

BILAN DES NÉGOCIATIONS CCT 2022

Chers membres du SSM,

Le moment est venu de vous soumettre la CCT 2022.

La votation No Billag, les mesures d'économie de la SSR et la pandémie ont perturbé les négociations ces dernières années. Le résultat présenté aujourd'hui a été négocié entre décembre 2019 et septembre 2021.

La crise survenue en Suisse romande après la parution de l'article du journal Le Temps du 31 octobre 2020, qui a impliqué la Direction et le Conseil d'administration de la SSR, a modifié le rapport de force dans la phase finale des négociations. La mobilisation du personnel, ainsi que le rapport de l'étude d'avocat.e.s « Collectif de Défense », ont été des leviers pour une avancée décisive dans la négociation de la CCT. Ainsi, les économies demandées par la SSR sur la CCT, qui constituaient un point de blocage, ont été retirées sans condition.

En novembre 2021, la conférence professionnelle a dressé le bilan des négociations : le résultat répond en grande partie aux objectifs fixés, car il contient soit des améliorations concrètes, soit une perspective d'améliorations futures. Certaines améliorations découlent de l'évolution de la législation.

Pour la première fois depuis la CCT de 2004, les négociations n'ont pas abouti à des détériorations mais à une amélioration sensible. Certains changements, qui semblent à première vue limités dans leur portée et leur caractère individuel, pourraient s'avérer être des instruments d'amélioration collective des conditions de travail. Cela suppose que le SSM soit visible sur le terrain et soutienne le personnel dans l'application de ces nouveaux droits. Une tâche particulièrement importante dans le cadre de la « transformation » de l'entreprise.

Une CCT, ça ne tombe pas du ciel. Avec ce résultat, les arguments ne manquent pas pour inviter vos collègues à devenir membre du SSM :

ssm-site.ch/fr/adhesion-au-ssm/declaration-d-adhesion

Bilan sur la base du mandat donné par la conférence professionnelle du 14.11.2019

Aucune détérioration des conditions de travail

La CCT 2013 (y compris la prise en charge de la redevance par l'employeur) forme la base matérielle, donc le cadre financier de la CCT SSR 21+. Toute détérioration des conditions de travail est inacceptable pour le SSM.

Commentaire: La CCT 2022 ne présente pas de détériorations, la SSR ayant renoncé à réaliser une économie sur des indemnités et frais pour compenser des nouveaux coûts découlant d'obligations légales et d'une harmonisation avec les conditions des cadres. Le cadre financier de départ n'incluait pas le budget correspondant à la prise en charge de la redevance, comme l'avait demandé le SSM.

Protection de la santé et de la sécurité au travail

La protection de la santé et de la sécurité au travail est au cœur des revendications du SSM dans ces négociations. La SSR doit remplir son devoir d'assistance, donc satisfaire à son obligation de préserver et protéger les intérêts légitimes de ses salarié·e·s. Cette obligation se fonde sur l'art. 328 CO, une disposition impérative à laquelle l'employeur ne peut déroger en défaveur des travailleurs. Nous devons faire comprendre à la SSR que cette obligation de protection est au cœur de nos revendications et que, comme syndicat, nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour qu'elle respecte cette obligation de protection.

Commentaire: La protection de la santé est renforcée dans la CCT 2022, à travers un nouveau règlement négocié sur la protection de l'intégrité personnelle qui tient compte des événements récents au sein de la SSR, ainsi qu'un nouvel article sur l'ergonomie du poste de travail.

Pour le personnel de la catégorie B au régime forfaitaire qui ne saisit pas ses heures de travail, l'introduction de l'enregistrement simplifié du temps de travail (la saisie complète restant une possibilité) est une amélioration décisive.

La carrière en arc (réduction du taux d'activité en fin de carrière), proposition SSR, est également susceptible de soulager la pression sur les salarié·e·s. La nouvelle disposition sur le télétravail recèle des risques pour la santé mais elle prévoit des garde-fous dont le SSM devra informer le personnel et l'inviter à y être attentif.

Respect de la CCT et dispositions impératives

La CCT SSR 21+ doit être formulée de manière plus contraignante et doit être respectée par la SSR. Au cours des négociations, il faudra donc discuter une liste de tous les articles et règles problématiques de la CCT actuelle afin de les clarifier ou de les formuler de manière plus impérative.

Instances et mécanismes de conciliation pour la partie obligationnelle de la CCT SSR

Les procédures actuelles de règlement des différends sont non seulement très coûteuses mais également très chronophages. En plus, la constatation d'une violation des dispositions de la CCT n'a pas vraiment de conséquences. L'introduction d'une peine conventionnelle est donc absolument prioritaire. Il faut également imposer un plafond aux frais de procédure. Reste à discuter s'il convient de définir ces questions dans la CCT ou dans un règlement. Sur le plan linguistique, il faudrait peut-être plutôt parler d'une « indemnité aux parties lésées » que d'une « peine conventionnelle ». La peine conventionnelle ne doit pas être payée par la redevance mais par les salaires des cadres. La partie qui ne respecte pas la CCT s'engage à assumer le coût d'une éventuelle peine conventionnelle.

Commentaire: Le SSM avait dressé le constat que nous avons une bonne CCT mais que celle-ci posait de nombreux problèmes d'application. La liste des articles concernés a été passée en revue par la délégation du personnel de manière détaillée, avec force exemples, lors des premiers rounds de négociation.

Aucune piste d'accord n'étant possible sur l'introduction d'une peine conventionnelle, et en tenant compte du fait qu'un « budget pénalités » permettrait théoriquement à l'employeur de s'acheter des violations, la délégation du SSM s'est concentrée sur une refonte du règlement de la CPC (Commission partenariat social et conciliation) afin d'en faire une instance permettant véritablement de trancher des divergences d'interprétation. Deux objectifs pour cette instance revisitée, intervenant après la constatation d'une divergence à l'échelon des UE :

1. Traiter les litiges concernant des cas individuels
2. Trancher les litiges d'interprétation et application de dispositions de la CCT afin de disposer d'une jurisprudence.

Dans les deux cas de figure, le Tribunal arbitral doit permettre de trancher les divergences qui subsistent.

Champ d'application

Une CCT pour tous, y compris les cadres.

Les externes, temporaires et tiers doivent être correctement protégés, et le recours à ces catégories de personnel doit être limité.

Commentaire: La Conférence professionnelle a demandé une CCT pour tous, ce qui impliquait de

1. Régler la question du droit à la CCT prévu aux articles 2.2 et 2.3
2. Limiter le nombre de temporaires et améliorer leurs conditions d'emploi
3. Améliorer le sort des free-lance
4. Intégrer les cadres à la CCT

Sans surprise, nous n'avons pas obtenu la CCT pour tous. Après un long blocage au niveau de la SSR, qui n'était pas intéressée à revoir le champ d'application, le SSM a obtenu de la direction SSR la garantie de négociations au plan régional, dans la mesure où les priorités diffèrent d'une région à l'autre. En Suisse romande et au Tessin, la priorité sera la problématique des « faux externes » et de la location de services. En Suisse alémanique, ce sera le sort des freelances.

Pour forcer la discussion sur ces thèmes, le SSM s'est appuyé sur les rapports d'enquête en Suisse romande, qui ont mis en évidence le lien entre la précarité contractuelle et les risques psycho-sociaux. Il va de soi qu'une régionalisation de la négociation sur ce thème-clé va de pair avec une coordination nationale. Si des solutions pragmatiques sont trouvées dans les régions, cela pourrait déboucher à terme sur une adaptation de la CCT.

Les conditions d'emploi des temporaires et free-lance seront améliorées pour garantir des conditions équivalentes à la CCT en ce qui concerne le salaire, le temps de travail hebdomadaire, les vacances et jours fériés, les indemnités et allocations.

La question de l'intégration des cadres à la CCT reste ouverte même si elle ne sera pas réglée pour la CCT 2022. Le SSM a lié la question à celle de l'enregistrement du temps de travail, le régime de renonciation étant pratiqué sans respecter les conditions de l'article 73a Ltr. La SSR a compris que le régime de renonciation n'était possible qu'inscrit dans le cadre d'une CCT.

Temps de travail

Tout assouplissement des dispositions en matière de temps de travail est hors de question et il faudrait plutôt aller dans le sens contraire. Il est certes possible, en vertu de l'art. 73a LTr et 73b LTr et sur les directives du seco (l'employeur doit fournir un système de saisie du

temps de travail adéquat), de renoncer à enregistrer les heures de travail pour autant que cela soit prévu dans une CCT. Dans un tel cas, la loi sur le travail demeure applicable, en particulier les dispositions sur la durée du travail et du repos, mais il est plus difficile de prouver l'éventuelle violation de ces normes si les registres et pièces ne contiennent pas les données nécessaires à cet effet. L'enregistrement de la durée du travail est un acquis important et il importe que nos membres en aient davantage conscience. Il faut que toutes les personnes qui à la SSR ont un salaire inférieur à 120 000 francs par an et n'ont pas de fonction de cadre enregistrent leurs horaires de travail.

Commentaire: dans la CCT 2022, et contrairement aux CCT 2009 et 2013, il n'y a pas de flexibilisation accrue des dispositions sur le temps de travail. Comme évoqué plus haut, l'introduction du régime de simplification de l'enregistrement du temps de travail, proposition SSR acceptée par le SSM, permettra d'améliorer le contrôle de la durée du travail dans les unités d'entreprise.

Système salarial

Le système salarial actuel de la SSR est une source de mécontentement depuis longtemps. Le SSM n'a plus aucune influence sur la politique salariale de la SSR. Aujourd'hui, ce sont surtout les jeunes et les personnes nouvellement engagées à la SSR qui en font les frais, mais dans certains cas également des employé·e·s plus âgé·e·s et de longue date qui n'ont pas encore atteint leur salaire de référence (100 % dans le système salarial) selon l'art. 7.1. Nous exigeons un système salarial transparent intégrant une carrière salariale plus claire au sein de la SSR et excluant toute discrimination.

Commentaire: Nous avons demandé une augmentation du salaire minimum à 85 % et la réintroduction d'une forme de régulation dans la progression salariale, l'idéal étant l'atteinte du salaire de référence en 10 ans, en transformant la norme de l'article 9.1 CCT en contrainte. C'est sans surprise que cette revendication n'a pas été atteinte, malgré la remise d'une pétition munie de 1500 signatures. La discussion étant bloquée sur ce plan, nous avons cherché un autre moyen d'exercer une pression positive sur le développement des salaires.

Deux améliorations sont à relever :

1. L'augmentation du salaire minimum, qui passe de 75 % à 80 %, ce qui est intéressant dans les UE où les salaires à l'engagement sont les plus bas, en particulier à la RSI.
2. Une nouvelle formulation de l'article 9.1 CCT : Le personnel a droit à la transparence sur sa situation salariale. Chaque année, la fonction-clé, le salaire de fonction et le salaire de référence lui sont communiqués. Tous les 4 ans, l'employé.e a droit à ce que sa situation salariale individuelle soit examinée et discutée avec son/sa supérieur.e direct.e. Sur demande, il/elle reçoit un résumé écrit de l'entretien.

Pour rappel, l'ancienne formulation de l'article 9.1 avait pour intérêt de fixer une norme, mais celle-ci était non contraignante. Elle prévoyait le droit de demander pourquoi le salaire de référence n'avait pas été atteint dans un délai de 10 ans dans une même fonction. Les employé.e:s qui en faisaient la demande recevaient une lettre-type qui se contentait généralement d'évoquer la situation financière de la SSR.

Le SSM a alors tenté de renverser la logique en introduisant une obligation pour la hiérarchie d'examiner la situation salariale de la personne, avec l'objectif que cela constitue une incitation à traiter les problèmes, là où, aujourd'hui, les disparités et la stagnation salariale sont fréquentes, faute de règles. Nous n'avons pas obtenu le caractère contraignant de l'examen, toutefois la nouvelle formulation permettra au SSM de faire un travail syndical pour inviter le personnel à user de ce nouveau droit. Le cadre temporel est plus réaliste (4 ans au lieu de 10 ans) et permet de responsabiliser l'encadrement direct, qui aujourd'hui a toute latitude de renvoyer la balle plus haut ou plus loin.

En résumé, cette disposition est loin de notre revendication mais elle est en phase avec le changement de culture d'encadrement demandé par le SSM (tout comme la revendication d'intégration des cadres à la CCT). On ne parle plus d'atteinte du salaire de référence mais de situation salariale, ce qui inclut toute la gamme des problèmes liés aux salaires : progression salariale trop lente, salaire à l'engagement trop bas, inégalité salariale entre femmes et hommes ou selon d'autres critères, etc.

Les listes de transparence seront améliorées par la mention du changement de fonction. Le SSM aura la possibilité de faire des demandes de mesures statistiques ad hoc, auxquelles la SSR devra répondre avec diligence.

Télétravail (home office)

La SSR va certainement aborder cette question qui, d'un point de vue syndical, est très délicate. Tout comme la renonciation à l'enregistrement des horaires de travail, le télétravail à domicile présente de nombreux dangers, en particulier pour la protection de la santé. Le SSM doit donc défendre les principes ci-dessous.

- Respect de toutes les conditions cadres légales. Les employé·e·s et les cadres doivent connaître les normes obligatoires et les risques en termes de protection de la santé.
- Volontariat. Le télétravail doit être volontaire. Personne ne peut y être contraint.
- Droit au repos et droit de fixer des limites.
- Droit à un poste de travail dans l'entreprise. Pour que le télétravail à domicile soit véritablement basé sur le volontariat, il faut que les employé·e·s aient droit à un poste de travail dans l'entreprise.

Commentaire: les critères fixés par la conférence professionnelle sont respectés avec le nouvel article sur le télétravail. La crise sanitaire a constitué un laboratoire à grande échelle des écueils liés à cette forme de travail. Le SSM a veillé notamment à faire le lien avec les dispositions légales et les règles internes de la SSR, que ce soit en matière de temps de travail, de protection de la santé et de droit à la déconnexion.

La mise à disposition d'un équipement de base est complétée, dans un protocole de négociation, par la possibilité de convenir d'un équipement différent avec le supérieur ou la supérieure direct·e. En ce qui concerne les frais, indemnités et bonus-temps, c'est la notion de travail ordonné qui fait la différence. Il s'agit parfois d'une zone grise, que le SSM devra veiller à clarifier dans le cadre paritaire, notamment dans le domaine de la saisie des heures de travail nécessaires pour remplir les exigences. Une sensibilisation du personnel sur le risque d'auto exploitation est en outre souhaitable.

Egalité et absence de toute discrimination

La CCT SSR 21+ doit être non discriminatoire à tous égards et garantir l'égalité.

Commentaire: les dispositions actuelles de la CCT n'ont pas été modifiées mais une amélioration sensible intervient dans le domaine de la parentalité par l'intermédiaire de l'harmonisation avec les conditions contractuelles des cadres. Ainsi, le congé maternité passe de 16 à 18 semaines et le congé paternité de 10 jours à 20 jours. Le droit à 20 jours de congé s'applique également dans le cas de l'homoparentalité. On notera également le droit de réduire son taux d'activité jusqu'à 60 % dans les 12 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Formation et perfectionnement / reconversion du personnel

Du fait de la numérisation, le monde du travail est en constante évolution. Les profils professionnels et les domaines de compétence du personnel de la SSR changent donc également. Pour que le personnel puisse suivre le rythme de ces changements, il faut une approche claire en matière de perfectionnement professionnel. Il n'est pas acceptable que la SSR aille de l'avant avec des développements et des changements sans tenir compte du bien-être de son personnel. Ainsi, il ne suffit pas d'introduire un congé de ressourcement qui semble attrayant à première vue et laisser ensuite le personnel s'occuper seul des autres questions. En outre, le développement professionnel et les absences qui en découlent ne doivent pas retomber sur les collègues. Compte tenu de l'évolution actuelle du monde du travail dans les médias, ce domaine est central et il faut l'encadrer par des définitions claires. L'entreprise doit former le personnel à l'interne pour les compétences dont elle a besoin. Elle doit garantir le transfert de savoirs.

Commentaire: La SSR a souhaité étoffer l'article sur la formation et le perfectionnement pour y intégrer un nouveau droit sous la forme d'une «valeur-cible» de 5 jours par année pour des mesures de formation continue proposées par les employé·e·s. L'article a été amélioré sous l'angle d'une responsabilité partagée du développement professionnel, et non plus reposant sur le seul personnel.

Droits d'auteur et situation des freelances

Cet ensemble thématique concerne plusieurs domaines de la CCT. La numérisation du monde de l'économie et des médias impose une nouvelle définition des droits d'auteur. Il faut également discuter la situation générale des freelances dont le nombre ne cesse d'augmenter et qui sont aujourd'hui complètement à la merci de la SSR.

Commentaire: Il n'y a aucune modification de la CCT concernant les droits d'auteurs. La question des freelances est évoquée dans le chapitre sur le champ d'application. Dans ce domaine, tout reste à faire.

Participation et partenariat social

Le partenariat social a beaucoup souffert ces dernières années en raison des diverses mesures d'économie et des réorganisations. La SSR nie de plus en plus le droit du SSM d'être informé ou consulté. La nouvelle CCT devrait intégrer le droit de codécision sur certaines questions ou définir plus clairement les modalités et contenus de la participation.

Commentaire: pas de modification de la CCT sur ce plan.

SwissTXT/INIT

Le champ d'application de la CCT SSR s'élargit avec l'intégration de SwissTXT. Cette évolution est positive puisqu'elle signifie qu'environ 120 personnes, qui jusque-là ne bénéficiaient pas d'une convention collective mais uniquement d'un règlement du personnel, obtiendront une CCT. Diverses exceptions ont été définies pour une catégorie de personnel (Access Services), notamment à la demande des personnes concernées. La gestion de ces exceptions dans la CCT SSR 21+ doit être l'objet d'une discussion avec la SSR. Le principe de l'égalité de traitement est essentiel pour le SSM, raison pour laquelle les exceptions devraient être abrogées après une période transitoire. Il faut toutefois encore consulter le personnel concerné sur ce point.

Commentaire: la situation de Swiss TXT, dont le personnel est soumis à la CCT SSR depuis le 1.1.2020, n'a pas été abordée dans le cadre de ces négociations. Les discussions ont eu lieu en aval. Sur la base du mandat de la conférence professionnelle du 8 novembre 2021, de petites améliorations ont été obtenues pour le personnel du secteur Access Services, qui est soumis à un catalogue d'exceptions à la CCT. Ce catalogue restera valable pour la durée de la CCT 2022. Pour le SSM, il est clair que les conditions contractuelles de Swiss TXT ne pourront plus être traitées séparément lors des futures négociations CCT.