Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 33 (1996)
Heft: 1266

Artikel: Mass média : du rififi à la SSR
Autor: Pahud, Claude
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1025499

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Siehe Rechtliche Hinweise.

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. Voir Informations légales.

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. See Legal notice.

Download PDF: 11.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

MASS MEDIA

Du rififi à la SSR

La SSR veut se restructurer. Sentant d'où vient le vent dominant, elle s'essaie à la libéralisation à la mode. Les syndicats-maison réagissent vigoureusement.

LES SYNDICATS-MAISON

Le Syndicat suisse des medias (SSM) et la Fédération des employés de la radio et de la télévision suisse (FERTS) regroupent le 70% environ des salariés

(*cp*) Que cherche la SSR en voulant dénoncer, au moins partiellement, la CCT? Son attitude est surprenante puisque la convention actuelle n'est en vigueur que depuis le 1er janvier 1995 et devait l'être jusqu'en 1999. Il est rarissime qu'une convention soit remise en cause après un si court délai. Cela étonne d'autant plus qu'elle se base sur le projet de la SSR.

Concessions insuffisantes, à la réflexion

L'innovation principale était d'abandonner la progression automatique dans les classes de salaires pour un système à la prestation, où un salaire de base de 80% devait être complété par un cocktail fait d'expérience et de performance. Pour des syndicalistes, la concession était importante, la bonne volonté évidente.

Mais cela ne suffit plus à la SSR, qui semble vouloir pousser au maximum sa logique de nouvelle organisation, prévue sous forme de holding: la SSR chapeauterait des unités régionales dotées d'une large autonomie. La SSR nationale ne signerait plus alors qu'une convention cadre.

L'échelle salariale unique, déjà assouplie, serait abandonnée pour être négociée au niveau des unités régionales, cela pour s'adapter aux conditions économiques locales. Les manageurs seraient probablement tentés de jouer les uns contre les autres (la télévision suisse-allemande aurait intérêt à engager des caméramen romands ou tessinois, puisqu'ils seraient moins chers!). Les syndicats restent donc sur leur revendication d'un seul système salarial clairement défini.

Des bouts de salaires au rabais

La SSR aimerait aussi modifier la composition des salaires, puisque le 80% du salaire de base serait complété par des primes, pour des services particulièrements performants, non acquis et soumis à un deuxième pilier au rabais. Les employés travailleraient en fait à 100% pour être payés sûrement à 80%. Ce système ingénieux répond à la douce formule de «salaire des fonctions en fluctuation».

Bien sûr l'orientation générale est d'obtenir un maximum de flexibilité et d'assouplissement des employés. Ainsi le passage d'un volume de travail fixe à variable, la modification de la fonction dans l'entreprise deviennent de simples résiliations de contrat et non des licenciements. Cette flexibilité est censée remédier à une organisation que Guillaume Chenevière qualifie de «système soviétique». Il y aurait trop de règles paralysantes, trop de centralisation, trop de sécurité de l'emploi. Il y a probablement des lourdeurs, mais pourquoi ce souci de désoviétisation n'apparaît-il que maintenant? Et pourquoi ce style brutal? La méfiance des syndicats nous semble légitime.

Ce qui est en outre étonnant dans ce conflit, c'est que la pression économique n'est pas centrale ici. La SSR fait des excédents de recette (210 mios depuis 1992), la part des dépenses pour le personnel est passée dans le même temps de 57 à 52%, le coût de la minute télévisée suisse est le plus bas en Europe.

Humiliation et culture d'entreprise

Les employés ont fait la preuve de leur ouverture et de leur souplesse en acceptant une remise en cause de leurs acquis salariaux et en ne percevant pas d'augmentation de salaire ces dernières années. L'élaboration de la CCT a été un long travail (5 ans), qui s'est fait dans la ligne que désirait la direction. La remettre en question si tôt, c'est aussi, parce que l'on s'estime en situation de force, humilier le partenaire. C'est surtout le transformer en adversaire et le pousser à la grève. Il est aussi maladroit(?) d'ébrécher une culture d'entreprise forte par l'injection d'insécurité et de concurrence. L'attitude de la direction est contre-productive: elle braque le partenaire, crispe les négociations et laissera des traces, de la méfiance envers les attitudes trop conciliantes au début des négociations.

Enfin, le citoyen-payeur devrait s'inquiéter. Quelle serait l'autonomie critique de journalistes en situation précaire, soucieux de maintenir un salaire instable, ou de le faire augmenter? Quelle distance critique, par exemple, auront-ils face à la pression ultra-libérale que nous connaissons, s'ils baignent dans ce jus jusqu'aux narines? N'est-ce pas le rôle de ce service public que de garantir des conditions de travail sereines, à l'abri de fléaux comme la dictature de l'audimat? La réflexion, l'analyse, la création ne sont pas des marchandises comme les autres. Ou alors il faut que des espaces préservés ne les considèrent pas comme telles.

Il est instructif de ce point de vue de considérer les commentaires dans la presse romande. Seul *Le Nouveau Quotidien*, («Radio et TV veulent dépoussiérer leur manière de travailler. Colère syndicale», Sylvie Fischer, 26 août), est positif sur le point de vue de la direction de la SSR. Le *NQ*, il est vrai, n'est pas un modèle de sécurité de l'emploi; il est vrai aussi que les employés s'y empoussièrent rarement. ■