

impulsions

JOURNAL DU SYNDICAT SUISSE DES MASS MEDIA • N° 15 • MARS 2006

Edito

SOMMAIRE

- 2** *Automatisme, mérite et tête du client*
- 3** *Démantèlement salarial vertigineux*
- 4** *Loi sur l'égalité, un emplâtre sur une jambe de bois?*
- 5** *Pratique discriminatoire reconnue par le Tribunal fédéral*
- 6** *Informatique: une externalisation serait une erreur colossale*
- 8** *La nouvelle réalité de la grève*
- 9** *Le blocage d'une entreprise est une mesure de lutte*
- 11** *Crèche: une revendication de longue date se concrétise!*
- 11** *RSR/Humeur*

Cinq ans de recul sur la dérégulation des salaires à la SSR ont eu raison des derniers doutes: le «système salarial» vendu en 2000 a permis de belles économies à la TSR et à la RSR (voir notre dossier consacré aux salaires). A la SSR comme ailleurs, le mythe du salaire individualisé, soi disant plus équitable que les automatismes collectifs, a fait long feu. Il est frappant de constater que la SSR, à l'instar de la grande majorité des patrons de ce pays, a justifié l'individualisation du salaire par son prétendu potentiel de motivation des salariés. Or jamais la démotivation n'a été aussi forte. Cette contradiction ne semble pourtant pas remettre en cause le refus, voire l'allergie des dirigeants du service public à toute régulation collective, au nom de la supposée modernité. A la SSR l'enjeu était surtout d'avoir les coupées franches dans le domaine des salaires. L'objectif est atteint, puisque le pourcentage de progression de ceux-ci est bien inférieur à ce qu'il était dans le passé.

La dérégulation des salaires ne touche pas que la SSR et rend difficile notamment l'application de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Ce n'est

pas un hasard si cette loi est devenue politiquement possible en 1996, au moment où la plupart des employeurs en Suisse s'engageaient dans un démantèlement des automatismes salariaux. Démantèlement qui a pour conséquence de rendre quasi impossible la comparaison des salaires, autrement dit de rendre difficile la démonstration d'une quelconque discrimination.

Non seulement les mécanismes salariaux collectifs, qualifiés d'«archaïques», ne sont pas une maladie honteuse, mais ils doivent être reconquis, car ils représentent la seule possibilité de contrôle sur cette chose somme toute essentielle qu'est le salaire.

•• VP



Automatisme, mérite et tête du client

Jusqu'en 1995, le système salarial SSR dit «automatique» était basé sur une pyramide de classes salariales servant de barème. Chaque profession était liée à une classe de salaire maximum et la progression était dépendante de l'ancienneté, par augmentations annuelles successives définies par avance. Dès 1995, la SSR s'est attelée à démanteler le système salarial en vigueur en en proposant un autre – politiquement correct à l'époque, désigné salaire au mérite.

Ce régime basé sur la performance individuelle, acheté par la SSR à grands frais à l'université de Saint-Gall, a été négocié avec le SSM en 1997, mais n'a jamais été appliqué pour des questions financières. C'est donc un régime salarial austère, basé sur l'offre, la demande et les possibilités financières de la SSR qui a finalement été imposé au personnel. Les cadres se sont bien sûr servis au passage!

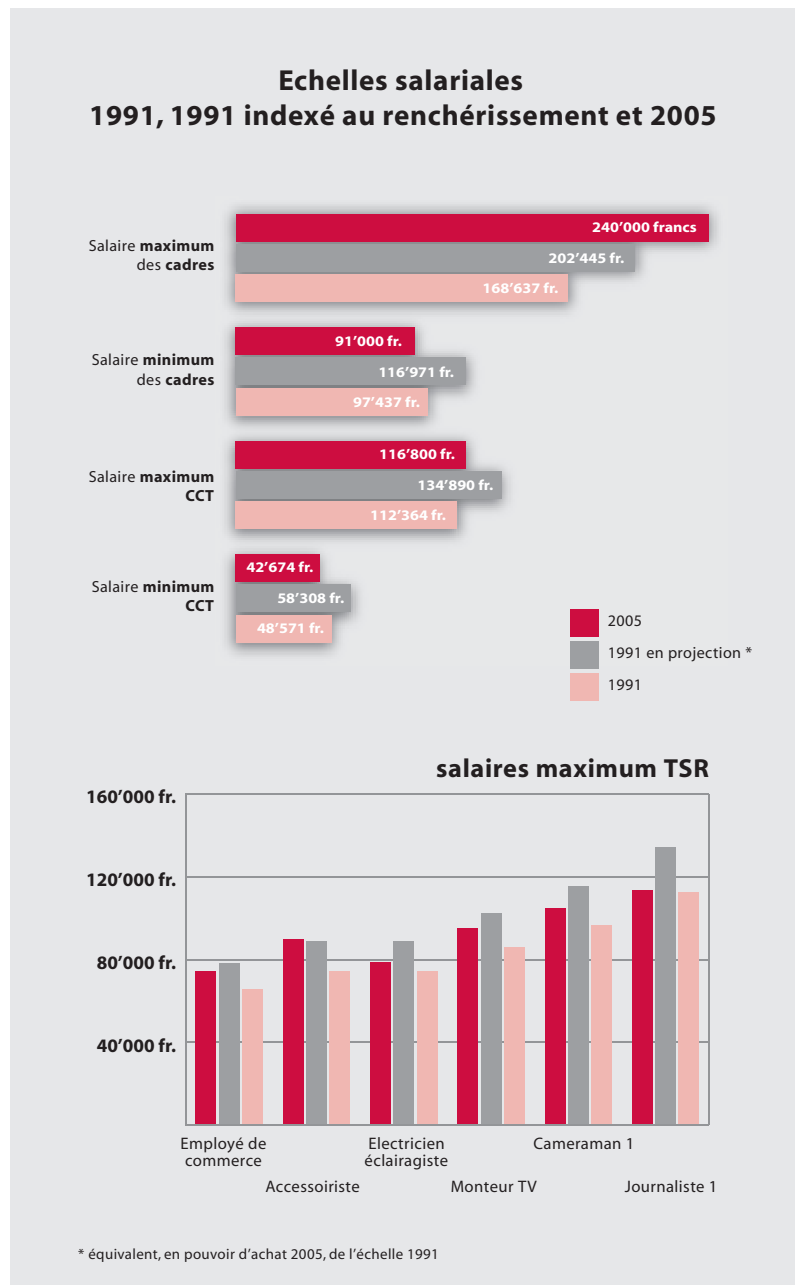
Avant: des augmentations prévisibles dans le système automatique

Avant 1995, les augmentations annuelles ordinaires et extraordinaires les plus faibles étaient respectivement de 1'270 et 2'017 francs, les plus fortes de 6'015 et 9'028 francs. En moyenne, les augmentations annuelles de salaires correspondaient à 3% environ du salaire maximum. A cette époque, les employé(e)s et les cadres de la SSR étaient assujettis à un même et unique système salarial, dans toute la SSR. Pour tenir compte des différences du coût de la vie sur le plan régional, une indemnité de résidence, élevée à

Genève et à Zürich, faible à Sion ou à Coire, s'ajoutait au salaire brut annuel. Le niveau salarial minimum d'engagement était garanti par le système et le niveau salarial réel d'engagement était fixé selon le principe de l'offre et de la demande. Le seul élément subjectif était le salaire à l'engagement, les autres critères étant applicables à tous et de manière automatique. Il n'y avait pas de négociation salariale annuelle de l'augmentation de la masse salariale, car le coût du système, identique dans toute la SSR, était défini par son application. L'indexation annuelle des barèmes salariaux, pour compenser tout ou partie du renchérissement, était la seule partie négociée annuellement par le SSM.

Après: l'offre, la demande et la tête du client s'imposent

Aujourd'hui, les conditions salariales ont été radicalement inversées car les seuls critères «objectifs» du système fixent les montants des salaires maximaux des différentes fonctions (salaires de référence) et les salaires minimaux à l'engage-



ment (70% des salaires de référence). Les autres normes, comme l'attribution d'une fonction, le niveau d'engagement et la vitesse de progression annuelle sont fixés selon les principes de la tête du client, de l'offre, et de la demande. Chaque année, le montant des sommes qui sont affectées à l'indexation des barèmes salariaux et aux augmentations individuelles de salaires sont décidées par l'employeur, après une parodie de

négociation avec le SSM. Les montants «convenus» sont répartis dans les unités d'entreprise, qui peuvent décider de la part qui sera versée sous forme de primes uniques. La manière de fixer le niveau salarial à l'engagement n'a pas changé, c'est encore le principe de l'offre et de la demande qui correspond toujours au salaire minimum dans les régions à taux de chômage élevé. ● ● WK

Démantèlement salarial vertigineux

Depuis 15 ans environ, les régimes salariaux qui régissent les conventions collectives de travail du pays ont été fortement détériorés. Les entreprises ont pratiquement toutes renoncé à accorder des augmentations automatiques de salaires, liées à l'ancienneté. Elles ont par contre intégré aux négociations annuelles sur l'indexation générale des salaires les montants destinés aux augmentations individuelles.

Actuellement, si une entreprise annonce qu'elle augmentera les salaires de 2%, cela peut signifier que la moitié (1% de la masse salariale) sera distribuée sous forme de primes, et que le 1% restant sera réparti sous forme d'augmentations individuelles et sous forme d'augmentation générale des salaires pour compenser le renchérissement. Mais cela peut aussi signifier que la totalité de la somme (2% de la masse salariale) sera distribuée sous forme de primes et qu'il n'y aura ni augmentation des salaires, ni compensation du renchérissement. Dans les années nonante, une augmentation de 2% signifiait que tous les salaires étaient augmentés de 2%, indépendamment des augmentations de salaires indivi-

duelles, définies d'avance par les systèmes salariaux automatiques.

La SSR suit le mouvement

L'entreprise de service public n'a pas échappé à cette mutation car le système salarial actuel s'est fortement détérioré par rapport à celui qui prévalait dans les années nonante. A la Radio suisse romande, l'augmentation annuelle moyenne des salaires est de moins de 1,5% entre janvier 2002 et janvier 2005 (contre 3 à 4% jusqu'en 2000). Dans la même période, le nombre de «développeurs» (qui ne sont pas encore au salaire maximum) a passé de 86 à 274 individus, soit 52,5% du personnel en Convention collective de travail (CCT).

A la TSR, le salaire maximum a baissé de près de 20% en termes de pouvoir d'achat, si on le compare à l'échelle salariale de 1992, alors qu'il a fortement augmenté pour les cadres. Dans les deux unités d'entreprise, la vitesse moyenne de progression salariale annuelle a chuté, d'un tiers à la TSR, de moitié à la RSR. L'attribution de fonctions inférieures au travail réellement effectué est une pratique courante qui ne l'était pas dans la décennie précédente, ce qui accentue encore la péjoration impressionnante des salaires à la SSR.

Dumping salarial

L'introduction du régime salarial a été acceptée par le SSM en 2001 mais son utilisation abusive pour contenir les progressions salariales tanguent dangereusement vers une politique non maîtrisée de «démotivation» sur le plan de la rémunération individuelle. Ce n'est plus admissible. A la TSR, les nouveaux collaborateurs sont systématiquement engagés au salaire minimum (70% du salaire de référence). Aucune augmentation de salaire

n'est accordée avant d'avoir effectué préalablement une année civile complète de service, que ce soit pour les nouveaux engagements ou en cas de changement de fonction (mieux vaut être engagé ou changer de fonction le 1^{er} janvier que le 1^{er} mars). Les montants des augmentations annuelles sont parfois dérisoires, la durée moyenne d'une carrière salariale étant de quinze ans pour atteindre le salaire maximum (salaire de référence).

Salaires exorbitants

La SSR affirme que les salaires accordés sont parfaitement conformes à la valeur du marché. Mais cette insaisissable valeur de marché n'existe pas. L'invoquer pour justifier le dumping salarial mis en œuvre contre le personnel et accorder des augmentations exorbitantes aux cadres est une escroquerie intellectuelle. Il n'existe aucun indice sur le plan national ou régional qui fixerait annuellement la valeur d'une profession sur le marché du travail. Le principe de l'offre et de la demande par contre existe, il est même roi. Dans les régions frontalières et à fort





taux de chômage, ce principe permettrait d'ailleurs à la SSR de baisser d'avantage encore les salaires à l'engagement si elle n'était pas arrêtée par les minima salariaux fixés par la CCT.

Une pratique malsaine

Le régime salarial SSR actuel est malsain et doit être impérativement réformé. Sur le plan

individuel, aucune progression salariale n'est garantie. Collectivement, les augmentations annuelles moyennes sont trop faibles et tributaires des «possibilités financières» de la SSR. Le futur est préoccupant car, par le biais du renouvellement important du personnel et des réévaluations de certaines fonctions, le nombre de personnes se trouvant en dessous du sa-

laire de référence est en augmentation chaque année alors que les sommes attribuées par la direction générale de la SSR pour les financer n'augmentent pas. Il y a donc chaque année plus de monde pour répartir une même somme.

Les négociations autour de la prochaine CCT, qui auront lieu en 2007, nous donneront l'occasion de présenter des reven-

dications à la SSR. Cette dernière ne manquera pas de mettre en avant ses difficultés financières pour tenter de maintenir le système salarial actuel. Le moment venu, la détermination du personnel à revendiquer des réformes sur le plan salarial pèsera assurément dans la balance. ●● WK

SSR/Dossier salaires

Loi sur l'égalité, un emplâtre sur une jambe de bois ?

Le cas jugé par le tribunal fédéral (voir page 5) remonte à quatorze ans, lorsque l'ancien système salarial des classes était encore en vigueur à la SSR. Ce jugement est certes intéressant et aura des conséquences positives pour les femmes mais il est également révélateur des limites de cette loi pour lutter contre les inégalités dans le domaine des salaires.

Pour gagner une cause, il faut avoir les reins solides et une sérieuse motivation, s'agissant de traîner un employeur devant les tribunaux et d'assumer des

années de procédure. Mais il faut surtout disposer d'un élément de comparaison avec un ou des représentant(e)s du sexe opposé, soit par juxtaposition

directe avec un(e) collègue de travail de l'autre sexe, soit indirectement par analogie, selon une méthode complexe qui peut rendre visible ce que gagnerait une femme si elle était un homme (l'inverse est théoriquement possible), et permet de rendre vraisemblable une discrimination salariale liée au sexe. Cette exigence comparative liée au genre exclut toutes les situations de discrimination salariale dans lesquelles une telle comparaison n'est pas possible. Par exemple, lorsqu'un

seul sexe est représenté dans un secteur économique ou une profession, ou lorsque le salaire est attribué au «mérite».

La loi n'est donc guère efficace face à des systèmes salariaux dérégulés. Le cas jugé par le TF concernant une collaboratrice de la RTSI ne pourrait plus être mis en évidence dans l'actuel système salarial de la SSR car les mécanismes qui le régissent génèrent intrinsèquement des discriminations salariales individuelles, les deux sexes confondus. Il n'est donc quasi-

ment plus possible de trouver une discrimination collective où un sexe serait payé moins que l'autre pour une situation professionnelle semblable, puisque toutes les situations individuelles sont différentes et que l'évolution salariale personnelle est notamment tributaire de la «tête du client» et de la situation financière de la SSR.

Il faut revenir à des systèmes salariaux équitables

Une véritable égalité des salaires passe obligatoirement par des systèmes salariaux équitables à la base, c'est-à-dire des systèmes qui présentent des automatismes par rapport à des critères objectifs, ce qui permet des comparaisons. Dans de tels systèmes salariaux, la loi sur l'égalité offre la garantie néces-

saire pour contester une discrimination et obtenir réparation. C'est ce qui s'est passé avec la plainte de la collaboratrice de la RTSI, qui, victime d'une discrimination, s'est appuyée sur les règles équitables de l'ancien système salarial de la SSR pour prouver qu'elle n'en avait pas bénéficié, contrairement à ses collègues masculins.

Depuis une quinzaine d'années, les syndicats ont certes agi pour instaurer une loi sur l'égalité entre les sexes mais ont paradoxalement avalé sans broncher le démantèlement de la plupart des systèmes salariaux régulés (automatiques). Or, dans un environnement salarial basé sur les principes de l'offre, de la demande et de la tête du client, la loi sur l'égalité fait figure d'emplâtre sur une jambe de bois. Admettre com-

me principe de base que l'offre et la demande (également nommée valeur de marché par les employeurs) est la base d'un système salarial, c'est aussi admettre les discriminations qui en résultent, qu'elles s'exercent au détriment des femmes ou non. Il est temps de revenir à l'essentiel et de lutter pour une véritable équité des salaires, ce qui implique la restauration de systèmes salariaux collectifs régulés dans les conventions collectives de travail. ●● WK

Brève

SSR

Simplification

La SSR élabore une nouvelle «stratégie RH». On ne sait pas très bien de quoi il s'agit, mais M. Waldmeier, chef des ressources humaines, a d'ores et déjà formulé quelques considérations sur le partenariat social et la prochaine CCT. Résumons: après avoir obtenu ce qu'elle voulait dans le domaine des salaires, la SSR veut maintenant simplifier ce qui concerne le temps de travail. La SSR se dit soucieuse de diminuer la «culture d'opposition» entre partenaires sociaux. Grâce à une CCT simplifiée et clarifiée (entendez: offrant encore plus de flexibilité), elle espère réduire le nombre de conflits dans les unités d'entreprise. A croire qu'il n'y a aucun lien entre la qualité d'un contrat collectif et le niveau de conflictualité! ●● VP

SSR/Loi sur l'égalité

Le Tribunal fédéral reconnaît une pratique discriminatoire de promotion professionnelle à la RTSI

Une collaboratrice de la Télévision suisse italienne (RTSI) a porté plainte, avec l'appui du SSM, car elle gagnait nettement moins que ses collègues masculins; contrairement à eux, elle n'avait pas connu de promotion durant des années. Le Tribunal fédéral a constaté qu'il y avait là une discrimination et exigé du Tribunal cantonal tessinois qu'il rejuge le cas. C'est une importante victoire d'étape contre la discrimination dans la promotion professionnelle et ses incidences salariales. Cette décision, touchant directement la SSR, grande entreprise du service public, aura

des conséquences allant au-delà de cet établissement. Le cas concerne une rédactrice qui est aussi réalisatrice et dont l'élargissement des activités n'a pas été reconnu alors que ses collègues masculins exerçant une activité comparable ont été considérés comme des réalisateurs, avec une classe salariale supplémentaire. C'est en avril 1997 que la collaboratrice a déposé plainte auprès de l'Office cantonal de conciliation, qui a fait une proposition d'arrangement. L'employeur a refusé la proposition, portant le cas devant un tribunal. En première instance, le verdict a éta-

bli, en août 2003, une discrimination au sens de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et accordé à la plaignante une indemnité de 147'785 francs, plus les intérêts. La télévision tessinoise a recouru contre cette décision. En mars 2005, la deuxième instance a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination, estimant que la différence de classe salariale se justifiait par des activités «objectivement» différentes. Le Tribunal fédéral, saisi par la plaignante, s'est prononcé en octobre 2005 (ATF 4C.138/ 2005), concluant qu'il existait bel et bien une discrimination salariale de la plaignante

et renvoyant l'affaire devant le tribunal tessinois qui devra la rejurer.

L'instance fédérale critique la décision de la cour cantonale tessinoise, car elle s'appuie sur une comparaison des activités de la plaignante avec celles de ses collègues après leur promotion. Le Tribunal fédéral demande que la comparaison soit établie lors de l'engagement dans l'entreprise, lors de nouvelles répartitions des tâches et à l'occasion de promotions professionnelles. ●●

Natalie Imboden, secrétaire en charge de l'égalité des sexes à l'Union syndicale suisse, 19 janvier 2006.

Une externalisation serait une erreur colossale

Parmi les options actuellement examinées par la SSR, l'externalisation se heurte à un scepticisme général. À juste titre. Plusieurs expériences montrent en effet que la sous-traitance de l'informatique est loin de déterminer systématiquement les effets d'épargne espérés.

Mauvaise humeur dans la presse écrite

Chez Tamedia, quand on parle d'informatique, le climat est morose. «Tout le monde est très fâché» explique sans mâcher ses mots une collaboratrice, cadre de longue date du *Tages Anzeiger*. Pourquoi? Fin 2004, pour des raisons d'économie, le groupe multimédia zurichois a confié toute la technologie informatique à Swisscom IT Services. Un an plus tard, les objectifs financiers sont certes atteints, mais au détriment de la satisfaction du personnel. Le problème ne tient ni au matériel, ni aux logiciels standard ni aux services informatiques classiques. Là, les choses n'ont pas changé pour le personnel. «Le point faible, ce sont les applications spécifiques à la production. Dans les rédactions, nous sentons bien que Swisscom IT Services n'a pour ainsi dire aucune expérience des médias», estime la journaliste du *Tagi*. Toute l'équipe informatique de Tamedia a pourtant été reprise par la société de sous-traitance, mais cela n'a manifestement pas suffi pour parvenir à en intégrer le savoir-faire dans l'organisation. Le personnel de Tamedia se plaint aujourd'hui surtout de la

qualité de l'assistance. «Il faut attendre des éternités avant qu'on nous propose une solution à un problème. Autrefois, nous pouvions nous adresser à des collègues dans la maison. Aujourd'hui, une hotline me renvoie à un help desk à Berne. Là, il faut souvent expliquer plusieurs fois le problème avant que l'interlocuteur à l'autre bout du fil ne comprenne qui est la personne compétente pour le régler. Tout est trop lent et trop bureaucratique» nous confie un autre collaborateur de Tamedia. La qualité des services est nettement insuffisante. (...)

Peur de perdre des compétences

Au sein de la SSR, ceux qui expriment leur scepticisme à l'égard d'une éventuelle externalisation de l'informatique ne sont pas rares. Des entretiens avec plusieurs collaborateurs le confirment. Mais seuls les membres du Comité du SSM ont accepté que leur nom soit cité. C'est le cas de Pius Ruckstuhl qui travaille dans les services informatiques de la télévision alémanique (SF), où la préférence va ouvertement – et jusqu'au niveau de la direction – à une solution interne à



la SSR. (...) Pour ce technicien TV, externaliser l'informatique reviendrait à jeter le bébé avec l'eau du bain, car il n'est certes pas impossible de confier des prestations de production TV à l'externe, mais il en résulterait inévitablement une perte de compétences. D'autant plus que les sociétés informatiques qui ont soumis une offre ne font état que de très peu d'expériences dans le domaine de la télévision, et encore moins dans une entreprise de la taille et de la complexité de la SSR. Pour le personnel concerné, l'option d'externaliser précisément le secteur informatique serait un choix peu professionnel et de courte vue. On a ici l'impression que tout le monde cède à la panique ou à la mode des économies. Et vu que la SSR veut pour l'heure économiser plutôt dans le back office qu'au niveau des programmes, le personnel informatique a le sentiment d'être le pion sacrifié. Inutile de préciser que l'atmosphère est plutôt morose.

tpc: assez de changements!

Au sein du tpc (TV production center), le sentiment de frustration est particulièrement vif, car le personnel a vécu ces dernières années l'expérience négative de sa propre externalisation et n'a donc pas envie de nouveaux changements. Au tpc, on redoute surtout que les sociétés informatiques prises en compte par l'appel d'offres ne proposent des tarifs de dumping parce qu'elles veulent à tout prix mettre un pied dans le domaine TV, estime René Egli, un collaborateur de l'informatique. Et face à des offres de ce type, les propositions internes des unités d'entreprise n'auraient aucune chance. Cette crainte n'est certainement pas infondée. Les analystes considèrent que les médias sont une branche qui possède encore un grand potentiel de croissance pour les prestataires informatiques. On estime à plus de 50 milliards d'euros le marché mondial de l'informatique en sous-traitance dans les mé-

dias. La concurrence qui oppose les différents prestataires informatiques est donc rude. Dans un tel contexte, acquérir des connaissances de la branche peut s'avérer un investissement judicieux et lucratif, comme l'a montré l'externalisation des services informatiques de la BBC à Siemens Business Services en octobre 2004. Selon René Egli, le personnel tente de se rassurer en se disant qu'isoler les compétences informatiques de la production TV est un processus extrêmement complexe et lourd. Et puis, l'organisation de l'assistance au cas où celle-ci serait confiée à une société externe suscite un gros point d'interrogation. «Quand plus rien ne sort à l'écran, il faut que les pompiers soient dans la maison», estime René Egli. A ses yeux, le tpc a épuisé toutes les possibilités de faire des économies. «On ne peut pas presser encore davantage le personnel». (...)

La région romanche méfiante

La RTR (Radio e Televisiun Rumantscha) s'est déjà prononcée plusieurs fois clairement contre l'externalisation de l'informatique. En raison de la taille de cette unité d'entreprise et de sa situation linguistique particulière, la direction

de RTR craint une baisse considérable des prestations. Il y a un an à peine, la RTR a engagé une internalisation du domaine ENG qui sera désormais également rattaché à l'informatique. De l'avis du journaliste TV et président du groupe de Coire du SSM, Ruedi Bruderer, une nouvelle externalisation serait un nouveau coup des technocrates. Dans ce cas, explique-t-il, on aurait tout aussi bien pu ne rien changer et continuer de collaborer avec de petites entreprises privées ENG. A l'époque, pour justifier l'internalisation, on avait invoqué la réduction des coûts et la volonté d'améliorer la collaboration au sein de la SSR. Coire, qui tra-

«[...] la SSR a poussé trop loin cette décentralisation et n'a pas compensé la perte de savoir-faire que cette nouvelle organisation impliquait.»

vaille tant avec SF de Zurich qu'avec la TSI de Lugano, et donc avec les différents systèmes de ces deux UE, souhaite d'ailleurs vivement une meilleure coopération entre les UE. (...)

Erreurs du passé

La confusion des systèmes, interfaces et formats relevée par plusieurs interlocuteurs tient notamment à l'évolution historique de l'entreprise. Pour un ouvrage que vient de publier la SSR à l'occasion de ses 75 ans, Ruedi Müller, coordinateur de Memoriav et historien, a étudié l'histoire de la SSR d'un point de vue technique. Voici son appréciation: «Jusqu'en 1988, du fait de la concession, ce sont les PTT qui au sein de la SSR détenaient la compétence pour tous les appareils émettant un signal, c'est-à-dire aussi sur une partie des moyens de production. Avec la dissolution de la Commission paritaire SSR/PTT, un organe qui a longtemps fait lourdement obstacle aux innovations a disparu. Toutefois, la SSR a aussi commis des erreurs dans ce processus. Elle a cédé son centre technique de compétences, l'a laissé se morceler dans les UE et ainsi perdu des compétences décisives pour ses propres structures».

Aux yeux de cet historien qui travaille depuis longtemps à la radio, la SSR a poussé trop loin cette décentralisation et n'a pas compensé la perte de savoir-faire que cette nouvelle organisation impliquait. Il en est issu un vide toujours perceptible. Il a manqué à la SSR

une stratégie d'acquisition des moyens de production et il n'y avait personne pour fixer des normes durables ni pour chercher des solutions globales intégrées. A l'impossibilité de tout contrôle s'est ajoutée peu à peu une perte croissante de compatibilité. En même temps, le marché n'offrait pas de solution qui aurait permis à une entreprise aussi complexe et centrée sur la qualité que la SSR de garantir la compatibilité et les possibilités de connexion que l'on souhaite aujourd'hui. Et puis, la SSR hésitait à faire des investissements.

Autrement dit, ce qui manque à la SSR, c'est une instance forte en mesure d'opérer des choix d'innovation et d'investissement avec toute la compétence requise. La SSR s'est au contraire livrée de plus en plus au marché, en reprenant des outils de l'économie privée qui n'offraient pas les possibilités de connexion voulues au lieu de miser sur des développements compatibles. Cette insuffisance de l'intégration pose divers problèmes concrets. Un exemple: Memoriav ne peut pas transférer des quantités importantes de simples fichiers audio de Zurich à Coire par le Net. Selon Ruedi Müller, il est incontestablement judicieux de regrouper et coordonner l'informatique, pour des raisons financières mais aussi organisationnelles. Néanmoins, il pense qu'une telle option serait problématique si elle consistait à externaliser un savoir-clé. «La maîtrise de nos propres technologies me paraît vitale pour une entreprise de médias indépendante». ●●

Après l'outsourcing, le backsourcing!

Les phénomènes de mode touchent aussi les stratégies d'entreprise. Ainsi, si les contrats d'externalisation informatique sont encore très en vogue dans nos contrées, ce type de rationalisation est de plus en plus mis en question dans les pays anglo-saxons. On y assiste, depuis 2004, à un mouvement de retour en arrière. La tendance est à des projets de réinternalisation des activités informatiques, comme le relève le magazine *JDN* (journal du net), citant une étude du cabinet Documental: «à la suite de la dénonciation par JPMorgan en septembre 2004, à peine dix-huit mois après sa signature, du contrat d'externalisation qui le liait à IBM, avec comme conséquence directe le «retour à la maison» de 4000 informaticiens, les ruptures de contrat ou les renégociations à la baisse se sont accumulées». La tendance n'épargne aucun grand fournisseur. Même si le mouvement de «backsourcing» ne concerne pour l'instant qu'une minorité de projets, il est révélateur d'un changement de paramètres: il n'y pas de fatalité à l'externalisation, car tout n'a pas vocation à s'externaliser! ●● VP

La nouvelle réalité de la grève

La grève de Reconvilier aura été le débrayage le plus long de l'histoire récente des conflits sociaux. Face à une direction arrogante, le personnel de la «Boillat» s'est opposé avec courage et détermination au démontage à froid du cœur de l'entreprise. Il s'est ainsi battu non seulement pour ses propres postes de travail mais encore contre la destruction d'un tissu industriel de qualité mondiale. La solidarité de toute une région est un exemple probablement sans précédent en Suisse ces dernières décennies.



Il est encore trop tôt pour faire le bilan du mouvement et de ses conséquences. L'analyse des transactions financières qui ont marqué de leur empreinte les agissements irresponsables de la direction reste à faire. En tous les cas, il faudra expliquer par quelle perversion le cours des actions de l'entreprise a grimpé pendant la grève. De toute façon, les chimères développées par un capitalisme financier, qui vit en détruisant le potentiel de production et non pas en en prenant soin, sont, sous cette forme, quelque chose de nouveau en Suisse. Et il faudrait aussi s'interroger sur le fait que la presse économique romande, qu'on ne peut soupçonner d'être à gauche, s'est montrée compréhensive pour les raisons de la grève, alors que les journaux économiques alé-

maniques se sont mis spontanément au service des managers de Swissmetal sans se poser trop de questions, faisant porter la responsabilité des problèmes au syndicat Unia. Les dirigeants de Swissmetal ont leurs bureaux en Suisse alémanique. S'il est trop tôt pour faire aujourd'hui le bilan de la grève de Reconvilier, une chose est sûre dans une perspective à long terme. Certes, pour en arriver à faire grève dans notre pays, il faut encore et toujours être vraiment à bout. Les grèves restent rares. Mais le retentissement des débrayages de ces dernières années atteste que les choses sont en train de changer. Un tabou, soigneusement entretenu pendant des dizaines d'années, tombe peu à peu. Ce qui semblait inimaginable il y a seulement quelques

années aux yeux de la majorité de la population entre progressivement dans le champ du possible.

Quelques représentants des employeurs (et quelques juristes) réagissent aujourd'hui avec effroi parce que ce droit fondamental qu'est la grève n'existe plus seulement sur le papier mais est entré dans la réalité sociale. Au lieu de pester contre les syndicats, ils feraient mieux de s'intéresser aux causes des grèves de ces dernières années. En effet, ces débrayages emmenés par les syndicats n'ont qu'exceptionnellement eu pour toile de fond la lutte pour le progrès social, comme ce fut le cas de la grève des travailleurs de la construction pour obtenir le droit de partir en retraite à 60 ans. La plupart du temps, la grève n'a été rien d'autre qu'une forme de légitime défense de la part du personnel concerné: contre la dégradation insupportable de ses conditions de travail ou contre les provocations irresponsables de managers qui mettent en cause l'existence sociale des employé(e)s. Les décisions irresponsables des managers ne doivent pas être avalées sans la moindre critique. Et le syndicat ne peut ni n'a le droit de laisser tomber ses membres. La grève est bornée par l'obligation de préserver la paix du travail. Cependant, contrairement au droit de grève, qui est un principe constitutionnel, la paix du travail n'est qu'une obligation contractuelle. Et tout contrat implique des obligations mutuelles. Lorsqu'un patron enfreint les fondements

des relations contractuelles collectives, en dépossédant par exemple les salarié(e)s de ce qui constitue la base de leur existence ou en licenciant des délégué(e)s syndicaux, il ne peut pas invoquer les obligations de l'autre partie.

La grève n'est naturellement jamais une fin en soi, ce n'est toujours qu'un moyen. Le but est d'obtenir des conditions de travail décentes – et un respect minimal de la dignité des travailleuses et travailleurs. Si la Suisse est devenue un cas particulier au début des années 1950, parce que les grèves y sont devenues très rares, c'est principalement parce que les salarié(e)s ont alors – et durant les décennies qui ont suivi – touché leur part des progrès économiques: augmentations réelles des salaires, réductions du temps de travail, État social. Depuis le début des années 1990, le contrat social est toujours plus clairement rompu par certaines franges du patronat, d'une part à travers les attaques dirigées contre l'État social et la dégradation des conditions de travail de nombreux salarié(e)s, ainsi que, de l'autre, à travers les revenus exorbitants de certains managers et les privilèges toujours plus nombreux accordés aux nanti(e)s. La réappropriation, dans la pratique, du droit de grève n'est rien d'autre que la réponse nécessaire à l'agressivité croissante de plus d'un patron. ●●

La Constitution fédérale protège le blocage d'une entreprise en tant que mesure de lutte

Le Tribunal fédéral reconnaît que le blocage de l'accès à une entreprise est une mesure de lutte dans un conflit collectif. Malgré le caractère constitutionnel du droit de grève, il soumet néanmoins la licéité de cette action à un examen sévère.

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution fédérale en 2000, le Tribunal fédéral s'est exprimé de manière approfondie sur le nouveau droit de grève reconnu par l'article 28 de la Constitution. Le jugement, paru le 20 décembre 2005, traite de la licéité de mesures de combat prises par le syndicat comedia dans un conflit collectif.

Le déroulement des faits

Le syndicat comedia est entré en lutte contre l'imprimerie des Presses Centrales SA à Lausanne, au printemps 2001.

L'entreprise était en effet sortie de l'association patronale, en dénonçant la Convention collective de travail (CCT), et refusait depuis lors d'en conclure une nouvelle avec le syndicat. Afin de contraindre la direction de l'entreprise à reprendre les négociations conventionnelles, comedia organisa un piquet de grève devant l'imprimerie, avec pour objectif le blocage de la parution du journal *L'agefi*. Cette action débuta dans une atmosphère décontractée. Les travailleurs et les travailleuses restèrent à l'écart de l'entreprise, jusqu'à ce que la police en dégage de force l'entrée et fas-

se pénétrer par cette brèche les salarié(e)s; les forces de l'ordre contraignirent ensuite le personnel à livrer le journal. Une petite échauffourée se produisit durant laquelle une vitre fut brisée et une porte d'entrée endommagée. En outre, la direction de l'entreprise confia la surveillance de la livraison du journal et de l'entreprise à une société de sécurité privée. L'employeur rendit le syndicat responsable des coûts de cet engagement, ainsi que des dégâts provoqués.

Les motifs du Tribunal fédéral

Selon le Tribunal fédéral, l'action du syndicat comedia contre les Presses centrales de Lausanne était une mesure de lutte collective comparable à une grève. Le blocage de l'accès à une entreprise est ainsi protégé par l'article constitutionnel qui garantit le droit de grève, pour autant qu'il soit mené par un syndicat partenaire conventionnel, que le conflit concerne les rapports de travail et que l'on se conforme à l'obligation de préserver la paix du travail. Par conséquent, l'action de blocage doit répondre aux critères de licéité de la grève. Bien que le conflit entre comedia et l'im-

primerie concernât clairement les relations de travail et que l'obligation de paix du travail ne fût alors plus en vigueur, le Tribunal fédéral a estimé que l'action n'était pas proportionnée et donc illicite. Les juges ont reconnu que mettre en place un piquet de grève et exhorter les salarié(e)s à ne pas rejoindre leur poste de travail constituait des mesures proportionnées et correspondait aux principes d'une lutte conduite loyalement. Mais sitôt que cette action de blocage est renforcée par des moyens physiques (comme une chaîne humaine), la proportionnalité n'est plus respectée, selon le Tribunal fédéral. La haute cour considère que l'échauffourée devant la porte d'entrée représente un usage disproportionné de la violence contre l'entreprise. Le fait que, durant la soirée, quelques personnes du milieu alternatif lausannois aient participé à l'action alors que le syndicat ne disposait pas de service d'ordre est considéré par le Tribunal fédéral comme un élément décisif de l'absence de proportionnalité.

Ainsi, le Tribunal fédéral procède à une appréciation sévère et extrêmement partielle de la proportionnalité. Sévère parce que cette action de blocage était une mesure de lutte pacifique et que seule l'intervention policière a entraîné une échauffourée sans gravité, sans que finalement il n'en résulte de dégât économique impor-

tant pour l'employeur. Partiale parce que le Tribunal ne se prononce que sur la mesure de combat et ne prend pas en compte l'objectif de la lutte. Cela bien que l'appréciation de la proportionnalité contienne toujours une pondération entre le but poursuivi et les moyens employés. Or, après l'échec de toutes les négociations et la confirmation de la dénonciation de la CCT par les Presses centrales de Lausanne, l'objectif de conserver une CCT justifiait aussi un renforcement de la pression de comedia devant les portes de l'entreprise. Dans toute lutte collective, les mesures prises doivent être dans une relation adéquate avec l'objectif poursuivi. Mais si l'appréciation de la proportionnalité ne porte que sur les moyens engagés par la partie syndicale, la jurisprudence de la haute cour est bancal et vient au secours des intérêts des patrons.

Conséquence du jugement

Puisque le Tribunal fédéral juge que l'action de blocage des Presses centrales de Lausanne est illicite, le syndicat comedia est tenu de réparer les dommages. Cela concerne non seulement le remboursement des dégâts commis pour environ 1'500 francs (une vitre, une serrure de porte, un pneu), mais aussi les coûts du service privé de sécurité, qui pourraient s'élever à plus de 50'000 francs. Le jugement du Tribunal fédé-

ral est particulièrement choquant lorsqu'il rend le syndicat aussi responsable du paiement des frais entraînés par la surveillance mise en place durant des mois après son action. Les coûts des divagations ultra sécuritaires de l'employeur sont ainsi transférés sur le dos du syndicat, sans qu'une seule nouvelle situation concrète de risque puisse être évoquée. Par sa démission de l'association patronale, le patron s'était soustrait à ses obligations de partenaire social et avait ensuite refusé de conclure une nouvelle CCT. En lieu et place, il s'était barricadé derrière un service de sécurité privé. Par son récent jugement, le Tribunal fédéral vient malheureusement

soutenir la mentalité d'assurance casco complète contre les agissements justifiés des syndicats que traduit l'attitude de l'employeur.

Le blocage des accès d'une entreprise restera une mesure de combat des syndicats dans les prochains conflits. Le jugement du Tribunal fédéral place cette action de blocage sous la garantie constitutionnelle du droit de grève. Selon cette juridiction, des actions proportionnées, se déroulant sans recours à la violence, sont licites et font partie de la conduite du combat loyal. ●●

Doris Bianchi, USS, 16 janvier 2006.

Brèves

LA DIRECTION DE LA RSR À L'ÉCOUTE...

... des propositions d'économies

La direction a nommé six chefs de projet mandatés pour proposer des mesures d'économies touchant les moyens de production (autrement dit, tout ce qui contribue à faire le programme sans être le programme: assistantat, technique, programmation musicale, etc.). Le projet se veut participatif: le personnel et les cadres sont invités à faire part de leurs propositions d'économies. Exemple du type de proposition attendue, cité avec un certain humour, mais sans rire, par Gérard Tschopp: «dans mon émission, on pourrait supprimer une heure de production!» (sic). ●● VP

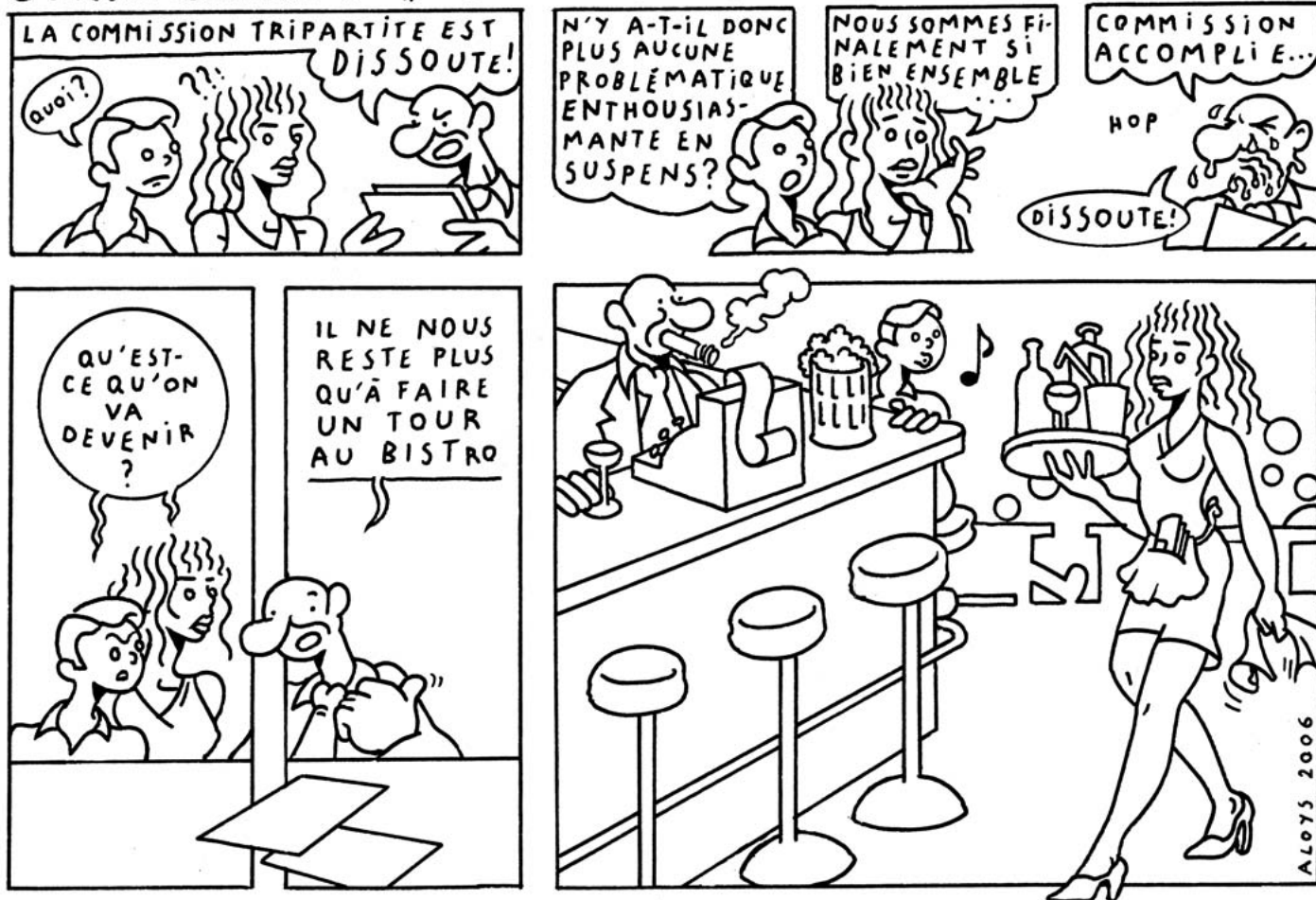
LA BOILLAT

Le SSM Lausanne soutient la lutte

Le groupe de Lausanne a exprimé sa solidarité à l'égard des travailleurs et travailleuses de l'usine Swissmetal de Reconvilier, et versé une contribution au fonds de grève. Dans son message, le SSM a relevé le caractère symbolique de cette lutte, au-delà du contexte industriel jurassien, pour tous les salariés et toutes les salariées de Suisse: «Par votre action, vous rappelez l'importance du travail, du savoir et du savoir-faire face à la toute puissance de l'économie et à l'arrogance des gestionnaires». Par le nombre de réactions positives reçues de la part de ses membres, le SSM a pu mesurer à quel point cette lutte trouve aussi un écho à la Radio suisse romande. ●● VP

COMMISSION TRIPARTITE (a love story)

① DIRECTION DES PROGRAMMES ② FABRICATION DES PROGRAMMES ③ CONSOMMATION DES PROGRAMMES



Une revendication de longue date se concrétise!

Le 6 juin 2001, la cafétéria de la radio s'était remplie d'enfants accompagnant leurs parents, salarié(e)s de la RSR, à l'appel du SSM, pour réclamer le financement de places en crèche pour le personnel de la radio. A l'époque, la direction n'était pas encore acquise à cette idée, envisageant plutôt de distribuer quelques aides individuelles. Cinq ans après, période pendant laquelle une solution provisoire a été offerte au personnel dans diverses crèches privées proches de la radio, cette revendication va devenir une réalité! Depuis peu, la RSR est officiellement partenaire de la ville de Lausanne et financera, dans un premier temps, sept places à 100% dans trois structures d'accueil de la petite enfance, dont deux sont situées à

proximité de la radio. Le personnel de la RSR bénéficiera d'une subvention de l'employeur, qui sera plus élevée pour les personnes qui paient leurs impôts sur le territoire de la commune de Lausanne.

A l'ouest, rien de nouveau!

En 2002, le SSM Genève a négocié avec la direction de la TSR un budget destiné à financer la création d'une crèche. Quatre ans plus tard, le projet en est toujours au point mort. Le SSM vient d'écrire à Gilles Marchand pour lui rappeler ses engagements, et lui suggérer de ne pas attendre que le projet soit faisable techniquement pour proposer au personnel de la TV, à l'instar de celui de la radio, une solution provisoire via des ac-



Paru dans *Le Matin* du 7 juin 2001.

cords avec diverses structures d'accueil existantes à proximité. Le budget négocié s'élève à 230'000 francs par année. En 2006, c'est donc près d'un million de francs que la TSR devrait avoir mis de côté pour financer la crèche. De quoi consacrer un peu de temps à recenser les

possibilités de collaboration avec les nombreuses crèches voisines de la TSR. Si possible avant la Saint-Glinglin. ●● VP

Délétère...

Délétère, c'est le mot qui revient tout le temps. Délétère. C'est le terme utilisé pour qualifier le climat de travail au programme.

«Je sors d'une séance avec Madame X, Madame Z et Monsieur Y. Je ne sais plus comment je m'appelle, apparemment mon travail est tout juste passable, je ne mérite pas un centime d'augmentation et il paraît qu'il y en a plein aux portes de la RSR qui ne demandent qu'à prendre ma place». «J'ai rendez-vous avec Madame X et

Monsieur Z au sujet de mon salaire. Et j'ai peur», «Peur?» «Oui, j'ai peur. Parce que je sais qu'ils auront une foule d'arguments tout préparés, qu'ils vont prendre le relais l'un de l'autre, que j'aurai de la difficulté à me défendre et à argumenter».

Cela se passe en général entre quatre murs, souvent le collaborateur est seul avec deux ou trois supérieurs hiérarchiques. Le ton, nous rapporte-t-on, peut devenir agressif et les propos dévalorisants.

Impression récurrente chez celles et ceux qui témoignent: «J'avais l'impression d'être en faute, «présumé coupable». Et puis surtout, les critiques, les remarques sur mon travail, et sur moi, étaient subjectives, personnelles. Et puis les termes utilisés... Ils ne savent pas parler aux gens».

Je peux donner des exemples? «Euh... je préfère que tu ne les cites pas, on pourrait m'identifier». «Et toi? Euh, moi pareil...» Et Arthur? Demande-lui, mais ça m'étonnerait...»

Autre reproche récurrent: «Tu vas dépasser tes jours! Euh, ben... Mais on m'a demandé... parce que Alfred est malade, Sidonie est en reportage pour *Mordicus*, Aglaé est en formation, Pierre est en vacances, Albertine fait un remplacement à *On en parle* et vous avez interdit à Marcel de travailler car il allait dépasser ses jours...» «Oui, mais tu vas dépasser tes jours», «Euh...» La réalité des entretiens semble entrer en contradiction avec tous les documents, directives,

règles et règlements écrits qui éclorent dans notre intranet et qui expriment une volonté de dialogue, de confiance, de transparence.

Et pourtant... «Il convient (...) de porter une attention particulière aux nuances verbales introduites. Il faut s'efforcer de qualifier l'activité en précisant les critères d'appréciation. Les formulations utilisées ne sont pas dépréciatives pour l'individu (...)» nous dit la Charte de l'ESP.

Deviendrions-nous, dans une proportion grandissante, de mauvais collaborateurs, qui méritent d'être grondés et rappelés à l'ordre? Et qui feraient rien qu'à embêter la RSR à vouloir travailler?

Un grand désarroi semble avoir gagné une partie des collaborateurs. D'un côté, on leur demande d'être curieux, ouverts, sensibles, critiques à ce qui fait le monde, de trouver chaque jour des sujets originaux, des angles nouveaux. De l'autre, ils rapportent l'impossibilité de parler de qualité, d'idées, d'émissions. «Il faut de la proximité. Et de la légèreté. Et de l'émotion aussi!» «Ah oui, mais quoi exactement?», «Cherche, c'est pas à nous de te dire...». La ligne hiérarchique, les collaborateurs la sentent bien, disent-ils. La ligne radiophonique, nettement moins.

Des allégations? Qu'on apporte des «preuves» de tout cela? Eh bien non, désolés, il n'y a pas de traces, et surtout pas de traces

écrites. Mais il y a les nombreux témoignages, les déprimés, l'incompréhension, la démotivation généralisée. Le sentiment partagé qu'on ne «parle pas la même langue». Qu'il n'est plus question de réfléchir ensemble à la façon de faire de la «bonne» radio. Qu'il est de plus en plus déroutant de fabriquer des émissions, d'avoir des idées, de répondre aux demandes de projets, quand, dans le même temps, on se voit reprocher de «dépasser ses jours» ou d'avoir en catastrophe pris un taxi à 30 balles pour attraper le train qui a permis de venir passer sa soirée à faire du montage...

Il est ici beaucoup question de Programme. L'avis de mauvais temps ne toucherait-il que les chaînes, épargnant l'informatique, la maintenance, les finances, le SGP, les RH, la Com, tous les étages de la RSR? Il est permis d'en douter.

Ah oui, délétère, je ne savais pas trop ce que cela voulait dire, en fait. Le *Petit Robert* me répond:

DÉLÉTÈRE adj. (1538); gr. *dêlêtêrios* «nuisible» 1. *Qui met la santé, la vie en danger. Action délétère d'un produit. – Cour. Miasmes délétères. Gaz délétère. => asphyxiant, irrespirable, nocif, toxique.* 2. (1863) *Fig. et littér. Néfaste, nuisible. «une trace du passage de Vinttras et de son action délétère sur la paix publique» (Barrès). Contr. 1. Sain, salubre.*

●● SG

Brève

TRIBUNAL

Le SSM arrive en force aux Prud'hommes!

Sollicité par la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), organisation chargée de proposer aux autorités cantonales la liste des juges représentant les employés, le SSM a fourni un effort: sept juges, qui travailleront bénévolement pendant les six années de la législature, ont accepté le mandat. Il s'agit de Mmes Marina Cubero, Anne Jeanrenaud, Janka Louis-Kaempfer, Isabelle Mazzei et de MM. Willy Knöpfel, Thierry Oget et Jean-David Urfer. Les 380 juges (100 femmes et 280 hommes), représentant à part égale les employeurs et les employés, ont été élus tacitement par le Conseil d'Etat le 11 janvier dernier. Parmi eux, notons la présence de 10 nationalités différentes dont les plus fréquentes sont la France, le Portugal et l'Espagne. Les juges prud'hommes genevois sont des juges «laïcs», c'est-à-dire sans formation juridique requise. Ils sont répartis en cinq groupes selon les domaines professionnels. Le tribunal des prud'hommes arbitre les conflits liés aux rapports de travail, quel que soit le montant en litige (contrairement au tribunal vaudois, par exemple, qui limite la somme litigieuse à 30'000 francs). Le nombre de causes traité par la juridiction genevoise est d'environ 1'700 par année. ●● WK

impulsions

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:
Doris Bianchi, Stéphanie Gautschi (SG), Natalie Imboden, Willy Knöpfel (WK), Valérie Perrin (VP), Paul Rechsteiner

Traduction: Suzanne Mettetz
Graphisme: Lisa Schwarb
Illustrations: Aloys, Alain Robert
Photo: Pierre Noverraz
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.

Calendrier

Parution du prochain numéro:
13 juin 2006

Délai de rédaction:
5 juin 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