

## **Consultation SSR sur le programme d'économies : rapport du SSM**

---

**Ce rapport a pour but de soumettre à la SSR des propositions d'économie afin d'éviter que le programme d'économies de 40 millions ne donne lieu à des licenciements.**

### **Remarque liminaire 1**

L'énumération ci-après contient d'une part une synthèse des propositions adressées au SSM par des collaborateurs et collaboratrices de la SSR et du tpc, d'autre part, les suggestions du SSM lui-même. Elle ne reprend pas les propositions qui ont également été remises à l'équipe SSR chargée de la consultation.

### **Remarque liminaire 2**

Le SSM a reçu de nombreuses propositions qui affecteraient directement le personnel, notamment des propositions de regroupement ou suppression de chaînes, ainsi que des propositions visant à réduire les salaires, selon un barème proportionnel au niveau du revenu (baisse proportionnellement d'autant plus faible que le revenu est bas et droits acquis pour les revenus de moins de 100'000 francs par an). Notre rapport se concentre cependant sur les mesures qui n'affectent pas le personnel, sachant que de nombreuses propositions de réduction du volume de travail, de baisses des salaires, de retraites anticipées etc. ont déjà été présentées à la SSR par les collaborateurs et collaboratrices qui espèrent que celles-ci seront discutées personnellement avec eux ou au sein de leur équipe.

### **Revendications générale du SSM**

Le SSM demande qu'aucun licenciement ne soit prononcé jusqu'à l'introduction du nouveau système de redevance. Ce n'est que lorsque ce nouveau système aura été introduit que l'on connaîtra exactement le montant des besoins financiers de la SSR et de la redevance nécessaire pour les couvrir. Supprimer dès aujourd'hui des programmes et des postes ne ferait qu'affaiblir la SSR, créant un fait accompli sur lequel il sera difficile de revenir. Cela serait une erreur, d'autant plus que le choix de ne pas repourvoir les postes vacants érodera de toute façon le programme et accroîtra la charge de travail du personnel.

Le SSM suggère donc, jusqu'à l'introduction du nouveau système de redevance et si les propositions issues de la procédure de consultation ne suffisaient pas à réaliser le plan d'économies, que la SSR opte soit pour une réduction de ses fonds propres, soit pour une augmentation de son endettement.

### **Considérations relatives à la situation financière de la SSR**

Le SSM a chargé l'Union syndicale suisse (Daniel Kolb, Daniel Lampart) de réaliser une brève analyse de la situation financière de la SSR.

De manière synthétique, cette analyse fait ressortir ce qui suit :

- Les charges de personnel (si l'on exclut les provisions effectuées en 2012 pour la caisse de pension) sont restées relativement stables depuis 2007.
- Le produit de la redevance n'a cessé d'augmenter et le niveau des recettes de la SSR s'est nettement amélioré.
- En dépit de la baisse du coefficient d'autofinancement depuis 2007, son niveau actuel de 41,1% demeure très solide.

- Outre la base de fonds propres, le taux de couverture des actifs immobilisés I témoigne également de la solidité des finances de la SSR. En effet, selon une règle généralement admise, celui-ci devrait se situer entre 30 et 70%. A la SSR, il atteint 64,5%, un niveau élevé, et ce alors que l'intensité de placement (actifs immobilisés en % du total du bilan) est considérable et se chiffre à 64%.
- Le taux de couverture des actifs immobilisés II atteint 104%, un niveau qui est également très solide.

Cela signifie que la SSR satisfait à la règle d'or du bilan (au sens large) et respecte le principe de la congruence des délais. Elle ne risque donc pas d'être contrainte de vendre ses immobilisations en cas de problème de liquidités à court terme. Le *current ratio*, ou ratio de liquidité générale, à savoir le rapport entre l'actif circulant et le passif exigible à court terme, le confirme. Il s'élève à 107%, ce qui veut dire que le passif à court terme (constitué pour une part importante par des redevances de réception payées à l'avance) est couvert par des liquidités.

Ces éléments permettent d'affirmer que la SSR dispose d'une base de financement très solide, même si la base de capitaux propres a diminué au cours des huit dernières années. Il est dans ce contexte essentiel de rappeler que si la SSR est une association privée, elle peut cependant compter sur un financement assuré pour une grande partie par des recettes de redevances fixées dans la loi ; elle devrait dès lors pouvoir lever des capitaux étrangers à des conditions très avantageuses.

En conclusion, la SSR peut non seulement supporter sans dommage une détérioration temporaire de ses différents indicateurs de bilan, mais également communiquer et défendre ce choix aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

#### **Propositions relatives aux projets et aux investissements**

- Abandonner ou reporter le projet immobilier « Campus » à Comano.  
(L'attitude critique de l'opinion publique à l'encontre de la RSI ne date pas de la votation sur la LRTV. Personne ne comprend que dans le contexte actuel de marché du travail très tendu au Tessin, la RSI envisage de supprimer des postes et dans le même temps de réaliser un projet qui coûtera des millions).
- Reporter la réalisation du nouveau bâtiment EPFL à Lausanne.
- Renoncer à la certification ISO (cf. détails dans propositions du groupe de Lausanne).
- Réexaminer la nécessité de la transformation totale des « Opérations » sous la conduite de M. Derighetti, ainsi que les économies possibles.
- Examiner les différentes dépenses au chapitre des activités de tiers (coûts relatifs à des prestations qui ne font pas partie des activités de la SSR sous concession) chiffrées à 18,3 millions de francs et évaluer les réductions possibles afin de parvenir à une économie récurrente d'environ 10%, soit 2 millions de francs par an.

#### **Propositions dans d'autres domaines (citées plusieurs fois)**

- Voyages : ne rembourser plus que les billets en 2<sup>e</sup> classe ; les personnes qui voyagent en 1<sup>e</sup> s'acquittent elles-mêmes du supplément.
- Abonnements de journaux : vérifier le nombre d'abonnements à la presse papier, passer à des abonnements en ligne couplés à des facilités d'accès pour tous (tablettes, téléphones portables).
- Séances dans les UE (correspondants) et au sein de la SSR : mieux mettre à profit les possibilités des visioconférences et conférences téléphoniques et économiser ainsi du temps et des coûts de déplacement.
- Parc automobile SSR : opter pour des véhicules plus simples, moins luxueux, développer l'autopartage (Mobility).
- En l'absence de mesures salariales CCT : symétrie des sacrifices, à savoir suppression de la part salariale variable ou liée au mérite pour les cadres.

- Suppression de la prévoyance professionnelle spéciale pour les cadres : l'introduction de prestations supplémentaires de prévoyance professionnelle pour les cadres avait été justifiée à l'époque par le fait que ceux-ci étaient défavorisés par rapport au personnel CCT. Depuis, l'âge de la retraite des cadres a été porté à 65 ans, donc au niveau du personnel CCT. Les cadres bénéficiant d'un revenu bien plus élevé que le personnel CCT et d'un forfait pour cadres, ils ont les moyens de financer de manière privée un complément de prévoyance vieillesse.

## **Procédure de consultation – propositions du groupe de Lausanne**

---

### **Revendications**

- Pas de licenciements
- Endettement partiel + prélèvement sur les réserves d'entreprise
- Économies alternatives via l'abandon ou la suspension de projets non prioritaires

### **Propositions alternatives issues du personnel, relayées par le SSM**

Equipe météo (proposition directement envoyée à la SSR).

### **Projets et méthodes**

Le groupe de Lausanne estime que la SSR présente un potentiel d'économies important sur des projets et méthodes coûteux qui ne sont pas dans le cœur d'activité de l'entreprise. Nous proposons de renoncer à des dépenses de fonctionnement inutiles ou non prioritaires pour une entreprise soumise à un mandat de service public et financée par la redevance.

### **Gel de l'engagement de consultants externes**

Sur la durée du plan financier (2016-2020) touché par l'objectif d'économies, la SSR doit renoncer à engager des consultants externes.

Nommés « facilitateurs », ces intervenants ont pour mission de proposer de nouvelles organisations du travail (agility, scrum, etc.) pour des services entiers. Ces méthodes hors sol qui servent de paravent à la hiérarchie ont maintes fois abouti à des échecs cuisants. Vu leur coût élevé, ces consultants « facilitateurs » inutiles, voire nuisibles, doivent faire partie des mesures d'économie prioritaires.

### **Coûts de structure de l'encadrement**

Sur la période 2016-2020, la SSR doit renoncer aux séminaires externes du management au profit de séances internes et limiter les voyages de service aux personnes qui contribuent directement à la fabrication des émissions dans le cadre des opérations spéciales.

### **Certification ISO**

En vertu de la loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV, art. 36), le DETEC est chargé de veiller à ce que les ressources de la SSR provenant de la redevance soient utilisées de manière économique et judicieuse. Deux premiers cycles de contrôle ont été consacrés à la gestion financière et à la gestion immobilière au niveau national. La SSR s'apprête à lancer *un troisième cycle de vérification* (<http://bit.ly/1k9ZZs2>), qui couvrira l'achat et l'acquisition de prestations, le personnel et les acquisitions publicitaires.

La méthode choisie est celle de la certification ISO. Elle consiste à examiner les processus de travail pour en garantir la « qualité ». Concrètement, la certification ISO exige le recensement de toutes les

activités dans tous les secteurs de l'entreprise d'ici au mois de novembre 2016. Il s'agit d'une procédure technocratique dont le *coût externe* (<http://bit.ly/1SnCff9>) est proportionnel au nombre d'employés, et qui représente également un coût élevé en temps de travail <sup>1</sup>.

La SSR doit renoncer à analyser la qualité des processus de travail selon la méthode ISO pour se concentrer sur la qualité des programmes, autrement dit son cœur de métier.

### **Convergence budgétaire**

Le cloisonnement des budgets en centres de coûts et l'obligation pour les UE de rétrocéder les excédents à la SSR (interdiction de constituer des réserves) a pour effet pervers d'encourager à l'utilisation coûte que coûte des soldes budgétaires en fin d'exercice (capacités en jours/heures, achats, frais, etc.), service par service ou à l'échelle des UE.

Sur la durée du plan financier 2016-2020, les règles doivent être assouplies afin de permettre de transférer les excédents budgétaires dans un fond de sauvegarde de l'emploi régional permettant d'éviter des licenciements et suppressions de postes.

### **Projets interrégionaux**

Les projets interrégionaux qui, au nom de la centralisation et des économies d'échelle, imposent des outils et méthodes de travail uniformes à toutes les UE, indépendamment de leurs besoins, débouchent fréquemment sur des coûts supplémentaires en termes de coordination nationale au lieu de permettre des économies. Pour chaque projet interrégional, la SSR doit consulter les UE avant la prise de décision et renoncer aux projets contreproductifs.

### **Campus**

Report de la mise en œuvre du projet Campus à Lausanne au prochain plan financier.

## **Effort attendu des cadres**

### **Mesures salariales**

Par analogie au gel des salaires CCT en cas de situation économique défavorable (art. 6.2 CCT), les cadres doivent contribuer à l'effort dans une mesure au moins proportionnelle : pas d'augmentation de salaire, pas de prime pour les cadres ayant atteint leur salaire maximum, contribution sur la « part variable ».

### **Suppression de postes**

Le pourcentage de postes de cadres supprimés doit être le même que celui des postes CCT.

### **Harmonisation des conditions LPP entre personnel CCT et cadres**

Compte tenu que depuis deux ans, les cadres n'ont plus l'obligation de quitter l'entreprise à 62 ans et qu'ils sont soumis au même âge réglementaire que le personnel CCT, la nécessité de bénéficier d'une caisse complémentaire (Gemini) permettant de compenser la différence entre 62 et 65 ans ne se justifie plus.

## **Politique du personnel**

Les capacités CCT économisées dans le cadre des mesures d'économie ne doivent pas être repourvues à l'externe (maintien de la masse salariale).

---

<sup>1</sup> « Au moment d'élaborer le budget des heures dédiées en interne, la règle d'or selon laquelle il faut prévoir près de 0,5 jour ouvré par collaborateur s'applique. ». Reporté à l'effectif EPT de la SSR, on atteindrait un total de 2500 jours, soit plus de 11 postes à plein temps.

## **Procédure de consultation – propositions du groupe du Tessin**

---

- Réduire les nombreuses séances en Suisse alémanique ou en Suisse romande et les coûts relatifs (billet en première classe, temps de travail, repas). On pourrait améliorer l'offre technique et favoriser les vidéoconférences.
- Repenser la participation de la SSR à Euronews qui semble-t-il (pas vérifié) coûte 300'000 fr par année.
- Gestion des archives: les archives de la SSR sont un bien public très important, on pourrait demander un financement de la Confédération pour la promotion et la conservation des archives (comme la Bibliothèque nationale à Berne, la Cinémathèque suisse).
- Alléger l'organisation de l'UE : on perçoit aujourd'hui une bureaucratisation excessive, un organigramme qui prévoit des fonctions de cadres jugées inutiles, qui font obstacle à l'efficacité plutôt que de l'améliorer. La RSI compte 72 cadres qui gagnent beaucoup et dont le rôle est loin d'être toujours clair.
- Examiner l'organisation des départements. L'organigramme de la RSI est structuré en départements et chaque département travail « pour soi », avec son propre budget. Selon plusieurs interlocuteurs, cette organisation comporte des coûts supplémentaires et une rivalité entre les départements qui nuit au produit.
- Intervenir sur les abonnements aux journaux : la RSI paie aujourd'hui les journaux italiens au prix suisse (le double). Il faudrait passer des accords avec les grossistes italiens, ce qui permettrait de réaliser des économies importantes.
- Examiner les abonnements des téléphones mobiles surtout pour les collaborateurs qui voyagent beaucoup à l'étranger (les coûts de roaming sont très élevés).
- Réduire le nombre de cadres proportionnellement à la réduction des postes en CCT.

## **Procédure de consultation – propositions du groupe de Genève**

---

- Pas de part variable ni de prime pour les cadres en cas de gel des mesures salariales CCT.
- Assumer un endettement partiel pour éviter les licenciements.
- Vu que la masse salariale est de « 35% » du budget SSR, les épargnes doivent être effectuées hors masse salariale (sur les 65% restant) et sans amputation du programme, donc sur les investissements non urgents et les dépenses luxueuses (reporter de quelques années le projet de nouveau bâtiment à l'EPFL à Lausanne, séminaire des cadres, identifier et biffer les mandats hors CCT onéreux non essentiels et non productifs pour le service public tels que consultants dont la SSR peut se passer, etc ).
- La réduction des postes de cadres en % doit être la même que la réduction des capacités CCT, par UE.
- Favoriser la conversion annuelle du 13ème salaire en congé.
- Les capacités CCT économisées dans le cadre des mesures d'épargne ne peuvent pas être repourvues à l'externe (maintien de la masse salariale).

## **Konsultationsverfahren – Vorschläge Gruppe Radio SRF, GD, swissinfo**

---

- Der strukturelle Umbau (Konvergenz) von SRF, aber auch des ganzen Unternehmens SRG soll evaluiert, auf überflüssige Investitionen und Projekte überprüft werden, damit eruiert werden kann, was wirklich nötig ist oder wo Geld vergeudet wird – Missstände sind zu korrigieren.
- Konkrete Einsparungsmöglichkeiten im Kleinen.  
Beispiele: Zuviel Reiseaufwand zwischen den Studios. Mehr Sitzungen/Besprechungen per Skype statt vis-à-vis. Wer für eine zweistündige Sitzung von Basel oder Bern nach Oerlikon

reist, verbraucht mit An- und Rückreise 6 Std. Arbeitszeit. Das liesse sich per Skype oder Telefonkonferenz in zwei Stunden erledigen, also in einem Drittel der Arbeitszeit und ohne Spesen. Bessere Arbeitsorganisation: Viel zu viele unproduktive Sitzungen; nur noch vorbereitete Sitzungen, Workshops, Teamentwicklung und dergleichen sollen produktiv gestaltet werden.

- Anzahl der Kaderpositionen (durch die Konvergenz ist eine Hierarchiestufe zusätzlich eingeführt worden) sind zu überdenken und allenfalls zu korrigieren.
- Löhne, Spesen und Entschädigungen der Kader sind zu reduzieren.
- Reduktion der Reisespesen für GAV und Kader: Anspruch nur noch auf 2. Klasse Billets.

## **Konsultationsverfahren – Vorschläge Gruppe tpc**

---

### **Produktionsaufkommen und Personalauslastung**

Potential sehen wir vor allem in der bisher nicht erfolgreichen Synchronisierung von Produktionsaufkommen und Personalauslastungen. Wir erleben seit Jahrzehnten regelmässig Zeiten von Produktionsverdichtungen mit entsprechenden Personalengpässen, die zu Einkauf von Firmen-dienstleistungen führen. In den Sommermonaten und zwischen Weihnachten und Neujahr-Jahresbeginn entsprechend gegenteilige, produktionschwache Zeiten, in denen dann zu wenig Arbeit von SRF abgefragt wird. Durch erfolgreiche Abstimmung von Produktionswünschen und Personalkapazitäten könnten die extern benötigten Firmenleistungen gespart werden. Das tpc könnte z.B. durch eine entsprechende Preispolitik für verrechnete Studiobenutzungen Produktionswellen ausgleichen.

### **Weniger Fixes Dekor im Studio**

Fix verbautes Dekor im Studio führt zwar dazu, dass sich die Kosten für einzelne Redaktionen verringern. Gesamt gesehen können dadurch aber weniger Kombinationen von Halbtages-produktionen, durchgeführt werden. Die Auslastung der variablen Studios und Mitarbeiter/innen rutscht dadurch stark ab. Mit dem Produktionssystem von 2004/5 könnte für das gleiche Geld (mit vorhandenem und bezahltem Personal- und Produktionsmittel) mehr produziert werden. Dadurch müsste weniger externes Sendematerial eingekauft werden.

### **Budget-Politik bei Redaktionen**

Seit Jahrzehnten wird zu Ende des Jahres nicht verbrauchtes Budget hektisch aufgebraucht, um im nächsten Jahr keine vermeidbaren Budgeteinschränkungen erfahren zu müssen. Wenn Redaktionen nicht aufgebrauchtes Budget im nächsten Jahr von ihrem Budget abgezogen bekommen, dann wird Sparsamkeit nicht belohnt, sondern bestraft. Sparsamkeit müsste im Gegenteil zu einer nachfolgenden Budgeterhöhung führen. Dann hätten die Entscheidungsträger Sparanreize.

### **Mehr Eigenproduktionen mit vorhandenen, bezahlten Personal und Mitteln**

Mit den in der Vergangenheit sehr erfolgreichen Langzeit Live-Sendungen 24h-Reportagen können sehr preiswert Sendeminuten produziert werden. Diesen Produktionszweig mit vorhandenen, bezahlten Personal und Mitteln wieder auszubauen, würde den Einkauf von externen, teuren Produktionsformaten ersetzen.

### **Preiswert Sendematerial fürs Internet**

Mit dem Livestreamequipment könnten z.B. bei SRF Radio Wandersendungen begleitet werden, um als Nebenzweig Internet-Content zu generieren. Das würde die SRG geforderte Trimedialität, die auch als Kostenfaktor auftritt, preiswert bedienen.

## **Konsultationsverfahren – Vorschläge Gruppe Fernsehen SRF**

---

### **Keine Entlassungen**

Die Sparmassnahmen sind auf das absolut notwendige zu beschränken. Wo Stellen abgebaut werden, sollen sie durch Massnahmen wie frühzeitige Pensionierungen, natürliche Fluktuation, Angebot von Teilzeitstellen realisiert werden.

### **Verzögerung der Sparmassnahmen**

Um Entlassungen zu vermeiden, ist die Umsetzung der Sparmassnahmen, wo Personal betroffen ist, zurückzustellen. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden, sich auf die Situation einzustellen und ihre Lebens- und Arbeitsplanung ohne unzumutbaren Druck anzupassen. Dazu entstehen in der gewonnenen Zeit durch Abgänge mehr Möglichkeiten, Stellen ohne Entlassungen abzubauen.

### **Transparenz**

Wir fordern Transparenz über alle Sparprojekte SRG und tpc – auch über die 'nicht personalrelevanten' Sparmassnahmen. Um abzuschätzen, was die Auswirkungen auf Betrieb, Personal und Qualität sind, ist eine Gesamtschau notwendig. Insbesondere die vorgesehenen Massnahmen im Rahmen der Mittelfristplanung MFP bei SRF sind offenzulegen, wie auch die Verwendung der Mittel. Den Mitarbeitenden ist auch umfassende Transparenz über die Immobilien-Situation (Flächen, Kosten) zu gewähren.

### **Reduktion der Anzahl Kader**

Insbesondere bei SRF herrscht weit verbreitet Unbehagen über die hohe Zahl der Hierarchiestufen, die durch die Konvergenz noch zugenommen haben. Abbau von Kaderstellen spart nicht nur Löhne, sondern auch Aufwand (Sitzungen, Berichte etc.). Die Lufthansa hat kürzlich im Rahmen von Sparmassnahmen eine ganze Kaderebene gestrichen.

### **Verzicht auf Kader-Prämien**

Während der Laufzeit der Sparprojekte 16+ ist auf Ausrichtung von Prämien an Kader zu verzichten. Dies als Massnahme der Solidarität mit den betroffenen Mitarbeitenden.

### **Umfassende Ermöglichung von Teilzeitarbeit und Job-Sharing**

Teilzeitarbeit ist noch umfassender als heute zu ermöglichen. Sie bietet Vorteile auf allen Ebenen (Disponierbarkeit, Motivation der Mitarbeitenden, Qualität), und durch mehr Teilzeitarbeit können notwendige Sparmassnahmen personalverträglich gestaltet werden. Auch kleinere Teilzeitpensen unter 60% sind zu ermöglichen.

### **Flächendeckende Ermöglichung des Bezugs 13. Monatslohn in Zeit**

Allen Mitarbeitenden, die dies wünschen, ist zu ermöglichen, ihren 13. Monatslohn nicht nur alle drei Jahre, sondern jedes Jahr umzuwandeln. Es darf nicht sein, dass Vorgesetzte dies ablehnen und gleichzeitig Stellen abbauen.

### **Überprüfung und Reduktion der Mittelfristplanung MFP bei SRF und tpc**

Die SRG spart 2,4% ihres Budgets – SRF aber plant den Abbau von 3,25% der Belegschaft. Dies, um Bau- und Programmprojekte zu finanzieren. Diese Planungen aus der Zeit vor dem Bundesgerichts-urteil sind nicht mehr zeitgemäss und kosten unnötigerweise Stellen. Die MFP ist von SRG-Seite zu überprüfen und zu redimensionieren. Dies sowohl bei aufwändigen Programmvorhaben wie auch bei den Bauprojekten in Zürich und Basel.

### **Anpassung des Budgetierungsprozesses**

Nach wie vor wird kurz vor Ende Jahr in vielen Abteilungen unnötig Geld ausgegeben, um das Budget des laufenden Jahres auszuschöpfen und nicht Gefahr zu laufen, in kommenden Jahren mit tieferem Budget arbeiten zu müssen. Solche Mechanismen sind verschwenderisch, es sollte z.B. möglich sein, nicht ausgeschöpfte Budgetresten aufs Folgejahr zu übertragen oder die Budgets nicht auf dem Aufwand des laufenden Jahres, sondern aufgrund des tatsächlichen Bedarfs festzulegen.

### **Projekte aus der Vergangenheit überprüfen**

Diverse Projekte aus der Vergangenheit, die wiederkehrende Mehrkosten verursacht haben (Beispiel CSP) sind prioritär zu überprüfen und wo notwendig rückgängig zu machen. Auch das Projekt IaaS (Auslagerung Server und Speicher zu Swisscom) scheint zurzeit sehr teuer zu werden durch Mehraufwand. Zu betrachten ist auch der Know-How-Verlust.

### **Reduktion unnötiger Software**

Viele Arbeitsplätze sind mit Software ausgerüstet, die kaum je gebraucht wird, die damit zusammenhängenden Lizenzkosten könnten reduziert werden. Durch Konsolidierung der Software-Landschaft und Abschaffung von Produkten, deren Aufgaben auch von anderer vorhandener Software erfüllt wird, können ebenfalls Lizenzen gespart werden.

### **Verbesserung der Zusammenarbeit SRF mit tpc**

Die Entscheidungsprozesse und Produktionsabläufe bei SRF sind so zu optimieren, dass tpc der optimale Einsatz seiner Ressourcen ermöglicht wird. Dies beinhaltet z.B. vermehrt Vorproduktionen anstelle von Live-Sendungen, Abstimmung der Produktionszeitpunkte auf verfügbare Ressourcen, Ermöglichung der Studiovermietung an Externe etc.

### **Schutz von Stellen bei tpc durch weniger externe Aufträge**

Die übermässige Vergabe von Fernseh-Produktionsaufträgen an externe Firmen, insbesondere nach Deutschland, gefährdet Stellen bei der SRG-Tochter tpc. Solche Aufträge sind im Interesse der Produktionskapazitäten und des Know-Hows wie auch des Personals intern zu vergeben.

### **Schutz der Mitarbeitenden mit GAV unregelmässig bei tpc**

Die unter dem GAV unregelmässig angestellten Mitarbeitenden von tpc tragen schon sehr viel Risiko für den Geschäftsgang. Es ist nicht hinzunehmen, dass Sparmassnahmen in einem solchen Ausmass durch Reduktion der Anzahl Garantietage für diese Leute durchgeführt werden.

### **Wasserspender abschaffen**

Wasserspender kosten – und die Qualität des Wassers ist nicht besser als Leitungswasser. Das Einrichten von Wasserhähnen zum Trinkwasserbezug bei sowieso stattfindenden Baumassnahmen ist billiger.

### **Einnahmen erhöhen**

Die Führung der SRG soll alles in ihrer Macht stehende tun, um Einnahmen zu erhöhen und damit auch in Zukunft einen qualitativ hochstehenden Service Public anbieten zu können.

## **Abschliessende Bemerkung**

---

Für allfällige Rückfragen bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an das Zentralsekretariat SSM unter [info@ssm-site.ch](mailto:info@ssm-site.ch)