

Collaborateurs et rémunération

Sommaire

Informations et chiffres clés relatifs à nos collaborateurs

- 5 Effectifs de 2010 à 2019
- 5 Effectifs 2019 en fonction du type de contrat
- 6 Collaborateurs par genre en 2019
- 6 Collaborateurs à temps partiel 2019
- 6 Collaborateurs travaillant à temps partiel par genre en 2019
- 7 Collaborateurs par domaine 2019
- 7 Catégories d'âges de 2015 à 2019
- 7 Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2019
- 8 Fluctuation nette de 2015 à 2019
- 8 Fluctuation brute / nette de 2015 à 2019
- 8 Recrutement interne des cadres de 2015 à 2019
- 9 Jours de congé maladie de 2015 à 2019 en comparaison avec le marché
- 9 Investissements dans la formation et le perfectionnement 2018/2019
- 9 Apprentis et stagiaires de 2015 à 2019

Rémunération de nos cadres et de nos collaborateurs

- 11 Répartition des salaires 2019 en fonction du type de contrat
- 11 Rapport entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé
- 12 Rémunération du Conseil d'administration de la SSR de 2010 à 2019
- 12 Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2010 à 2019
- 12 Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des unités d'entreprise 2014 à 2019
- 13 Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nationale de 2010 à 2019
- 13 Augmentation des salaires du personnel sous CCT en comparaison aux cadres
- 13 Evolution du salaire moyen à la SSR de 2010 à 2019
- 14 Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2019
- 14 Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2019 (sélection)
- 14 Evolution des salaires de la SSR de 2010 à 2019 en comparaison avec la moyenne nationale
- 15 Niveau des salaires selon les fonctions en comparaison avec le marché suisse
- 15 Différences de salaire entre femmes et hommes en comparaison avec le marché suisse

Avant-propos

La SSR informe le peuple suisse dans les quatre langues nationales, 24 heures sur 24, sur les actualités régionales, nationales et internationales au travers de ses chaînes de télévision, de ses stations radio et de ses sites Internet. Quel est le prix de ce travail? Qui compose les rangs du personnel? Le présent rapport apporte des réponses à ces questions par des chiffres et des faits relatifs aux salaires et aux collaborateurs.

Le rapport est scindé en deux parties. La première porte sur l'humain, sur toutes celles et ceux qui, dans l'ombre ou dans la lumière, façonnent les programmes. Ce chapitre est consacré à la proportion de cadres par rapport aux collaborateurs sous CCT, à la structure des âges et à la part de femmes au sein des effectifs. Il fournit des informations sur le nombre de postes à temps partiel à la SSR ainsi que sur les investissements en matière de formation et de perfectionnement.

La seconde est consacrée aux salaires versés par la SSR et à leur évolution. Elle fait également mention de la rémunération des cadres supérieurs et présente les efforts déployés par l'entreprise en matière d'égalité des salaires entre hommes et femmes. Les salaires (bruts) indiqués s'entendent toujours 13^e salaire compris pour les collaborateurs sous contrat CCT, et part variable comprise pour les cadres.

Les données de rapport sont essentiellement tirées des chiffres de la SSR; lorsque cela s'avérait nécessaire, elles ont été complétées à l'aide de statistiques externes de la Confédération ou de résultats d'études de sociétés privées. Depuis des années, la SSR participe également à un échange régulier d'informations avec des groupes privés, des entreprises proches de la Confédération et la Confédération elle-même. Un échange essentiel pour la SSR – qui souhaite rester à la page en matière de politique du personnel.

Encore un mot sur la base de données utilisée: le présent rapport contient des chiffres et des faits relatifs aux salaires et aux collaborateurs de la maison mère SSR. Cette dernière comprend les cinq unités d'entreprise RSI, RTR, RTS, SRF et SWI ainsi que la Direction générale – sans les filiales de la SSR qui, avec la maison mère, constituent le groupe SSR.

Informations et chiffres-clés relatifs à nos collaborateurs

L'univers des médias est passionnant, exigeant et pluriel. Au sein de la plus grande entreprise média suisse, nous le façonnons jour après jour, dans l'esprit du temps.

La SSR propose des conditions d'engagement et de travail attrayantes, des salaires équitables ainsi que des prestations sociales adéquates. Elle considère cette approche comme une condition essentielle pour la production de contenus radio, TV et en ligne de haute qualité et pour l'accomplissement de son mandat de service public.

Près de 6000 postes de travail

A la fin 2019, la SSR employait 5956 personnes à plein temps ou à temps partiel. Environ 70 % d'entre elles étaient en charge de la conception du programme, de la production et de la technique. 30 % environ travaillaient dans l'informatique ainsi que dans d'autres domaines logistiques, tels que les finances, les ressources humaines et la communication. Comparée à celle des personnes actives dans les rédactions et la production, la part de collaboratrices et de collaborateurs exerçant une fonction de support est restée la même depuis 2013.

Les contrats des collaborateurs de la SSR varient en fonction du taux d'occupation ainsi que des fonctions exercées. En 2019, les collaborateurs soumis à la convention collective de travail (CCT) représentaient 86,0 % du total. La proportion de cadres s'établissait à 8,2 %. Les 5,8 % restants travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de moins de 30 % et disposaient donc d'un contrat individuel de travail (CTr). Au cours des six dernières années, la part des cadres est restée stable (avec une fluctuation maximale de 0,4 point de pourcentage entre 2014 et 2019). En outre, la part de cadres à la SSR est inférieure à celle observée dans d'autres entreprises: de nombreuses grandes entreprises privées ainsi que des entreprises proches de la Confédération comparables à la SSR comptent en moyenne 19 % de cadres.

Objectifs RH dans la stratégie SSR

La SSR encourage le développement interne de ses collaborateurs et planifie la relève aux postes-clés. Dans le cadre de sa stratégie d'entreprise, la SSR s'est donné pour objectif de relever le pourcentage de femmes cadres à 30 % d'ici 2020. Fin 2019, pour la première fois, les 30 % ont été atteints, mais cette valeur varie selon les fonctions exercées. Dans le domaine technique par exemple, elle est d'environ 20 %.

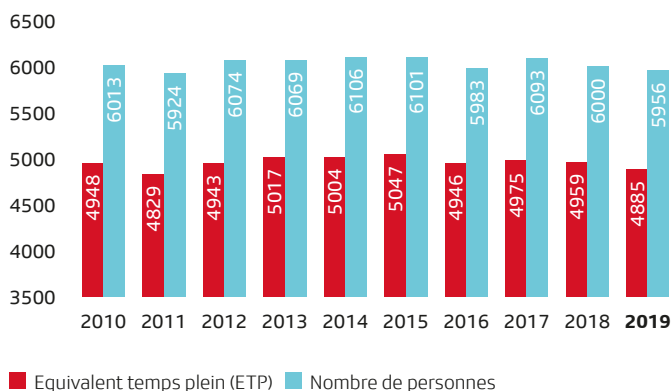
La SSR souhaite également augmenter la part de «digital natives» (personnes nées en 1980 ou après) et parvenir à une mixité qui corresponde à celle observée chez le public en termes de groupes d'âge et de modes de vie. En effet, la mutation numérique dans la branche des médias met la SSR et ses collaborateurs face à des défis de taille. C'est pourquoi l'entreprise accorde une place importante à la révolution numérique dans sa stratégie RH et y affirme sa volonté de promouvoir toujours plus la polyvalence des collaborateurs et leur flexibilité entre les différents vecteurs.

4885 ETP

engagés à la SSR

5956 personnes travaillent à la SSR. Le nombre de collaborateurs a baissé en 2019. Cela se voit également dans le nombre d'équivalents temps plein (ETP), qui est redescendu, pour la première fois depuis 2011, sous la barre des 4900, nombre relativement stable depuis plus de 10 ans. Sur cette période, le nombre d'équivalents temps plein a reculé de 1,3 %.

Effectifs de 2010 à 2019

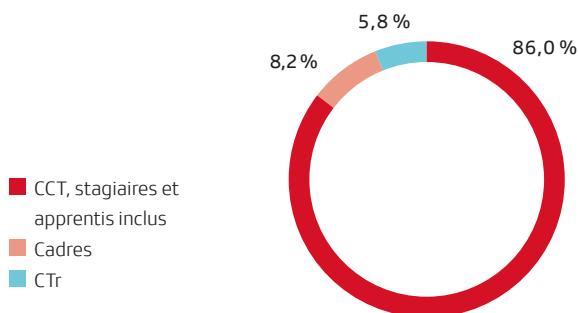


5121 personnes

soumises à la CCT

En 2019, la grande majorité des collaborateurs de la SSR (5121 personnes, soit 86,0 %, stagiaires et apprentis inclus) étaient soumis à la convention collective de travail (CCT). Près d'un dixième (490 collaborateurs, soit 8,2 %) faisait partie des cadres, et 345 personnes (5,8 %) avaient un contrat individuel de travail (CTr: cette catégorie englobe tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation inférieur à 30 %).

Effectifs 2019 en fonction du type de contrat



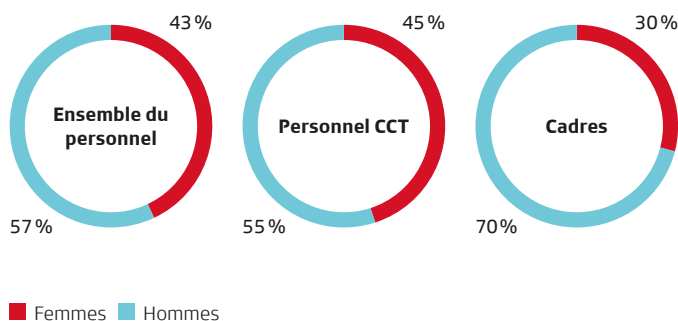
	2015	2016	2017	2018	2019	
Equivalents temps plein	5 047	4 946	4 975	4 959	4 885	
Nombre de personnes en fonction du type de contrat						
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	Total	5 221	5 104	5 206	5 127	5 121
	Dont femmes	2 333	2 299	2 333	2 292	2 297
	Dont hommes	2 888	2 805	2 873	2 835	2 824
Cadres	Total	502	514	509	507	490
	Dont femmes	134	145	144	148	149
	Dont hommes	368	369	365	359	341
CTr (contrats individuels de travail)	Total	378	365	378	366	345
	Dont femmes	166	158	167	159	144
	Dont hommes	212	207	211	207	201
Toutes les catégories	Total	6 101	5 983	6 093	6 000	5 956
	Dont femmes	2 633	2 602	2 644	2 599	2 590
	Dont hommes	3 468	3 381	3 449	3 401	3 366

43 %

part des femmes sur l'ensemble des collaborateurs

Avec 43 % de femmes, la mixité est relativement équilibrée au sein de la SSR; dans les fonctions journalistiques, le pourcentage de femmes atteint les 44 %. Dans les domaines de la technique et de la production, les hommes sont en revanche nettement plus nombreux. Dans la catégorie du personnel soumis à la CCT, le pourcentage de femmes est égal à 45 %; chez les cadres, il est de 30 %. Le Conseil d'administration de la SSR s'était fixé pour objectif stratégique de faire passer le pourcentage de femmes cadres à 30 % d'ici à 2020. Dans cette optique, la SSR a pris diverses mesures pour inciter les femmes à occuper des postes de cadre et pour leur offrir de bonnes conditions d'embauche. Ces mesures semblent porter leurs fruits: fin 2019, pour la première fois, les 30 % ont été atteints.

Collaborateurs par genre en 2019

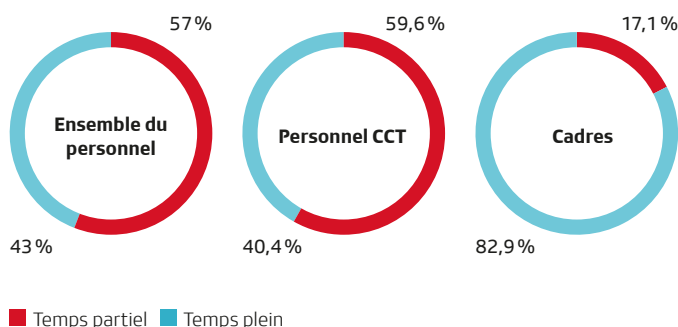


57 %

part des collaborateurs travaillant à temps partiel

A la SSR, le travail à temps partiel est très répandu: il concerne plus de la moitié des collaborateurs soumis à la CCT (à la SSR, un poste à temps partiel correspond à un taux d'occupation inférieur ou égal à 90 %). Dans la catégorie CCT, cette part est d'environ 60 %. Chez les cadres, elle est, avec près de 17 %, encore relativement faible. Pour faire augmenter la part de cadres travaillant à temps partiel, ce sujet est abordé et encouragé à chaque nouvelle embauche.

Collaborateurs à temps partiel en 2019

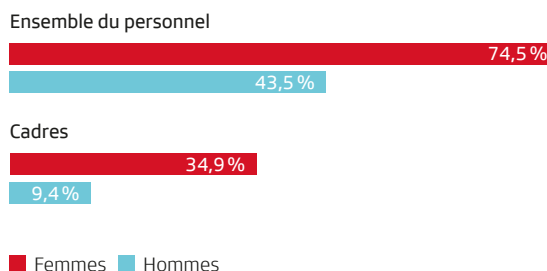


44 %

part des hommes travaillant à temps partiel

Comme dans de nombreuses autres entreprises, à la SSR, beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. Alors que près de deux tiers des femmes (près de 1907 personnes, soit 75 %) sont employées à temps partiel, la part des hommes est de 44 %, soit 1478 personnes. Chez les cadres, le pourcentage est encore plus faible: 35 % des femmes cadres contre seulement 9 % des hommes cadres travaillent à temps partiel.

Collaborateurs travaillant à temps partiel par genre en 2019

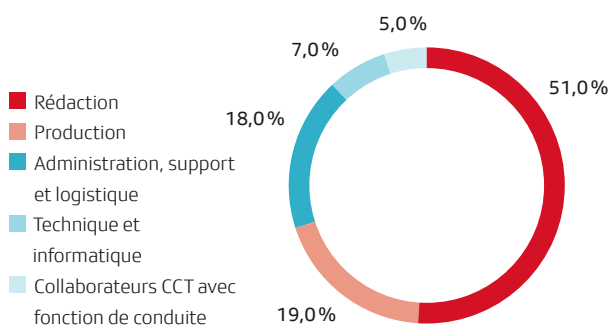


70%

des collaborateurs travaillent dans les rédactions et la production

70 % des collaborateurs* travaillent dans une rédaction** (51 %) et dans la production (19 %). Près de 25 % des collaborateurs exercent une fonction de support: 18 % travaillent dans l'administration, le support ou la logistique, 7 % dans l'informatique et la technique. Et 5 % des collaborateurs sous CCT exercent une fonction de conduite. Ce rapport entre les différents domaines demeure stable depuis 2013 (fluctuation de +/- 1 point de pourcentage).

Collaborateurs par domaine 2019



* Collaborateurs sous CCT, donc hors cadres

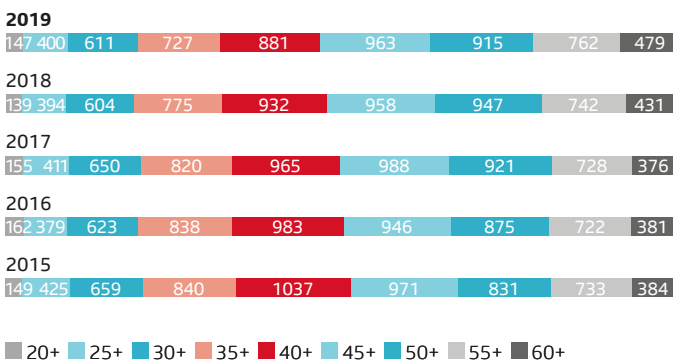
** Rédaction y c. support de programme

46 ans

âge moyen

Les collaborateurs de la SSR ont en moyenne 45,8 ans et y travaillent depuis 13,2 ans. Entre 2015 et 2019, la part des moins de 40 ans a diminué. La SSR a donc formulé comme objectif d'augmenter la part des «digital natives» (personnes nées en 1980 ou après). Pour y parvenir, au moins la moitié des nouveaux collaborateurs devront avoir moins de 35 ans. Cette diminution de la part des moins de 40 ans s'explique par les tendances démographiques générales, voire par le vieillissement de la population. C'est pourquoi la SSR a pris des mesures pour mieux séduire les jeunes, par exemple en changeant son image d'employeur avec «Mon univers à 360°!».

Catégories d'âges de 2015 à 2019

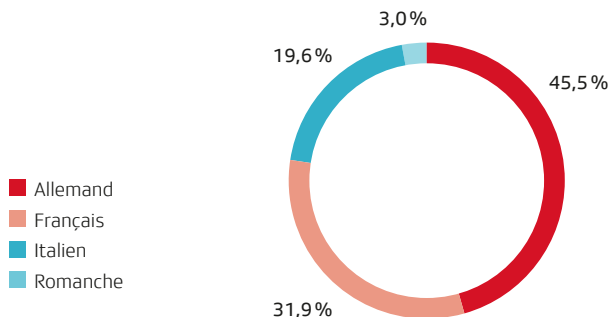


Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2019

11 langues

parlées à la SSR

Dans les domaines des langues et de la culture, la SSR est à l'image de la Suisse: environ 45 % des collaborateurs parlent (suisse) allemand, 32 % parlent français, 20 % italien et 3 % romanche. Parallèlement aux quatre langues nationales, les collaborateurs parlent au moins 7 autres langues. Au total, 31 nationalités sont représentées au sein du personnel de la SSR.



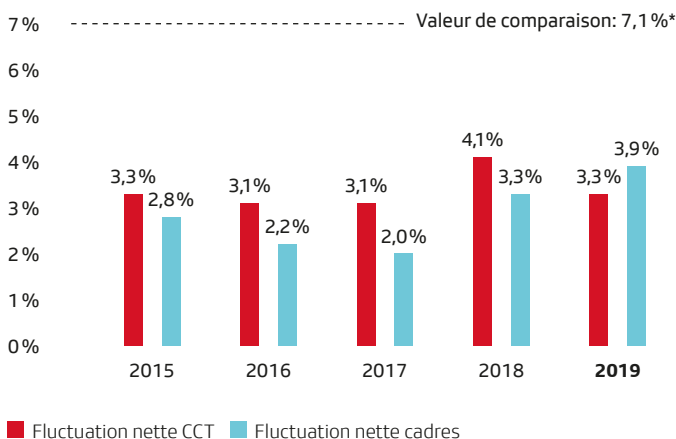
3,4 %

fluctuation nette

La fluctuation nette correspond aux démissions de collaborateurs. En un an, la fluctuation nette a reculé d'environ un demi-point de pourcentage pour passer à 3,4 %. Pour le personnel sous CCT, elle se situe en moyenne à 3,3 %, et chez les cadres à 3,9 %. La fluctuation à la SSR reste faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 7,1 %*). Ces chiffres relativement faibles s'expliquent d'une part par le grand attachement des collaborateurs à l'entreprise (commitment) et, d'autre part, par le marché du travail: en raison du haut degré de spécialisation, notamment dans le domaine des médias audiovisuels, les postes de journalistes et de techniciens sont rares.

Fluctuation nette de 2015 à 2019

CCT et cadres



* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse, valeur moyenne entre 2014 et 2018

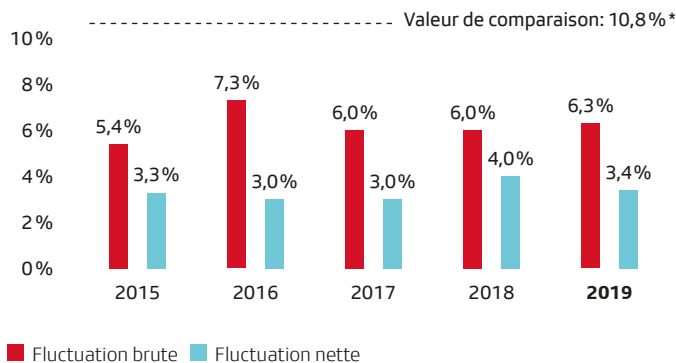
6,3 %

fluctuation brute

En plus des démissions, la fluctuation brute prend en compte les licenciements et les départs à la retraite. Les chiffres élevés de 2016 s'expliquent par les suppressions de poste réalisées en 2016 sous forme de mises à la retraite anticipée, de licenciements et de réductions de taux d'occupation. Avec une moyenne de 6,3 % (moyenne des cinq dernières années), la fluctuation brute de la SSR est faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 10,8 %*).

Fluctuation brute / nette de 2015 à 2019

CCT et cadres



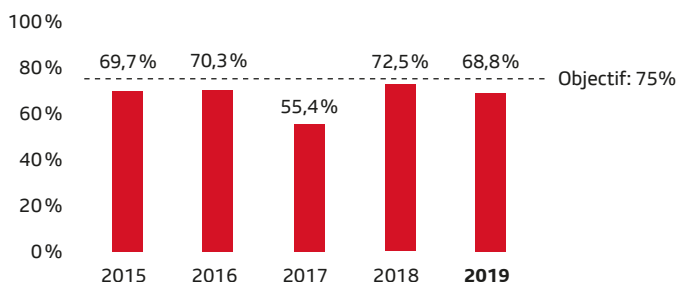
* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse, valeur moyenne entre 2014 et 2018

68,8 %

part des cadres recrutés en interne

Cet indicateur mesure la part de cadres recrutés en interne. Un chiffre élevé indique des perspectives d'évolution attrayantes. Grâce aux mesures de développement du personnel, 10 à 15 personnes sont recrutées chaque année pour occuper un poste de cadre. Entre 2015 et 2019, la SSR est toujours restée légèrement en deçà de son objectif de 75 % de recrutement interne. Le recul de 2017 s'explique par le fait que la SSR a dû recruter de nombreux spécialistes en externe.

Recrutement interne des cadres de 2015 à 2019

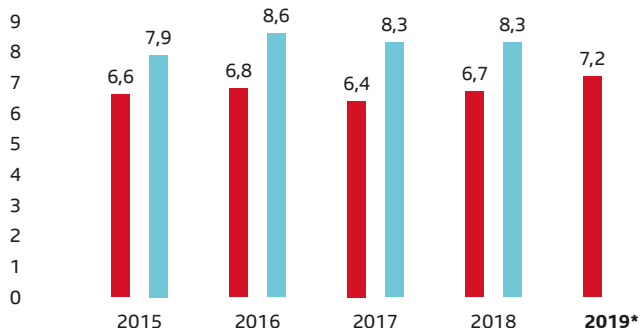


7,2 jours

taux d'absentéisme pour cause de maladie

Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours au cours desquels un collaborateur ou une collaboratrice n'a pas pu travailler pour cause de maladie. A la SSR, il a été relativement constant au cours des cinq dernières années, tournant autour de 6 à 7 jours par an (CCT/CTr). Ainsi, la SSR se situe légèrement en deçà du chiffre de comparaison des autres grandes entreprises suisses, qui s'élève à 8 jours environ**.

Jours de congé maladie de 2015 à 2019 en comparaison avec le marché



■ SSR (CCT / CTr) ■ Valeur de comparaison

* La valeur de comparaison avec le marché 2019 n'est pas encore disponible

** Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

6 377 687 CHF

investis dans la formation et le perfectionnement

Ces cinq dernières années, la SSR a investi annuellement environ 7,1 millions de francs, soit 1,2 % de sa masse salariale, dans la formation et le perfectionnement interne et externe de ses collaborateurs. Les coûts subséquents englobent les coûts des cours, les honoraires des intervenants ainsi que les coûts salariaux des apprentis et des stagiaires. Avec 2,5 jours de formation par an, la SSR se situe dans la moyenne du marché (valeur de comparaison: 3,0 j.*).

Investissements dans la formation et le perfectionnement 2018/2019

Dépenses de formation et de perfectionnement



Coûts salariaux (stagiaires et apprentis)



Total des investissements



■ 2018 ■ 2019

* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

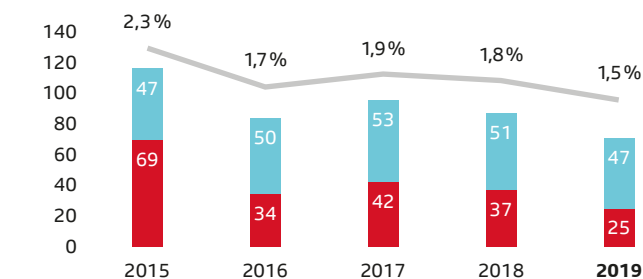
1,5%

part des apprentis et des stagiaires

La SSR propose des stages aux jeunes journalistes diplômés. Ils suivent un programme de 12 à 24 mois faisant la part belle à la formation sur le terrain, mais peuvent également participer à des cours s'adressant aux créateurs de programmes (techniques d'élocution, métiers de la vidéo, droit des médias). Le recul de 2016 est imputable à l'ajournement d'un programme de stagiaires à la RSI. En comparaison, le pourcentage d'apprentis est plutôt bas: en Suisse, il existe en effet de nombreux apprentissages pour les métiers techniques ou les fonctions logistiques, mais pas pour les professions journalistiques.

Apprentis et stagiaires de 2015 à 2019

Equivalents temps plein



■ Stagiaires ■ Apprentis
■ Total des stagiaires et apprentis en %

Rémunération de nos cadres et de nos collaborateurs

La SSR informe le public de sa politique salariale. Elle décrit avec transparence l'évolution des salaires de ses cadres supérieurs, de ses cadres et de ses collaborateurs CCT. Elle replace les montants correspondants dans un contexte plus large, en les situant à l'échelle nationale et en les comparant à ceux d'autres entreprises.

Des salaires équitables

Le salaire annuel moyen versé par la SSR toutes catégories de collaborateurs confondues s'élève à 107 249 francs par poste à temps plein, pour un âge moyen de 45,8 ans. A première vue, ce chiffre peut paraître relativement élevé.

Précisons toutefois que d'une manière générale, les entreprises média doivent en effet supporter des charges de personnel relativement élevées. Ainsi, de nombreux postes au sein de la SSR nécessitent un haut niveau de qualification: 52 % des collaborateurs sont titulaires d'un diplôme d'une école supérieure ou d'une haute école spécialisée. Dans le cas des collaborateurs exerçant des activités journalistiques, ce chiffre atteint même les 70 %.

La SSR s'efforce d'appliquer une politique salariale équitable. Ainsi, en tant qu'entreprise remplissant un mandat de service public, elle a décidé de signer, en décembre 2019, la Charte pour l'égalité salariale. En signant cette charte, elle s'est engagée à respecter le principe d'un «salaire égal pour un travail de valeur égale» et de procéder régulièrement à un contrôle de l'égalité salariale.

La politique du personnel de la SSR applique aussi le principe de l'égalité de traitement entre les cadres et les collaborateurs CCT: au cours des dix dernières années, elle a mis à disposition les mêmes moyens financiers (en moyenne 0,7 % de la masse salariale chaque année) pour les mesures salariales des uns et des autres.

Un système salarial moderne

Les principales activités professionnelles de la SSR sont réparties sur quelque 120 fonctions dites de référence. Chaque poste est rattaché à l'une d'elles. Le salaire maximal dépend des exigences associées à cette fonction et, par conséquent, du niveau de cette dernière dans la grille de classification.

La classification des 120 fonctions répertoriées à la SSR s'opère sur la base de sept critères: exigences techniques, conduite et communication, degré de difficulté des tâches, responsabilités, marge de manœuvre, contraintes physiques et facteurs liés à l'environnement de travail.

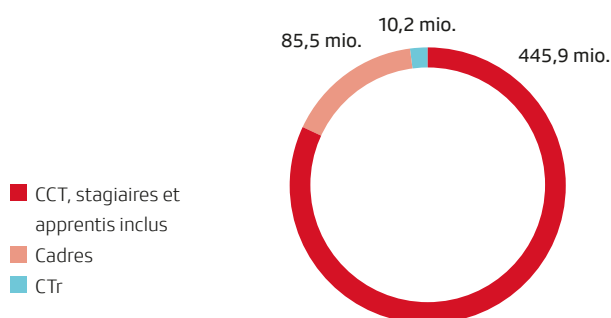
Le salaire minimal est fixé à 75 % du salaire maximal (= 100 %) correspondant à la fonction. La détermination du salaire (entre 75 et 100 % du salaire maximal) dépend de l'expérience personnelle et spécifique à la fonction concernée, des performances individuelles ainsi que de la valeur sur le marché.

Dans le cas des cadres, le salaire de fonction comprend une composante variable. Elle s'élève en moyenne à 11 % de la masse salariale des cadres. Le montant versé chaque année dépend du degré de réalisation des objectifs.

542 millions CHF masse salariale

En 2019, la masse salariale de la SSR atteignait 542 millions de francs, dont environ quatre cinquièmes (446 millions de francs) ont été versés aux collaborateurs ayant un poste à durée indéterminée soumis à la convention collective de travail (CCT), et un cinquième (96 millions de francs) aux cadres et aux collaborateurs sous contrat individuel de travail (CTr).

Répartition des salaires 2019 en fonction du type de contrat

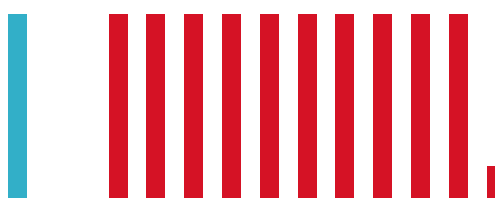


		2015	2016	2017	2018	2019
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	CHF 1000	453 947	441 929	447 575	448 020	445 909
	%	82,5	81,7	82,1	82,0	82,3
Cadres	CHF 1000	85 128	87 516	86 453	87 402	85 545
	%	15,5	16,2	15,9	16,0	15,8
CTr (contrats individuels de travail)	CHF 1000	11 284	11 460	11 230	11 265	10 188
	%	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9
Total de la masse salariale	CHF 1000	550 359	540 905	545 258	546 687	541 642
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 à 10,2 écart salarial

En 2019, le salaire annuel le plus bas versé par la SSR s'élevait à 52 200 francs et le plus élevé à 534 000 francs (honoraires et prestations accessoires inclus), soit un rapport de 1 à 10,2. L'écart entre le plus bas et le plus haut salaire a reculé de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente (de 1 à 10,3).

Rapport entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé



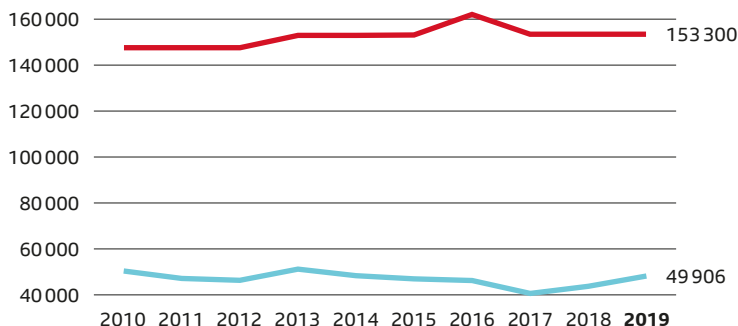
49 906 CHF

rémunération moyenne du Conseil d'administration

La rémunération du président s'élève à 153 300 francs pour un taux d'occupation de 50 % (honoraires 135 000 francs et prestations accessoires 18 000 francs), celle des 8 autres membres du CA à 32 000 francs par personne pour un taux d'occupation de 20 %. Les présidents des 4 sociétés régionales perçoivent des honoraires supplémentaires compris entre 16 000 et 40 000 francs. Les membres du CA touchent 1000 francs par réunion de comité.

Rémunération du Conseil d'administration de la SSR de 2010 à 2019

Rémunération totale: honoraires et prestations accessoires



■ Président ■ Membres du Conseil d'administration (moyenne)

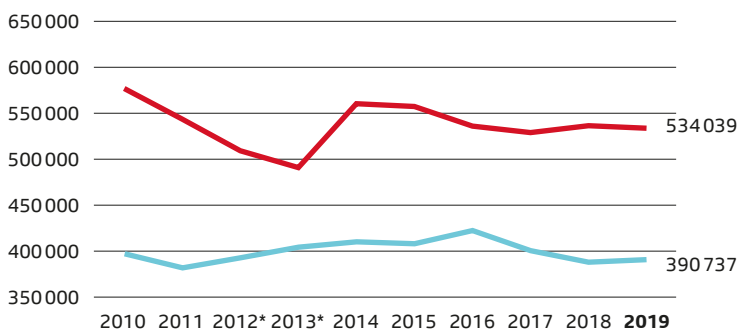
390 737 CHF

rémunération moyenne du Comité de direction SSR

En 2019, le directeur général de la SSR a perçu au total 534 039 francs (contre 536 746 francs l'année précédente). Le salaire moyen des 7 membres du Comité de direction a atteint 390 737 francs (contre 388 045 francs l'année précédente). Leur rémunération varie en fonction de la taille de l'unité d'entreprise et des mandats exercés. Les années 2012/2013 ne sont pas comparables avec les autres en raison du changement progressif de la date de paiement du salaire variable.

Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2010 à 2019

Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires



■ Directeur général ■ Membres du Comité de direction (moyenne)

* Pas de comparaison possible avec les autres exercices en raison du changement de date de paiement du salaire variable

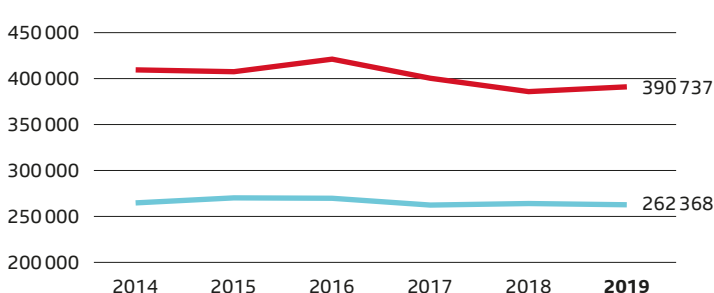
262 368 CHF

rémunération moyenne des comités de direction des unités d'entreprise SSR

Au niveau des unités d'entreprise, les membres du Comité de direction ont perçu 262 368 francs en moyenne en 2019. Leur rémunération varie en fonction de la taille de l'unité d'entreprise et des mandats exercés – comme pour le Comité de direction national.

Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des Comités de direction des unités d'entreprise de 2014 à 2019

Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires



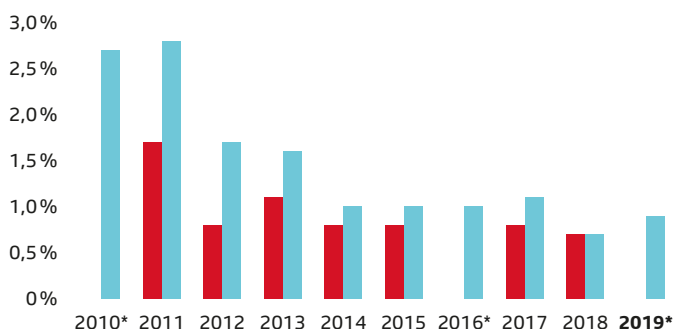
■ Comité de direction SSR ■ Comités de direction des unités d'entreprise SSR

0,7%

augmentation du salaire des cadres par an

Au cours des dix dernières années, la masse salariale des cadres de la SSR a augmenté de 0,7 % en moyenne. Ce chiffre est inférieur de 46 % en moyenne à celui qui a été enregistré sur le marché suisse. Les chiffres recueillis chaque année par la société Kienbaum Consulting permettent également de constater une tendance générale à une augmentation modérée des salaires des cadres depuis 2012. La politique de la SSR en matière de salaires des cadres s'inscrit elle aussi dans cette tendance.

Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nationale de 2010 à 2019



Moyenne par an:

■ SSR: 0,7 % ■ Marché suisse cadres: 1,5 %

Source: Kienbaum

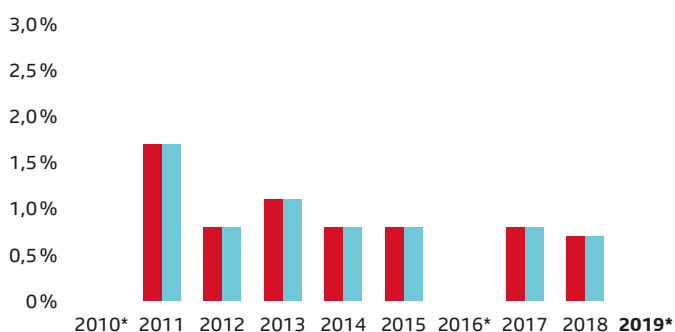
* SSR 2010, 2016 et 2019: gel des salaires

0,7%

augmentation du salaire du personnel sous CCT par an

La politique du personnel menée par la SSR est conforme au principe d'égalité de traitement des collaborateurs sous CCT et des cadres: au cours des dix dernières années, la SSR a consacré le même volume de ressources financières (en moyenne 0,7 %) aux augmentations de salaire du personnel CCT et des cadres.

Augmentation des salaires du personnel sous CCT en comparaison avec les cadres



Moyenne par an: ■ CCT: 0,7 % ■ Cadres: 0,7 %

* 2010, 2016 et 2019: gel des salaires

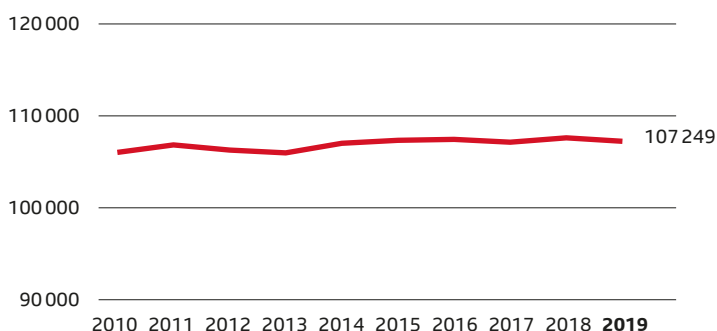
107 249 CHF

salaire moyen

De 2010 à 2019, le salaire moyen versé par la SSR est passé de 106 058 à 107 249 francs (+1,1 %). Les éventuelles allocations (par exemple pour le travail de nuit ou le dimanche) ne sont pas incluses dans le salaire moyen, étant donné qu'elles varient fortement selon le type de contrat et d'intervention. En 2019, le salaire médian était de 100 822 francs.

Evolution du salaire moyen à la SSR de 2010 à 2019

CCT et cadres à 100 %, 13^e mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse



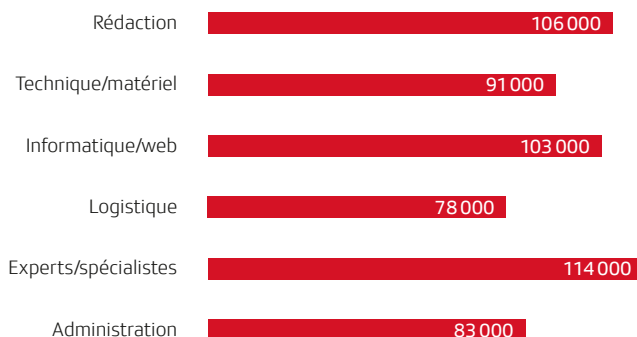
De 78 000 à 114 000 CHF

écart des salaires

Les diplômés de fin d'études et l'environnement de marché expliquent les écarts de salaires moyens: les diplômés de l'enseignement supérieur se retrouvent surtout dans les rédactions (69 %), parmi les experts et les spécialistes (54 %), ainsi que dans le secteur informatique (34 %). Ces catégories sont en outre très demandées sur le marché de l'emploi, ce qui se répercute sur les salaires. Les fonctions techniques, logistiques et administratives sont occupées en grande partie par des collaborateurs avec une formation professionnelle. Les salaires moyens sont donc plus bas.

Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2019

CCT et cadres, 13^e mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse



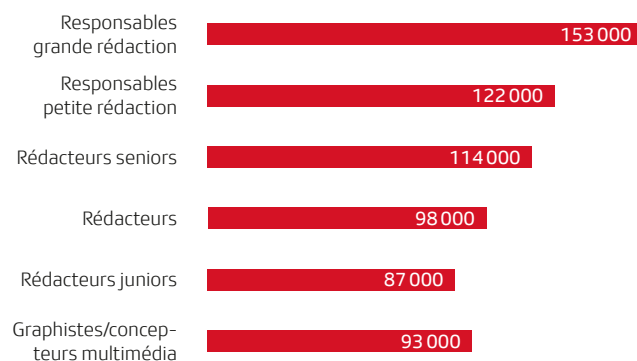
De 87 000 à 153 000 CHF

écart des salaires des fonctions journalistiques

Les salaires des fonctions journalistiques varient selon le niveau de responsabilité et d'expérience: les responsables des grandes rédactions gagnent plus. Au niveau intermédiaire, on trouve les collaborateurs qui ont des fonctions journalistiques et beaucoup d'expérience (seniors) – âge moyen: 48 ans. Les collaborateurs qui gagnent le moins sont ceux du domaine graphisme/conception multimédia, ainsi que les rédacteurs qui ont peu d'expérience (juniors) – âge moyen: 34 ans.

Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2019 (sélection)

CCT et cadres, 13^e mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse

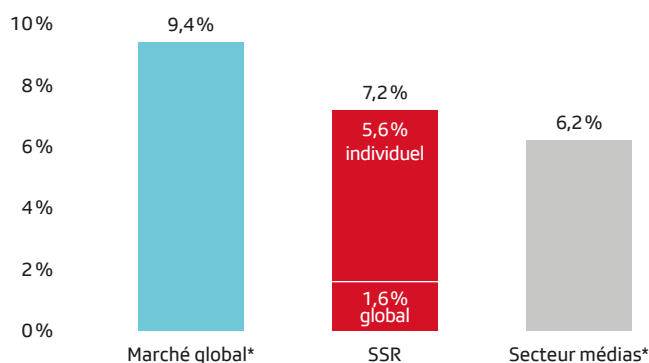


7,2%

augmentation des salaires en dix ans

En matière d'évolution des salaires, la SSR se situe dans la moyenne: au cours des dix dernières années, les salaires suisses ont augmenté de 2,2 points de % de plus que ceux de la SSR. La comparaison des chiffres de la SSR à ceux du secteur des médias dans son ensemble montre une augmentation des salaires légèrement supérieure à la SSR (+1,0 point de %). Précisons que la SSR a consacré davantage de moyens financiers aux augmentations de salaire individuelles qu'aux augmentations de salaire globales. Il y a deux raisons à cela: les trois quarts environ de ses collaborateurs n'ont pas encore atteint leur salaire maximal et l'inflation entre 2010 et 2019 a été quasiment inexistante.

Evolution des salaires de la SSR de 2010 à 2019 en comparaison avec la moyenne nationale



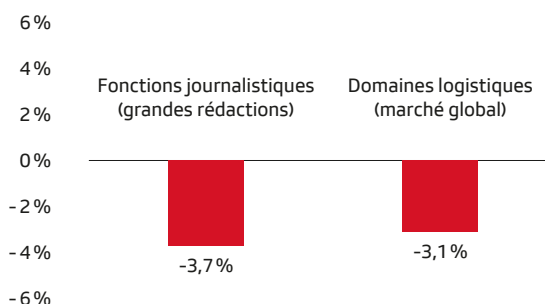
* Enquête UBS sur les salaires

-3,1 % à -3,7 %

niveau des salaires par rapport au marché

En moyenne, les salaires pratiqués par la SSR se situent légèrement en dessous du marché, avec des divergences selon les fonctions exercées. Les salaires des collaborateurs de la SSR exerçant des activités journalistiques sont inférieurs de 3,7 %* à ceux versés par les grandes entreprises média nationales. Dans les domaines logistiques (finances, informatique, communication, RH), la SSR se situe à un niveau légèrement inférieur au marché (-3,1 %**).

Niveau des salaires selon les fonctions en comparaison avec le marché suisse



* Enquête sur les salaires dans les médias suisses 2013 (klinglerconsultants.ch); il n'existe pas de chiffres plus récents.

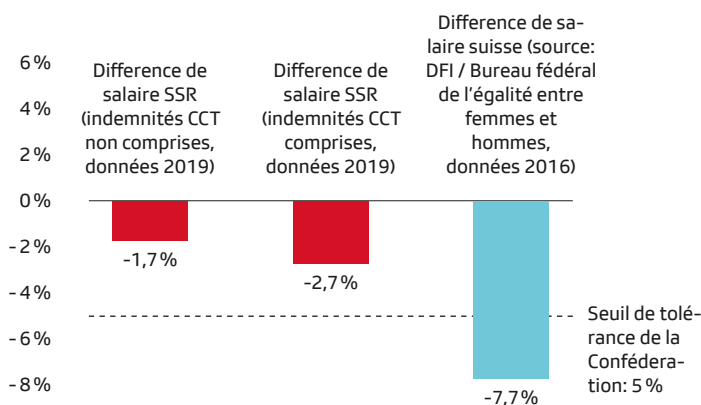
** Benchmark des salaires des fonctions de support 2019 (salaervergleich.ch)

-2,7 %

niveau des salaires des femmes par rapport aux hommes

La SSR se penche chaque année sur les différences de salaire entre les genres au moyen de l'outil d'autocontrôle mis à disposition par la Confédération (Logib). A la SSR, les salaires des femmes sont inférieurs de 2,7 % en moyenne à ceux des hommes (différence inexplicable). A l'échelle suisse, ceci est une bonne valeur. En effet le taux de tolérance de la Confédération est en dessous des 5 %. Des analyses SSR expliquent une partie de ces 2,7 % par des facteurs non discriminants (essentiellement par les compensations pour le travail la nuit et le week-end). Cela concerne davantage d'hommes. Sans ce facteur, la différence salariale ne serait plus que de 1,7 %.

Différences de salaire entre femmes et hommes en comparaison avec le marché suisse



Impressum

Editeur

Communication interne, Corporate publishing et Evénements
SRG SSR, Berne
srgssr.ch, info@srgssr.ch

Traduction

Service linguistique SSR, Berne
pool.tandem@srgssr.ch

Concept, design, réalisation

Heusserbischoff AG, Zurich
heusserbischoff.ch

Date de publication

Avril 2020

Ce document est disponible en français et en allemand.
La version allemande fait foi.