complété. En 2006, les syndicats membres de l'USS sont appelés à participer activement à la campagne Fairpay par diverses actions. Le SSM en profitera probablement pour dénoncer l'opacité du système salarial de la SSR, qui fait obstacle au contrôle de l'équité salariale. ● ● VP

# L'informatique n'est pas un simple service

On le sait, la SSR entend économiser 10 millions de francs dans le domaine informatique et technique (IT) et n'exclut pas une externalisation complète du secteur. Les quatre entreprises candidates pour réaliser cet outsourcing<sup>1</sup> sont Swisscom IT, Deutsche Telekom, IBM et Siemens. Le sujet est conflictuel au sein de la SSR.



Parmi les trois scénarios possibles (à savoir le statu quo, la création de centre de compétences et l'externalisation), la société de conseil ValueFirst mandatée par la SSR privilégie ouvertement l'externalisation, ce qui est plutôt inquiétant lorsque l'on sait que la plupart des pays précurseurs en matière d'outsourcing font aujourd'hui machine arrière après diverses expériences négatives.

ValueFirst est une société suisse basée à Thalwil qui fait valoir, sur son site internet, son expérience en matière d'outsourcing dans deux assurances et deux banques. Une certaine expérience, donc, mais pas dans le domaine complexe des médias électroniques, caractérisé par une interdépendance très forte de l'informatique et des systèmes audio et vidéo. La situation, encore floue, a donc de quoi inquiéter les collaboratrices et les collaborateurs du secteur informatique et technique. D'autant plus que, outre les dangers que peut représenter l'outsourcing pour l'entreprise et sa mission, celui-ci a souvent des conséquences néfastes pour le personnel en place. C'est d'ailleurs ce que montre un scénario d'externalisation ouvertement envisagé dans

une unité d'entreprise de la SSR, sur la base d'expériences faites dans d'autres entreprises:

- sortie des collaborateurs de la CCT après une période de droits acquis de deux ans;
- transfert des collaborateurs à la nouvelle entreprise;
- dans l'intervalle, transfert du *know how* à des collaborateurs extérieurs;
- à moyen terme, départ des anciens collaborateurs, devenus trop chers.

## L'externalisation, une pratique à hauts risques

Les collaborateurs de l'informatique et de la technique sont bien placés pour évaluer les dangers d'une externalisation. Leur pratique quotidienne de la résolution de problèmes, leur contact avec les utilisateurs, ainsi que leur connaissance de l'interdépendance entre les différents automatismes mis en place à la RSR font d'eux les interlocuteurs naturels de toute stratégie d'optimisation de ce secteur. Malgré cela, en dépit du bon sens, ils n'ont pas été intégrés à ce processus, laissés entre les mains des cadres et de quelques consultants ne

connaissant pas le domaine de la radio et de la télévision.

Les informaticiens de la RSR relèvent que la présence de collaborateurs internes ayant de l'expérience offre une **valeur ajoutée** importante: elle garantit la connaissance des processus de l'entreprise dans leur ensemble, et pas seulement des prestations définies dans le cadre du mandat d'externalisation. Ce *know how* permet de mobiliser les compétences acquises en prenant en compte tous les aspects d'un problème. Un argument souvent évoqué par les spécialistes critiques est celui du risque de dépendance vis-à-vis de l'entreprise externe. Il est essentiel de **garder la main sur son savoir-faire spécialisé**, synonyme d'indépendance, et de conserver en interne toutes les activités informatiques qui sont indissociables des processus qui soutiennent l'activité de base de l'entreprise<sup>2</sup>. En d'autres termes, il faut éviter d'externaliser des activités dont la bonne exécution est directement en rapport avec le produit et l'image de marque. En l'occurrence, étant donné le degré d'automatisme atteint

par la Radio suisse romande et les conséquences possibles de problèmes se répercutant sur le programme pour l'image de l'entreprise, on imagine mal une externalisation totale.

Autre argument: avec l'outsourcing, on ne peut demander que ce que l'on pense à préciser dans le mandat. Or il faut être en situation de problème, au pied du mur, pour que surgissent les différentes solutions possibles. En outre, pour obtenir une prestation externe de qualité, il faut non seulement correctement formuler le mandat, mais aussi en assurer le contrôle, ajoutant ainsi une structure intermédiaire.

L'outsourcing génère donc de la bureaucratie, c'est-à-dire des coûts. Un exemple: le mandat devrait reposer sur un document (SLA) de trente à cinquante pages fixant précisément les prestations attendues, alors qu'un document de trois pages suffit dans l'organisation actuelle pour définir la relation de service avec les utilisateurs.

Du point de vue des utilisateurs, l'externalisation pénaliserait le programme dans la mesure où le temps d'attente pour la résolution des problèmes



## Un enterrement de première classe

Le 1<sup>er</sup> novembre, jour de la Toussaint, une centaine d'employé(e)s de la Radio suisse romande ont participé à l'enterrement symbolique du plan d'économie de la SSR (160 millions) et du plan d'économies de la RSR (suppression de 30 postes de travail). La procession a été conduite par un évêque sur les notes de la marche funèbre de Chopin, jouée par une Guggenmusik constituée pour l'occasion. Les deux plans d'économie, représentés par deux documents, ont été brûlés et enterrés quelque part sous la pelouse qui jouxte le bâtiment de la radio.

L'action avait pour but de dénoncer le caractère prématuré des mesures d'économie annoncées, qui ont tout des économies préventives dont la SSR nous a déjà habitués, mais cette fois à une échelle jamais vue. Si elles étaient mises en œuvre, les mesures annoncées au-



raient des conséquences néfastes sur un personnel déjà à la limite en terme de productivité, ainsi que sur les programmes.

A la RSR, les métiers concernés par les suppressions de postes sont intimement liés aux émissions, et on ne voit toujours pas comment les décideurs imaginent maintenir l'offre de programmes et la qualité en automatisant, comme si le travail se

réduisait à la simple mise en œuvre de procédures, désormais «numérisables».

Cette diminution considérable des moyens du programme (25 postes en moins sur les 30), alliée à une augmentation de l'offre via le DAB (radio numérique), forme une équation refusée par le personnel présent: plus de travail = moins de moyens. ●● VP



Daniel Rausis dans l'un de ses meilleurs rôles.

Vidéo de l'enterrement à voir sur: [www.ssm-site.ch/franz/nouvelles.html](http://www.ssm-site.ch/franz/nouvelles.html)

### Union syndicale suisse/11<sup>e</sup> révision de l'AVS

## Nouveau projet inacceptable, inutilisable, irrespectueux

Le nouveau projet de 11<sup>e</sup> révision de l'AVS est, lui aussi, synonyme de démantèlement social pur et dur.

Il prévoit toujours un relèvement de l'âge de la retraite des femmes. Mais il ne prévoit toujours pas de système de retraite à la carte socialement acceptable dont de nombreux travailleurs et travailleuses d'un certain âge auraient urgemment besoin. Il prévoit, de plus, que seule une petite partie de l'argent économisé à travers le

relèvement de l'âge de la retraite des femmes servira au financement de rentes transitoires. Mais, comme anciennement prévu, ces dernières ne profiteraient qu'aux pauvres parmi les plus pauvres et n'allégeraient de ce fait que les charges des prestations complémentaires et de l'aide sociale. S'ajoute à cela qu'un démantèlement est de nouveau à l'ordre du jour au chapitre de l'adaptation des rentes. Les rentières et les rentiers AVS, qui doivent d'ores et

déjà vivre avec des rentes qui ne couvrent par leurs besoins vitaux, verraient ainsi leur pouvoir d'achat rapidement s'effriter.

Bref, ce nouveau projet de monsieur Couchepin est inacceptable et inutilisable. Il prouve aussi le peu de respect témoigné à la démocratie et à la volonté du souverain. Car ce dernier a fait savoir sans équivoque aucune, le 16 mai 2004, en rejetant clairement la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS qui lui était proposée, qu'il veut une retraite à

la carte accessible à tout un chacun dès l'âge de 62 ans. L'initiative populaire «Pour un âge de l'AVS flexible»<sup>1</sup>, lancée cet été par l'Union syndicale suisse (USS), est la réponse sociale qui s'impose au démantèlement visé ici par le Conseil fédéral. ●●

Source: Colette Nova, secrétaire centrale responsable du dossier AVS à l'USS, novembre 2005.

<sup>1</sup> Brochure disponible auprès des secrétariats du SSM.

## La TSR ouvre le marché de la néoprécarité

La direction de la TSR a donc décidé de mettre en œuvre une réduction drastique des effectifs. La commission des capacités, formée de messieurs Pierre-François Chatton, Denis Bossy et Jacques Buffard est autant que faire se peut, chargée d'empêcher tout nouvel engagement de personnel sous contrat de travail SSR. En parallèle, la TSR multiplie le recours à des collaborations externes, s'ouvrant ainsi un marché du travail néoprécaire et corvéable à merci. Cette politique anticipée de réduction des postes permettrait d'absorber la chute des ressources financières prévues à l'horizon 2007 sans procéder à des licenciements économiques de collaborateurs maison.

### Un scénario possible

Imaginons le déroulement possible du scénario. D'ici 2007, la TSR réduit progressivement son activité actuelle et, par un démantèlement partiel du contrat collectif de travail, transfère une cinquantaine de postes vers le marché du travail néoprécaire. Dès 2007, la TSR aura terminé la rationalisation de l'activité interne et baissé l'offre de programme à la hauteur des coupes financières imposées. Elle répercutera alors les effets de ces coupes sur le volume des collaborations externes néoprécaires et évitera ainsi des licenciements économiques à l'interne.

### L'économie préventive doit être négociée

Le directeur de la TSR utilise habilement la menace du licenciement pour persuader son encadrement et une partie du personnel de la pertinence de son choix. Le SSM, qui soutient également toute mesure acceptable (donc négociée) qui permettra d'éviter des licenciements, a de sérieux doutes quant à l'option choisie. En l'absence de toute garantie sérieuse, le plan du directeur TSR risque bien d'aboutir à «l'externalisation» définitive de toute une partie de l'activité de la maison, sans pour autant exclure des licenciements à l'interne. ●● WK

## Bonjour le stress! Bravo la logique! Merci la reconnaissance!

Des monteurs attristés, déçus, interloqués, fâchés après une séance d'information sur le nouveau journal et ses conséquences.

Sachant que notre production allait être augmentée, la majorité des monteurs en CCT mixte ou variable souhaitaient un volume de travail plus grand, donc un plus grand nombre de jours garantis. Etant disponibles à n'importe quelle heure en fonction de l'actualité, ils trouvaient normal que l'entreprise, en guise de reconnaissance, prenne en considération leur souplesse. Mais c'était compter sans le souhait de nos responsables d'avoir plus de pions à disposi-

tion et d'éviter ainsi des garanties trop élevées...

Le 9 janvier prochain débute un nouveau journal d'info. Avec en plus un *Tout Image* produit par TSR.ch. Ce *Tout Image* sera diffusé à 8 h, 11 h, 16 h, 19 h et 23 h environ. Pour le monter, deux personnes qui n'ont pas un contrat de travail TSR de monteur vont œuvrer sur les deux bancs Avid d'Actu. Les monteurs Actu, eux, devront patienter pour pouvoir, entre les temps morts des *Tout Image*, monter les sujets d'actualité pour les éditions du 12:45 et du 19:30. Comment peut-on imaginer travailler en alternance sur un même banc avec des projets

différents et des personnes différentes dans les délais de l'actualité?

Plusieurs monteurs d'Actu souffrent de tendinites. Les différents médecins qui les ont auscultés estiment que le stress joue un rôle dans la problématique des tendinites. Les nouveaux moyens Avid ont été installés pour soulager les monteurs Actu et il faudrait donc désormais les partager avec d'autres... Comment peut-on imaginer que l'on va diminuer les temps de montage et encore prétendre, comme le fait la TSR, «assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs sur leur place de travail»? ●● DK

### TÉLÉ ALÉMANIQUE

#### SF DRS interprète le système salarial à sa manière

Après qu'un sondage auprès du personnel avait mis en évidence les critiques très vives des collaboratrices et collaborateurs de la SSR à l'égard du système salarial, les ressources humaines ont publié une brochure d'information de quatre pages. Elles y expliquent notamment que le pourcentage d'adaptation de la masse salariale négocié par le SSM et la SSR doit financer la compensation du renchérissement, le développement salarial individuel (adaptation des salaires de fonction aux salaires de référence) et la rémunération des prestations individuelles (les primes). Mais SF DRS s'en moque comme de l'an 40! Le SSM a récemment découvert que SF DRS a versé près de 30% des ressources qui étaient destinées aux «développeurs» à des collaborateurs qui avaient déjà atteint le salaire de référence. Cette pratique est scandaleuse. Pour en privilégier certains, elle en discrimine d'autres. Avec les 140 000 francs qui ont été ainsi détournés, on aurait pu accorder une augmentation salariale de 3000 francs à près de cinquante «développeurs». Une pratique qui mérite une petite enquête dans les autres unités d'entreprise. ●● EG

### MULTIMEDIA

#### Près de 2000 signatures pour le maintien de swissinfo!

La pétition électronique lancée cet été par le personnel de swissinfo sur son site internet [www.vivaswissinfo.org](http://www.vivaswissinfo.org) a été signée par 1902 personnes, parmi lesquelles un nombre important de Suisses de l'étranger. Elle a été remise au directeur de la SSR, Armin Walpen, mardi 6 décembre, à l'occasion de la journée nationale d'action du SSM contre les réductions de postes à la SSR. ●● VP

## Non aux suppressions de postes à la SSR!

Près de 150 postes de travail sont directement menacés, alors que d'autres feront les frais d'une politique de blocage des engagements et des remplacements. Si elles sont mises en œuvre, ces mesures vont augmenter encore la charge de travail d'un personnel déjà hyper-productif, à la limite de ses possibilités en terme de flexibilité et de stress.

Pour cette journée d'action qui coïncidait avec la Saint-Nicolas, le SSM a accueilli les employé(e)s de la Radio suisse romande en leur remettant un cadeau symbolisant ironique-



ment les remerciements de la RSR pour dix ans d'économies déjà réalisées, qui ont permis d'accumuler près de 12 millions de réserve d'entreprise, et pour leur capacité inépuisable à faire

plus avec moins! A l'intérieur du paquet: une cacahouète et un petit message leur rappelant de se préparer à de nouvelles économies...

Des actions ont été organisées dans tous les studios TV et radio de la SSR, dans les quatre régions linguistiques, sous le slogan:

**Touche pas à mon poste!**  
**Hände weg vom Personal!**  
**Giù le mani dal personale!**  
**Laschai la detta dal personal!**

● ● VP

## 634 signatures contre les mesures d'économie

Les mesures d'économie de la SSR ont frappé fort au Tessin: réduction de 58 postes de travail et licenciements pas exclus. Le SSM a été convoqué à la fin du mois de septembre par la RTSI pour l'informer de la possibilité que la scénographie, le garage et le secteur des accessoiristes soient complètement démantelés et externalisés, ce qui signifierait la perte d'une vingtaine de postes de travail (retraites anticipées et possibles licenciements). Le SSM s'est rapidement mobilisé; suite à une assemblée qui a réuni les collaborateurs des secteurs concernés, la décision a été prise de lancer une pétition au sein du personnel de la RTSI pour manifester son opposition à la ré-

duction de postes et aux démantèlements annoncés. Le SSM a également sensibilisé le personnel sur le fait que cette mesure d'externalisation pouvait toucher d'autres secteurs à l'avenir et que tout cela représentait une grande perte de *know how* pour l'entreprise. Le résultat de cette pétition a été encore meilleur qu'attendu: 634 signatures, soit plus de la moitié du personnel RTSI! Le 24 octobre, les collaborateurs concernés ont transmis personnellement la pétition assortie de signatures au directeur de la TSI, Dino Balestra. Celui-ci a promis au SSM que les mesures envisagées seraient réévaluées. Il a garanti, en particulier, son intention d'éviter tout licenciement et de sauvegarder, au moins en partie, la scénographie. Affaire à suivre. ● ● MB

**Parution du prochain numéro:**  
**23 mars 2006**

**Délai de rédaction:**  
**10 mars 2006**

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

### Pour vous inscrire au SSM

**Genève:**  
**ssmge@worldcom.ch**  
**Lausanne:**  
**ssm@worldcom.ch**  
**Secrétariat central:**  
**ssmzentrale@tic.ch**

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

**Editeur responsable et coordination:**  
 Valérie Perrin

**Ont participé à ce numéro:**  
 Monica Bartolo (MB), Ernst Gräub (EG), Dominique Kellenberger (DK), Willy Knöpfel (WK), Valérie Perrin (VP)

**Traduction:** Suzanne Mettetz  
**Graphisme:** Lisa Schwarb  
**Illustrations:** Aloys, Alain Robert  
**Relecture:** Danièle Stalder  
**Impression:** imprimerie Cavin, Grandson  
**Tirage:** 2000 exemplaires  
**Parution:** trimestrielle  
**Distribution:** gratuite



Syndicat suisse des mass media

**SSM national:**  
 www.ssm-site.ch

**SSM Suisse romande:**  
 http://home.worldcom.ch/ssm

**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. et fax: 021 653 31 79  
 ssm@worldcom.ch

**Secrétariat central SSM:**  
 Bodmerstrasse 3  
 8002 Zurich  
 Tél.: 01 202 77 51  
 Fax: 01 202 79 48  
 ssmzentrale@tic.ch

Le Syndicat suisse des mass media (SSM) est le syndicat des salariés travaillant dans les médias électroniques (radio, télévision, internet). Il compte environ 3500 membres dans toute la Suisse et fait partie de l'Union syndicale suisse.