

# impulsions

JOURNAL DU SYNDICAT SUISSE DES MASS MEDIA • N° 17 • OCTOBRE 2006

**“La prime de fin d’année est au salarié ce qu’est la friandise à l’animal de cirque.”**

## Les suppressions d’emplois sont irresponsables

### SOMMAIRE

- 3** On a pressé le citron, on jette la peau
- 3** Des licenciements mettent le feu aux poudres
- 4** Denis Bossy conteste la pratique de certains cadres
- 5** En attendant la crèche d’entreprise
- 6** Emission historique censurée: Tribunal fédéral désavoué à Strasbourg
- 7** TSR: agir puis réfléchir
- 8** Burn-out: quand le travail vous épuise
- 10** Enquête santé RSR
- 11** SSM en novembre, Noël en décembre!
- 11** Chèques-emploi
- 12** Billet d’humeur

*L’enquête de la SSR auprès du personnel dont les résultats ont été communiqués récemment a mis en évidence de nombreux problèmes au sein de l’entreprise. Si la SSR prend au sérieux sa propre enquête, elle doit non seulement prendre rapidement un ensemble de mesures mais aussi renoncer à son plan de suppression de plus de 200 postes équivalents plein-temps.*

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

### Engager au lieu de licencier

Alors que le remède paraît évident, voire indispensable pour des raisons de protection de la santé, la SSR fait exactement le contraire: elle licencie et supprime au total plus de 200 équivalents plein-temps, une stratégie qui démontre que l’entreprise accepte par avance les problèmes de santé de ses colla-

ment par le biais d’actions organisées dans les studios, actions pour lesquelles chacun devra être actif.

Nos exigences relatives à la protection de la santé sont essentielles. Il suffit pour cela de considérer les mauvais résultats de l’enquête auprès du personnel pour ce qui concerne l’environnement de travail, ainsi que la possibilité de concilier activités professionnelles et activités familiales.

### Abandonner les primes

Chacun sait aujourd’hui que le personnel n’est pas satisfait du système salarial actuel. La SSR s’y accroche pourtant avec obstination et refuse de



voir qu'il est impératif de rétablir une certaine justice salariale car, toujours selon l'enquête de la SSR, rares sont les collaborateurs et collaboratrices qui croient encore que le système salarial est équitable et que le principe à travail égal, salaire égal est respecté.

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

L'enquête apporte également des résultats très négatifs qui devraient inquiéter la direction sur la question des primes. Outre le fait que le montant des primes versées équivaut parfois davantage à une insulte qu'à une récompense, le personnel ne veut pas de ce système arbitraire, et le dit pour la seconde fois. Il vaudrait donc mieux que l'argent soit investi pour augmenter les ressources en personnel ou améliorer les prestations de la caisse de pension.

### Plus d'argent pour la formation

Au lieu d'exiger encore plus de flexibilité au nom de la capacité à répondre aux exigences du marché, la SSR aurait tout intérêt à investir davantage dans la formation et le perfectionnement. Mais aujourd'hui, elle préfère supprimer des postes et espérer que le personnel qui reste dans l'entreprise renonce-

ra encore plus souvent à des jours de repos, de vacances et, d'une manière générale, à des plans de service raisonnables.

### L'engagement professionnel faiblit

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

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

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

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

d'une stratégie consistant à investir plus dans le paraître que dans l'être.

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

L'aspect positif d'une telle enquête, c'est que les problèmes soulevés sont incontestables. Les résultats sont objectifs et représentatifs. Toute entreprise qui attache le sé-

rieux requis à sa propre enquête doit donc définir des mesures à mettre en œuvre sans tarder. Pour cela, il faut que la SSR se dote d'une stratégie nationale et de directives contraignantes aux unités d'entreprise. Le personnel est en droit de l'exiger.

### Lettre ouverte aux directeurs

Le SSM adressera prochainement une lettre ouverte au directeur général Armin Walpen et aux directeurs des unités d'entreprise. La SSR devra se justifier à propos de la suppression de plus de 200 emplois alors que le principal problème qui ressort du sondage est la charge de travail. ●● SR

### De la difficulté à communiquer du négatif

Les résultats de la RSR ont dû alarmer les responsables, mais ils l'ont bien caché. Lors d'une récente séance d'information du personnel, un représentant de l'employeur a réussi à présenter sous un jour plutôt positif des données qui sont tout sauf réjouissantes. Jugez plutôt:

- la direction d'entreprise perd 3 points, alors que la moyenne de toutes les unités d'entreprise progresse de 3 points;
- la satisfaction par rapport à la charge de travail chute à 39 points, contre un score déjà mauvais de 46 pour la moyenne de l'ensemble de la SSR;
- la satisfaction salariale s'établit à 50, contre un score de 60, en progression de 2 points, pour la moyenne SSR;
- la satisfaction du personnel de la RSR est nettement inférieure à la moyenne de l'ensemble de la SSR pour ce qui est de l'organisation de l'entreprise (le personnel estime qu'il y a trop de niveaux hiérarchiques);
- d'autres scores sont également inférieurs aux valeurs moyennes de la SSR, tout en restant positives (la formation continue et le perfectionnement, la vitesse de mise en œuvre des changements) ou tout juste positives (les perspectives d'évolution professionnelle, l'information venant de la ligne);
- le personnel de la RSR s'identifie moins à l'entreprise (qu'il s'agisse de SRG SSR ou de la RSR) que la moyenne nationale, et sa motivation (disposition à travailler plus) est également inférieure, tout en restant positive;
- il faut relever que le marché du travail suisse romand semble influencer sur l'attrait de l'employeur: dans ce domaine, la RSR réalise un meilleur score. ●● VP

## On a pressé le citron, on jette la peau

Les mesures d'épargne décidées par la TSR placent le personnel dans une situation inacceptable. Les anciens collaborateurs qui ont fait la télévision d'aujourd'hui sont mis à la retraite anticipée. Les postes libérés prématurément ne sont pas repourvus, ce qui accentue la pression sur les actifs. Les économies réalisées ne sont pas non plus redistribuées en augmentations de salaire. La direction TSR préfère investir dans des nouvelles technologies plutôt que sur ses collaborateurs en jugulant la dégradation des conditions de travail. Pour accroître la productivité tout en baissant les coûts salariaux, elle mise sur une flexibilité sans limites de son personnel, axée sur des polyvalences approximatives, des augmenta-

tions de salaires aléatoires et l'exigence d'une disponibilité absolue.

A la veille des négociations pour le renouvellement du contrat collectif de travail, le SSM a décidé de réagir et de dénoncer cette dégradation critique des conditions de travail. Le syndicat veut remettre au centre des préoccupations de l'employeur la protection de la santé de son personnel. Pour y parvenir, il a décidé de lancer une action à l'attention de tous les salariés qui travaillent pour la TSR, qui débutera le 30 octobre prochain. L'action consiste à exiger le respect de quelques dispositions de la loi sur le travail pendant une période de 3 semaines (42,43 et 44) du 13 novembre au 3 décembre 2006.



POUR LE RESPECT  
DE LA LOI  
SUR LE TRAVAIL



La loi sur le travail, qui vise principalement à protéger la santé des salariés du pays, impose notamment à l'employeur de fixer les horaires de travail deux semaines à l'avance. Chaque collaborateur de la TSR s'assurera avant le 30 octobre que sa planification pour la semaine 42 est bouclée et conforme à la loi. La même démarche sera effectuée avant le 6 novembre pour la semaine 43, et avant le 13 no-

vembre pour la semaine 44. Un flash d'information expliquant quelles sont les quatre dispositions de la loi qui doivent être respectées sera adressé à chacun-e par courrier électronique. Une brochure détaillée sera également disponible. ●● WK

**Une Assemblée du personnel aura lieu le 1<sup>er</sup> novembre à 12h30, salle Soutter.**

## Des licenciements mettent le feu aux poudres

Les délégués du personnel, élus par les collaboratrices et collaborateurs de l'Union Européenne de Radio-Télévision, ont annoncé au personnel de l'entreprise qu'ils renoncent à leur mandat avec effet immédiat. Ils exigent que la convention qui lie la direction de l'UER aux représentants du personnel soit renégociée et concluent en invitant tous les employés à se syndiquer pour renforcer la présence du SSM au sein de l'entreprise.

Le licenciement abrupt de cinq collaborateurs a mis le feu aux poudres et provoqué

cette démission collective. Les représentants du personnel relèvent qu'ils servent d'alibi à la direction mais ne disposent d'aucun moyen pour défendre les intérêts du personnel. Ils n'ont même pas été consultés, et encore moins associés à la recherche d'une solution moins douloureuse que celle qui a été prise par le Secrétaire Général. Ces licenciements économiques constituent une première dans l'histoire de l'UER et sont d'autant plus scandaleux que l'Union a immédiatement manifesté son intention d'embaucher des

jeunes collaborateurs pour remplacer les salariés licenciés. Le SSM constate que l'actuelle convention qui régit les rapports entre le personnel et la direction est obsolète, en particulier les dispositions concernant la protection contre le licenciement, le système salarial, la lutte contre le harcèlement psychologique et les droits de participation. Les conditions de travail sont actuellement régies par la pratique du fait du prince, incarnée par le paternalisme exacerbé des dirigeants de l'Union.

Le syndicat dénonce enfin avant la plus grande fermeté l'attitude menaçante de l'UER envers celles et ceux qui sollicitent l'appui du plus grand syndicat national du secteur des médias électroniques. Le secrétaire général de l'union, Monsieur Jean Réveillon, a en effet signifié à la délégation du personnel qu'il était interdit de faire de la publicité pour le SSM à l'intérieur de l'établissement. ●● WK

# Denis Bossy conteste la pratique de certains cadres

*La TSR poursuit en ce moment l'objectif de diminuer l'effectif du personnel de cinquante postes de travail à plein temps tout en maintenant la productivité initiale. Pour atteindre ce but, la direction table sur des mises à la retraite anticipée et des reconversions internes. La première partie du plan d'épargne est pratiquement terminée. Mais la deuxième phase est à venir et provoquera probablement de sérieux conflits.*

## INTERVIEW

De Denis Bossy, responsable des RH

4

L'article 4 de la convention collective de travail (CCT) règle la procédure pour les mises au concours et les attributions de postes. Il accorde notamment la priorité au personnel de la SSR. Or ces dispositions sont régulièrement foulées aux pieds par l'encadrement de la TSR, qui engage de nouveaux collaborateurs à l'extérieur au détriment des collaborateurs internes. Comment comprendre le double langage de l'entreprise qui déclare vouloir favoriser les reconversions internes et qui les empêche souvent dans la pratique?

*Dans le cadre des mesures d'épargne, la TSR prévoit des changements de postes à l'interne. Y aura-t-il des mises au concours internes et un poste peut-il selon vous être attribué de manière autoritaire?*

**Denis Bossy:** Les départs à la retraite naturels ou anticipés vont nécessairement libérer des postes dont certains devront être repourvus. Avant d'entreprendre des recherches externes d'embauche, nous allons proposer ces emplois à des fins de reconversion professionnelle. Cela concerne des fonctions dont les compétences requises peuvent être acquises par une formation interne. Ces postes seront clairement identifiés, listés et proposés aux collaborateurs de manière individuelle ou par mise au concours interne. Il est clair que dans ces transferts, la manière autoritaire est à éviter. Elle n'est satisfaisante ni pour l'employeur ni pour l'employé. Sans motivation, les perspectives de réussite sont faibles. Il n'en demeure pas moins que certains collabora-

teurs, dans des cas bien précis, pourraient préférer une reconversion professionnelle qu'un départ anticipé.

*Compte tenu de la pratique d'engagements à l'extérieur, la TSR souhaite-t-elle biffer l'article 4 dans la prochaine CCT?*

**DB:** Non, la TSR n'a pas l'intention de revendiquer une suppression ou modification de l'article 4 CCT. Son application et la manière dont le texte peut être interprété nous satisfont pleinement.

*Comment interprétez-vous l'alinéa 2 de cet article 4, qui dit qu'à capacités égales, le poste sera attribué en priorité à une personne «travaillant déjà à la TSR»? Pour vous, s'agit-il d'avoir un contrat CCT? D'être rémunéré par la SSR? De travailler pour la SSR, même en étant rémunéré par un tiers ou en étant à son compte?*

**DB:** Je n'ai pas demandé d'avis juridique avant de répondre à cette question un peu piège. Pour l'employeur que je représente, il serait, évidemment, plus favorable de répondre que l'art. 4.2 de la CCT s'applique même aux collaborateurs qui travaillent pour la TSR en étant rémunérés par un tiers ou en étant à son propre compte. Mais honnêtement, je suis d'avis que cela signifie qu'à capacités égales, le poste sera attribué, en priorité, à une personne au bénéfice d'un contrat CCT fixe, CCT variable

ou CCT mixte. En cas de litige il faudra qu'on en reparle de cas en cas.

*Disposez-vous des moyens nécessaires pour imposer à vos cadres une application correcte de l'article 4.1 et 4.2 CCT?*

**DB:** Avant d'imposer ou de tenter d'imposer quoi que ce soit, il faudrait que son application soit claire et ne laisse aucune place à des interprétations multiples. Ce n'est pas le cas, vous le savez très bien. Il y a même des contradictions évidentes entre les différents alinéas, notamment entre le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup>. Dans ce qui semble vous préoccuper, il ne s'agit pas d'imposer l'application de cet article aux cadres, cela ne serait pas suffisant. Par contre, il faut mettre en place une procédure claire, logique et incontournable, négociée au niveau du comité de direction permettant aux cadres d'observer une marche à suivre favorisant la mobilité interne et les reconversions professionnelles. Compte tenu des circonstances actuelles je vais étudier et proposer un tel document dans les meilleurs délais. Cela me semble, effectivement, indispensable.

*Pour certains, Gilles Marchand vous a chargé de neutraliser le SSM pour que les responsables RH qui sont chargés d'engager les collaborateurs et de rédiger les contrats de travail puissent agir librement, en dehors des obligations liées*

*aux dispositions contractuelles. Qu'en est-il exactement ?*

**DB:** Gilles Marchand a mis en place une « commission des capacités » dont je suis membre avec Pierre-François Chatton et Jacques Buffard. C'est elle qui est chargée de canaliser et d'analyser toutes les demandes d'engagement de la TSR. Les responsables RH ne procèdent aux embauches qu'après acceptation des demandes par ladite commission. Par ailleurs, je ne neutralise personne. Au contraire, j'essaie de convaincre, d'expliquer et de collaborer avec le partenaire social. Je vous rappelle tout de même qu'en qualité de chef RH, je suis le garant du contrat social de cette entreprise.

*Des reconversions à l'interne permettent de régler la situation de collaborateurs*

*confrontés à des problèmes de santé qui leur imposent un changement d'activité à moyen terme. Pourtant la TSR préfère engager de jeunes collaborateurs venus de l'extérieur. Pourquoi ?*

**DB:** Heureusement, les collaborateurs confrontés à des problèmes de santé ne sont pas très nombreux à la TSR. Dans les cas que vous décrivez, il est évident que l'employeur doit tout entreprendre pour offrir des solutions de reconversion professionnelle acceptables. Néanmoins, il faut admettre qu'il n'est pas possible de créer des postes nouveaux faits sur mesure pour reconverter les collaborateurs touchés par des difficultés physiques. Ils doivent aussi faire preuve de volonté d'intégration, de curiosité, de souplesse et de d'adaptabilité. Du côté employeur, il faut aussi que les responsables de ligne accep-

tent ces situations et qu'ils fassent preuve de patience afin de donner leur chance à ces collaborateurs. C'est toujours plus confortable d'engager des nouveaux collaborateurs que l'on peut choisir librement en fonction des besoins du service et des compétences déjà en place. Néanmoins, les problèmes sociaux existent. Ils font partie intégrante de la vie de toutes les entreprises. Nous devons assumer nos responsabilités à condition que chacun y mette de la bonne volonté.

*Quel conseil donnez-vous aux collaborateur-trices qui doivent ou qui souhaitent changer d'activité au sein de l'entreprise ?*

**DB:** Evidemment, si l'on souhaite changer d'activité on ne se retrouve pas dans la même situation que si ce changement est imposé. Si l'on souhaite changer d'activité, les

outils existent à la TSR. Il y a d'abord les ESP qui permettent d'exprimer des souhaits de mobilité. Ensuite, il y a le « portail emploi » du site *TSR.ch*. Il permet à tous les collaborateurs d'adresser une ou des offres spontanées pour les métiers qu'ils souhaitent exercer. Ces offres sont consignées dans une base de données et sont activées, de manière prioritaire, lors des mises au concours. Pour ceux qui doivent changer d'activité, situation à éviter chaque fois que possible, je conseille d'abord d'essayer avant de faire des blocages. Des reconversions opérées dans de telles circonstances ont parfaitement réussi. ●● WK

## TSR / Crèche

### En attendant la crèche d'entreprise

La TSR s'est engagée à ouvrir une crèche lorsque le personnel aura réaménagé dans la Tour du boulevard Carl Vogt (ce qui est prévu pour 2010), sauf nouvel obstacle lié aux bâtiments. Vu la date lointaine et compte tenu des besoins, le SSM a invité la TSR à ne pas attendre la création de la crèche promise pour proposer des solutions provisoires, en se basant sur l'expérience de la RSR. A la radio, le SSM a revendiqué et obtenu, grâce à la mobilisation du personnel, que la RSR ne se contente pas de subventionner les modes de garde choisis par les pa-

rents, mais contribue à la création de places d'accueil; un projet qui se concrétise depuis la rentrée 2006 avec l'ouverture d'une nouvelle crèche garderie municipale dont la radio est partenaire. En attendant que le projet défendu par le syndicat soit mis en œuvre, un certain nombre de places ont été proposées de façon temporaire dans diverses crèches du quartier. Il s'agissait donc de proposer, via l'employeur et une tarification subventionnée, des places déjà existantes. Depuis le mois de septembre, la TSR propose une offre similaire. Il ne s'agit que d'une me-

sure provisoire, qui ne suffit évidemment pas à répondre à la demande. Cette solution temporaire ne doit pas se substituer au projet de crèche d'entreprise, dont le but est bien d'augmenter le nombre de places d'accueil. En regard du problème des modes de garde en général, elle est aussi forcément imparfaite, ne serait-ce que pour le personnel dont les horaires ne permettent pas la fréquentation régulière d'une crèche, ou encore pour les parents dont les enfants fréquentent déjà d'autres structures d'accueil à un tarif non subventionné. Un cas de

figure qui risque de se présenter aussi à l'avenir, en cas de liste d'attente pour la future crèche TSR. Pour le SSM, l'objectif au final n'est pas de subventionner les parents (et donc pas non plus de garantir une égalité de traitement en matière de mesures provisoires), mais d'obtenir que l'employeur TSR contribue à réduire le déficit reconnu en places d'accueil. C'est sur cet objectif futur, à dimension citoyenne, que le SSM jugera l'engagement de la direction de la TSR.

●● VP

# Emission historique censurée: Tribunal fédéral désavoué à Strasbourg

*En condamnant l'émission de la TSR «L'honneur perdu de la Suisse», le Tribunal fédéral a violé la liberté d'expression de son auteur. Le long combat du journaliste Daniel Monnat et de son avocat Charles Poncet se termine par une victoire de la liberté de la presse.*

Le 6 mars 1997, au cœur de la crise des fonds juifs en déshérence, l'émission de la TSR *Temps présent* diffuse un reportage historique décrivant l'attitude de la Suisse pendant la deuxième guerre mondiale. Cette enquête démontre que l'image d'un pays résistant au nazis-

me doit être fortement nuancée. La politique de la Suisse envers les réfugiés juifs, sa collaboration économique avec l'Allemagne hitlérienne, la séduction exercée par l'ordre nouveau allemand sur certaines élites viennent corriger le mythe de la Suisse résistante

construit après la guerre. Cette enquête est basée sur des recherches dans de nombreux ouvrages de références, dans les archives images de la SSR ainsi que dans les archives fédérales. Neuf historiens suisses et allemands sont interviewés dans ce reportage et quatre chercheurs supplémentaires ont été interrogés par le journaliste sans qu'ils apparaissent à l'antenne. Trois historiens interviewés seront choisis par le Conseil Fédéral pour faire partie de la commission nationale (commission Bergier) destinée

à faire la lumière sur la politique suisse pendant la deuxième guerre mondiale. Cette émission provoque une émotion considérable dans le public. De nombreux téléspectateurs doivent remettre en question leur vision du passé de leur pays. Le 6 juin 1997, plusieurs membres ou sympathisants de la section genevoise de l'UDC portent plainte pour violation du droit des programmes auprès de l'AIEP, l'autorité indépendante d'examen des plaintes en matière de radio et télévision. [suite p.7 >](#)

6

## Vive la liberté d'expression!

Le SSM salue la détermination de Daniel Monnat, qui a mené seul la dernière manche auprès de la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg (voir article ci-dessus). Chacun a en mémoire les caricatures de l'émission **Infrarouge** et la tentative de censure du couple Blocher. Que faut-il penser de l'intervention du directeur de la TSR auprès du SSM, après la publication d'une caricature le présentant en poupon dans un berceau à l'occasion d'une manifestation du personnel de la télévision pour une crèche, en mars 2002? ●● WK



télévision suisse romande



Sur la forme ensuite. La TSR est parfaitement ouverte à l'expression de revendications et entend bien le rester. Ce dialogue doit reposer sur un rapport de confiance, incompatible, de mon point de vue, avec la personnalisation du débat et le recours à des pratiques telles que la caricature.

En vous priant d'en prendre bonne note, je vous adresse, Messieurs, mes salutations les meilleures.

Le directeur de la TSR

Gilles Marchand

R S R

**Transparence des salaires: déjà 60 décomptes!**

Le 14 juin dernier, le SSM a lancé une action «transparence des salaires», dont l'un des objectifs est de montrer à la SSR la détermination du personnel à obtenir, lors des prochaines négociations CCT, un système salarial plus juste et plus maîtrisable, qui garantisse moins d'arbitraire. Plus de 100 personnes ont accepté le principe de nous confier un décompte de salaire. Les décomptes sont consignés dans un classeur accessible, sur demande, aux personnes qui ont joué le jeu de la transparence. Le SSM en profite pour lancer un nouvel appel. Merci d'adresser votre décompte de salaire au secrétariat du SSM. ● ● VP

tés suisses (l'AIEP et le Tribunal fédéral) ont violé la liberté d'expression de Daniel Monnat.

● ● WK

> Le 24 octobre 1997, l'AIEP leur donne raison et condamne l'émission. Malgré le sérieux du travail journalistique, l'abondance de documents et de chercheurs cités, elle estime qu'il s'agit d'une «émission qui informe unilatéralement sur l'histoire de la Suisse pendant la deuxième guerre mondiale». Pour la commission, l'auteur aurait dû citer des «interprétations divergentes. Mais l'AIEP ne précise pas la nature de ces interprétations ni qui en sont les auteurs.

Daniel Monnat et la TSR contestent alors formellement l'idée d'un «film à thèse» destiné à nuire à l'image de la Suisse et à manipuler le public. Le reportage ne fait que refléter sous une forme journalistique incisive l'état actuel de la recherche historique sur cette période difficile. Même si certaines réalités sont difficiles à digérer, condamner le porteur de mauvaises nouvelles ne changera pas le passé.

Certaines pièces ne lui ayant pas été communiquées, la TSR introduit un recours pour violation du droit d'être entendu auprès du Tribunal fédéral, qui l'admet. Après un deuxième examen l'AIEP confirme sa première condamnation le 27 août 1999. La TSR recourt alors au Tribunal fédéral sur le fond mais les juges de Lausanne donnent raison à l'AIEP et déclarent irrecevable le recours de Daniel Monnat, celui-ci n'ayant, selon le Tribunal fédéral, pas qualité pour agir. La TSR décide alors d'abandonner le combat et «L'Honneur perdu de la Suisse» est mis sous embargo juridique: l'émission ne peut plus être diffusée. Elle est destinée à disparaître dans les oubliettes télévisuelles.

A titre individuel, Daniel Monnat décide alors d'utiliser la seule voie de recours encore ouverte: la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg («CourEDH»). Il est représenté devant la CourEDH

par l'avocat genevois Charles Poncet. Tous deux ne peuvent admettre cette censure sur un document qui porte un éclairage important sur une des crises les plus graves traversées par la Suisse au cours des vingt dernières années. Le recours de Daniel Monnat se fonde ainsi sur l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui garantit la liberté d'expression, ainsi que sur le droit à un débat public dans une procédure judiciaire. A l'époque en effet, les audiences de l'AIEP se tenaient à huis clos. Dans ses réponses aux différents mémoires de Daniel Monnat, le gouvernement suisse s'est opposé au recours, qu'il estimait irrecevable et en tout cas infondé.

Après une procédure qui a duré plusieurs années, le 21 septembre 2006, la Cour de Strasbourg vient donc de donner tort à la Suisse et de déclarer qu'en empêchant la rediffusion de ce reportage, les autori-

## TSR/Polyvalence

## Agir puis réfléchir: une vieille méthode TSR réactivée?

Le comité du SSM a appris par hasard que la TSR met actuellement en oeuvre un dispositif de formations centrées sur des nouvelles polyvalences professionnelles, qui consiste à mélanger partiellement les compétences spécifiques de certaines fonctions ancrées dans le contrat collectif de travail. Une liste de collaboratrices et de collaborateurs pressentis pour suivre l'une ou l'autre des formations prévues par le dispositif a été établie en catimini par l'entreprise.

Actuellement, chaque collabo-

rateur de la TSR est rattaché à une fonction qui définit les tâches qui doivent être accomplies, le niveau de formation et de compétence nécessaires pour occuper la fonction et la carrière salariale liée. Tous ces éléments font partie intégrante du système salarial de la SSR, entré en vigueur sous sa forme actuelle en janvier 2001, après 5 années de laborieuses négociations.

Le dispositif mis en oeuvre, nommé «poly compétence», est dicté par l'obsession du moment: maintenir le niveau

de production en baissant les coûts salariaux, ce qui provoquera inévitablement une charge supplémentaire sur le personnel. Gilles Marchand ne tient pas compte du résultat de l'enquête de la SSR auprès du personnel, dont les résultats récemment communiqués montrent que la charge de travail est un problème majeur.

Dans un courrier adressé au directeur de la TSR le 3 octobre, le syndicat dénonce cette manière de procéder qui ne répond ni à l'esprit ni à la lettre du contrat collectif de travail. Il

réclame un moratoire immédiat concernant la mise en oeuvre de ces formations «occultes» car la TSR doit préalablement honorer la disposition sur les droits de participation syndicale définis dans l'article 51 CCT. Le SSM entend clarifier par des négociations préalables toutes les implications que ce démantèlement larvé du système salarial entraînera. ● ● WK

## Burn-out: quand le travail vous épuise

*Une situation absurde est en train de se créer à la SSR. Alors que l'entreprise met en œuvre son plan de suppression de plus de 200 postes, les voix qui dénoncent un excès de stress au travail sont de plus en plus nombreuses. Dans l'enquête menée cette année auprès du personnel de la SSR, 56% des personnes qui ont répondu affirment ne pouvoir souvent accomplir leurs tâches qu'au prix d'heures supplémentaires et se sentent épuisées après le travail. Ces résultats sont catastrophiques et portent à penser que la SSR joue avec la santé de son personnel.*

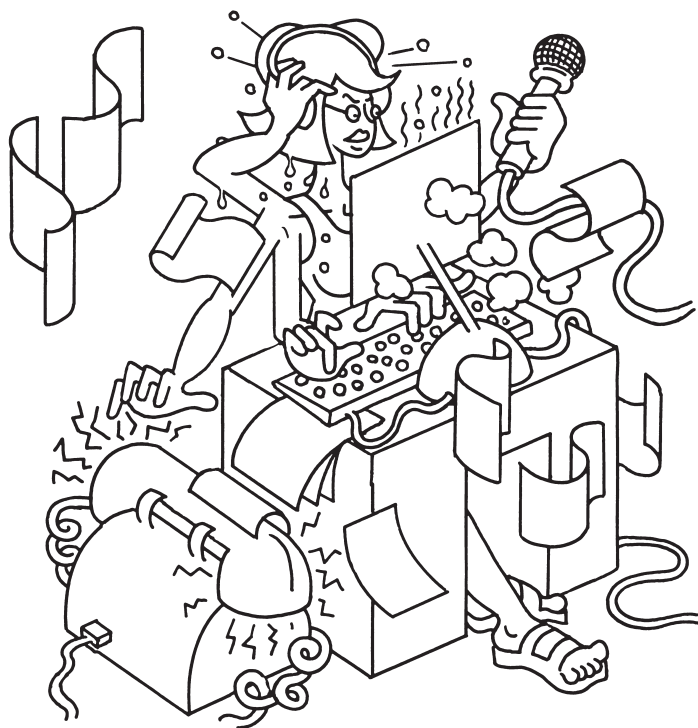
Un burn-out, ça ne tombe pas du ciel. L'accumulation du stress et de la pression durant des semaines peut produire un syndrome que le psychanalyste américain Herbert Freudenberg décrit en 1947 déjà comme un état d'épuisement physique, psychique et émotionnel.

Aujourd'hui, les experts confirment que la pression économique, les changements constants qui caractérisent le travail et les exigences professionnelles croissantes, comme la flexibilité et la polyvalence, sont des facteurs qui favorisent le burn-out. Selon Wulf Rössler, directeur de la clinique universitaire psychiatrique de Zurich et interviewé le 16 septembre dernier par la *Neue Luzerner Zeitung*, un burn-out est toujours lié à l'activité professionnelle. Les personnes qui ne parviennent pas à réduire leur niveau de stress se jettent à corps perdu dans le travail mais sans réussir à accomplir leurs tâches dans les temps disponibles. Conséquence: elles travaillent de plus en plus longtemps. Ensuite, si des congés sont supprimés, si la charge de travail croît encore en raison de

tâches confiées au dernier moment ou de changements de plans de services, le cercle vicieux se referme et conduit à l'épuisement total après quelques semaines ou quelques mois.

Les troubles du sommeil, la mauvaise humeur, la baisse de la concentration, le cynisme à l'égard du travail, l'indifférence, la lassitude et la perte de la libido sont autant de sonnettes d'alarme psychiques et physiques. Pour rester performants, les individus concernés finissent tôt ou tard par avoir recours à des médicaments ou à l'alcool. Une situation dont souffre aussi tout l'entourage d'une personne prise au piège d'un travail qui avale trop de ressources, qui ne laisse pas assez de temps pour la famille et les amis et qui finit par l'amener à se replier sur elle-même (voir encadré: phases et symptômes).

Plusieurs grandes entreprises, comme La Poste, Migros, Schindler ou la Banque Cantonale de Lucerne, ont compris le problème et créé des programmes favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et



la vie privée. Même des entreprises plus petites comme Schurter, une fabrique de composants électroniques en Suisse centrale, se sont engagées sur cette voie. La Poste favorise l'emploi à temps partiel ainsi que le job sharing, et permet au personnel de prendre un congé pouvant aller jusqu'à deux ans avec la garantie de retrouver un poste de travail équivalent. La Banque Cantonale de Lucerne publie des magazines santé, et propose des cours de training autogène ainsi que de relaxation musculaire. Schurter mise sur un environnement de travail sain, offre des fruits et des boissons vitaminées, propose des repas équilibrés au restaurant du personnel et a introduit des cours de relaxation.

Toutes ces entreprises ont un dénominateur commun: elles sont conscientes du problème et, surtout, elles ont décidé de le prévenir. Non sans raisons. Une étude réalisée pour le

compte du Département fédéral de l'économie a révélé qu'une entreprise de 1500 employés qui investit chaque année 247'000 francs pour créer un environnement de travail compatible avec les besoins des familles économise par la suite des sommes considérables en raison du recul des absences du personnel.

### Un défi particulier pour la SSR

De l'avis incontesté de nombreux experts, les journalistes et le personnel de production radio/TV forment une catégorie particulièrement à risque. La SSR n'a donc pas seulement une responsabilité mais aussi un intérêt particulier à pouvoir compter sur du personnel en bonne santé. En effet, la maladie coûte cher à l'entreprise et représente en plus une charge supplémentaire pour le personnel appelé à remplacer les collègues en incapacité de travail.

## Phases et symptômes du burn-out

Le burn-out est une réaction physique et psychique à un stress chronique. Ce syndrome d'épuisement évolue à travers plusieurs phases.

### Phase 1 : début euphorique

- enthousiasme débordant et idéalisme
- prise en charge volontaire de tâches supplémentaires
- sentiment de ne jamais avoir de temps
- manque d'énergie, fatigue
- pertes des contacts sociaux

### Phase 2 : baisse de l'investissement personnel

- désillusion
- baisse de l'investissement pour le travail et pour les autres
- troubles de l'attention
- sentiment d'être exploité
- consommation accrue d'alcool, de nicotine, de médicaments et de stupéfiants

### Phase 3 : culpabilisation

- dépression, culpabilisation, baisse de l'estime de soi
- agressivité, reproches, colère, opposition aux changements

### Phase 4 : Dégradation

- baisse de la performance
- baisse de la motivation et de la créativité
- désorganisation
- insécurité
- grève du zèle

### Phase 5 : Aplatissement

- indifférence générale et manque d'intérêt pour tous les domaines de la vie

### Phase 6 : réactions physiques

- tachycardie, palpitations, fluctuations de la tension artérielle, maux de tête, accès de transpiration, contractions musculaires, troubles digestifs, maux de dos, troubles respiratoires
- problèmes sexuels

### Phase 7 : Désespoir

- sentiment de désespoir
- pensées suicidaires.

Souvent, l'entourage ne perçoit pas les premiers signes du burn-out et commence très tard à comprendre ce qui se passe, lorsque la personne concernée se replie sur elle-même, devient agressive ou dépressive. ●●

Source : Neue Luzerner Zeitung, 16 septembre 2006 / n° 214

## Quelques conseils utiles

De nombreuses recommandations ont été publiées pour prévenir le burn-out. En voici quelques-unes :

- des places de travail agréables et fonctionnelles qui prennent en compte spécialement les conditions de bruit et de lumière;
- une réglementation correcte

et juste des horaires de travail et des plans de travail en équipes qui tient compte de la vie privée;

- une attribution de tâches clairement définie à un personnel en nombre suffisant et doté d'un budget temps adéquat;
- des processus internes à l'entreprise clairs et transparents.

Compte tenu des mesures connues pour prévenir le burn-out, il est grave de devoir constater que le personnel interrogé dans le cadre de l'enquête SSR porte un jugement négatif sur tous les points importants. C'est là une situation à laquelle il faut répondre sans tarder. Il est surtout urgent d'engager plus de personnel afin de réduire la surcharge de travail. Or la SSR fait exactement le contraire.

## Les démarches du SSM au niveau national

Face à la revendication du SSM de renoncer aux suppressions de postes, la SSR fait la sourde oreille. Elle espère manifestement que cette politique de l'autruche finira par porter des fruits et que les protestations s'éteindront. Mais le SSM n'entend pas baisser les bras. Dans une récente lettre à Rudolf Strahm, le Surveillant des prix, le SSM demande que la recommandation de ce dernier pour une adaptation de la redevance soit assortie de l'obligation faite à la SSR d'allouer les ressources issues d'une telle hausse en priorité à l'augmentation des postes et donc à la protection de la santé du personnel.

Le SSM interpellera prochainement la SSR sur les suites qu'elle entend donner à la récente enquête et sur ses propositions pour préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En effet, il est inadmissible que la SSR fasse une enquête après l'autre sans prendre ensuite des mesures efficaces dans un domaine aussi crucial que celui de la surcharge de travail. Si ce n'est pas là une politique de l'autruche... ●● SR

## Brèves

### R S R

#### Livre blanc

Un nombre croissant de collaborateurs et collaboratrices vivent leurs relations avec la hiérarchie comme problématiques, ont le sentiment que celle-ci ne joue pas le rôle qui devrait être le sien ou se sentent insuffisamment entendus et pris en compte dans leur travail. Le SSM a organisé deux rencontres sur le thème «dysfonctionnements, malaise, souffrance». Elles ont donné lieu à des échanges très intéressants. Le syndicat a décidé de poursuivre la démarche en se fixant comme but de rédiger une sorte de «livre blanc», préalable à l'ouverture d'un vrai dialogue avec la direction. Dans ce but, le SSM met à disposition du personnel une adresse électronique réservée aux témoignages, avis et points de vue. Ces témoignages ne seront pas recensés de manière brute, ni nominale; il ne s'agit pas d'additionner des expériences individuelles, mais d'en faire ressortir les points communs, qui sont autant d'indicateurs d'une certaine manière de mener le bateau RSR. Et de revendiquer plus de démocratie dans l'entreprise. ●● VP [temoignage@worldcom.ch](mailto:temoignage@worldcom.ch)

### R S R

#### Un départ inattendu

A la rentrée d'août, c'est avec surprise et incompréhension que de nombreux collaborateurs et collaboratrices du programme ont appris le départ de Karelle Ménine, une animatrice dont le potentiel est reconnu. Ce départ intervenu au creux de l'été a marqué un point de non retour pour une collaboratrice qui se sentait systématiquement désavouée par sa direction de chaîne malgré le soutien de la majorité de ses productrices et producteurs. Ni démission, ni licenciement, il a pris la forme d'un accord de résiliation à l'amiable. Il est souhaitable que la RSR apprenne de cette expérience et cherche à comprendre pourquoi on assiste à une multiplication des situations de conflit avec la hiérarchie. ●● VP

# Enquête santé... pas un exercice de style!

*Concoctée et réfléchie depuis 2002, l'enquête santé maison de la Radio suisse romande a enfin abouti à l'été 2006 avec des résultats, des propositions concrètes, des réalisations, des chantiers et des refus d'entrer en matière.*

A relever que La RSR est la seule unité d'entreprise de la SSR à avoir conduit une véritable enquête santé parallèlement aux différentes enquêtes de satisfaction lancées par la direction générale. Réjouissant! Les résultats sont intéressants, pas surprenants et suffisamment clairs pour être exploitables...

## En résumé

Il a été relevé que les collaborateurs de la RSR perçoivent leur santé comme étant moins bonne en moyenne que la population active suisse prise dans son ensemble... un niveau de stress important d'une partie non négligeable du personnel dû notamment aux rapports avec les supérieurs et au manque de soutien de la hiérarchie... à la pression temporelle... aux craintes pour l'avenir professionnel et enfin à une répartition et une planification du travail peu satisfaisantes...

S'en est suivi un catalogue d'une trentaine de propositions concrètes dont la plupart ont été acceptées. Oui...

- la RSR dispose désormais de tables et de bancs extérieurs pour pique-niquer et s'aérer pendant les pauses...
- de douches pour se rafraîchir...

Elle disposera bientôt...

- d'une salle de repos pour se détendre ou piquer un petit somme en cas de coup de barre;
- le poste à temps partiel d'une infirmière du travail est à l'étude;
- le chantier des nouveaux ESP (entretien de situation professionnelle) est ouvert ...

L'ergonomie et la prévention des dépendances reste au centre des préoccupations de la direction... Alors heureux?

*«La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.»*  
(OMS)

Eh bien non! Car il faut bien déchanter...

Aucune des mesures déjà prises ne change ni n'améliore les relations avec la hiérarchie (plutôt en voie de dégradation)... la participation des collaborateurs par rapport aux décisions qui les touchent directement (au point zéro)... la

charge de travail (toujours plus lourde)... Quant aux craintes pour l'avenir professionnel... les informations alarmistes distillées par la direction, les diminutions arbitraires de garanties d'occupation et l'absence d'informations concernant des projets d'externalisation de certaines tâches ne font que développer l'insécurité et le stress au sein de la maison.

Bon pour la santé? Pas vraiment.

Alors qu'un véritable travail de sensibilisation a été réalisé par la Commission «Santé» sur le sens global de ce concept... Rien n'a changé à la RSR pour améliorer véritablement l'état de santé des collaborateurs...

Cet été encore, des mandats d'émissions ont été attribués

sans donner aux collaborateurs les moyens en temps pour les réaliser et la direction refuse qu'une commission professionnelle «consultative» puisse être alertée en cas de conflit...

Des pressions et des mal-adresses sont signalées quotidiennement au SSM dans la gestion du personnel...

## MONDE DU TRAVAIL

### De l'absentéisme au «présentéisme»

*Ce terme connu dans les pays anglo-saxons désigne l'attitude d'employés qui sont présents à leur poste, mais uniquement physiquement. Peu productifs, ils sont en état de «démission intérieure».*

*Selon une récente étude de l'Université de Fribourg auprès de chefs d'entreprise suisses alémaniques, environ 14% des salariés seraient concernés, et les restructurations et changements dans l'entreprise exerceraient une forte influence sur ce phénomène. Insuffisantes, les statistiques sur l'absentéisme? ●● VP*

Source: 24Heures, 13.10.2006

Les consignes d'économie d'emplois se traduisent par une nervosité palpable dans les rapports hiérarchiques et par des coupes sombres dans les garanties de travail...

Ici on ne licencie pas... On précarise!

Les moyens mis dans l'enquête santé de la RSR devaient conduire à un véritable changement de style de gestion, de collaboration et d'appréhension du personnel de la part des cadres et de la direction de la maison...

Aujourd'hui l'enquête santé se résume à un exercice de style...

Décevant! ●● GB

## SSM en novembre, Noël en décembre!

*Qu'il s'agisse de renégocier la convention collective nationale ou d'exercer une influence au niveau de la RSR, le syndicat doit pouvoir compter sur un certain rapport de forces, qui dépend directement du nombre de ses adhérents.*

C'est dans cette perspective que le comité du SSM a décidé de consacrer des forces à une action de sensibilisation et de recrutement de nouveaux membres. Du 13 au 17 novembre prochain, le syndicat ira à la rencontre du personnel de la RSR dans les principaux départements, chaînes et secteurs de la maison.

Le SSM sera présent:

- **lundi matin** à l'Info (10h-11h)
- **lundi après-midi** au 4<sup>e</sup> étage (13h45-14h45)

- **mardi matin** près des bureaux et studios de *La Première* (9h30-10h30)
- **mardi après-midi** près des locaux de l'informatique et de la technique (13h45-14h45)
- **mercredi matin** près des studios d'*Espace2* (11h30-12h30)
- **jeudi matin** au 5<sup>e</sup> étage (11h-12h)
- **jeudi après-midi** dans les locaux de *Couleur3* (16h-17h)
- **vendredi matin** devant les locaux d'*Option Musique* (10h30-11h30).

Comme il est évidemment impossible d'être partout, une petite tournée est prévue là où le syndicat n'aura pas pu tenir un stand.

Cette action sera aussi l'occasion de présenter le rôle et l'utilité du SSM, d'expliquer son fonctionnement, de clarifier un certain nombre de malentendus sur les buts et les moyens du syndicat. Commençons par rappeler que le SSM se veut un outil à disposition des salarié-e-s pour défendre leurs droits, et qu'il est tributaire de ses propres forces, contrairement à la hiérarchie d'entreprise qui concentre le pouvoir de décision. Dans une société démocratique, le syndicat joue donc un rôle de contre-pouvoir indispensable à la bonne marche de l'entreprise.

Début 2007 commenceront les négociations pour une nouvelle CCT. Le SSM défendra les intérêts du personnel en matière de salaire, de protection de la santé et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Mais attention: défendre des revendications face à l'employeur est une chose, obtenir ce que l'on veut en est une autre. Une négociation ne demeure qu'un échange de points de vue sans la création d'un rapport de forces. Et ce rapport de forces dépendra du nombre d'employé-e-s syndiqué-e-s et de leur capacité à se mobiliser au bon moment.

● ● VP

## CHÈQUES EMPLOI

Vous protégez si vous travaillez dans un ménage privé

*Une façon moderne et pratique de lutter contre le travail au noir*

Vous employez une personne pour des travaux chez vous? Adhérez à Chèques-emploi!

Ce système existe dans le canton de Vaud depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et se porte plutôt bien. Il répond en effet à un besoin réel, tant du côté des employeurs/euses que des employé-e-s. Les un-e-s doivent se conformer à la loi, les autres être protégé-e-s, au même titre que tout travailleur/euse.

Notre idée est de soulager les employeurs/euses des tâches administratives qui leurs incombent, en instaurant un service qui se charge des démarches obligatoires auprès

des assurances sociales et des impôts à la source. Le but est, d'une part, de responsabiliser les uns et les autres vis-à-vis de leurs obligations, mais également de garantir une couverture sociale de base aux employé-e-s de l'économie domestique, dont le cumul d'heures constitue souvent le revenu principal. Autre avantage, la personne qui emploie est couverte en cas de pépin, comme un accident sur le lieu de travail.

Chèques-emploi entend engendrer une dynamique de reconnaissance et de valorisation des tâches domestiques dont

le premier pas est la déclaration des emplois de proximité. Encourageons un meilleur respect des relations de travail!

### Pour qui?

Chèques-emploi s'adresse aux personnes qui occupent à leur domicile des employé-e-s pour des travaux de ménage, jardinage occasionnel, soutien scolaire, garde-malade, garde d'enfants.

### Pour quoi?

Chèques-emploi s'occupe de la gestion administrative des salaires et des démarches obligatoires pour tout employeur ou employeuse.

### Combien ça coûte?

Les frais administratifs s'élèvent à 10 CHF par mois.

### Intéressé-e ?

Adressez-vous à l'EPER (Entraide Protestante Suisse), responsable de Chèques-emploi dans le canton de Vaud. ● ●

Tania Nicolini, EPER.

[cheques-emploi@eper.ch](mailto:cheques-emploi@eper.ch)

Tél.: 021 613 40 84

[www.cheques-emploi.ch](http://www.cheques-emploi.ch)  
(le site vous informe également sur les autres cantons romands).

## Syndicat bête noire ou partenaire social?

Pas facile d'être actif-ve dans le syndicat à la RSR! Tu crois faire œuvre participative et citoyenne et tu te retrouves fustigé du regard, étiqueté «rouge syndicat», empêcheur de tourner en rond... les regards se font moqueurs, les saluts rares et les têtes des chefs tournent toujours vers un autre paysage que celui de ton sourire.

Mesdames, messieurs les chefs, les cadres et ex-chers collègues qui avez pris une casquette sur le coin de l'œil... Vous vous trompez de combat...

Le syndicat ce n'est pas l'ennemi, c'est un partenaire... Et un partenaire ça entend, ça écoute, ça ose parler et ça confronte même les idées...

Vous vous trompez d'ennemi... Le véritable ennemi dans cette maison, c'est le manque de participation, la subjectivité, les

pressions intolérables sur les plus faibles et les faux-semblants...

Le syndicat et celles et ceux qui l'animent revendiquent de pouvoir jouer en toute liberté et surtout en toute intelligence leur rôle tantôt de médiateur, parfois de caisse de résonance, souvent de révélateur...

Mais toujours de partenaire. Et un partenaire c'est fort, ça a du répondant...

Alors réjouissez-vous d'avoir dans cette maison de la radio à Lausanne suffisamment de bon professionnel-le-s, passionné-e-s par leur boulot, dont l'emploi du temps est très serré et qui pourtant ont décidé de consacrer du temps, de l'énergie au service du syndicat. C'est-à-dire au service de leurs collègues.

Réjouissez-vous d'avoir dans cette maison, et dans tous les

### Calendrier

Parution du prochain numéro:  
**15 décembre 2006**

Délai de rédaction:  
**8 décembre 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**

secteurs, des femmes et des hommes debout... Et qui le font savoir...

Alors souriez! ...franchement.

● ● GB

## 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:**  
Gladys Bigler (GB), Willy Knöpfel (WK), Valérie Perrin (VP), Stéphane Ruppen (SR)

**Traduction:** Suzanne Metthez

**Graphisme:** Lisa Schwarb

**Illustrations:** Aloys,

**Impression:** imprimerie GraphStyle, Lausanne

**Tirage:** 2000 exemplaires

**Parution:** trimestrielle

**Distribution:** gratuite



Syndicat suisse des mass media

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

### 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, entreprises de production audio-visuelle, internet). Il compte environ 3500 membres dans toute la Suisse et fait partie de l'Union syndicale suisse.

