

Collaborateur.trices et rémunération

Sommaire

Informations et chiffres clés relatifs à nos collaborateur.trices

- 5 Effectifs de 2016 à 2020
- 5 Effectifs 2020 en fonction du type de contrat
- 6 Collaborateurs par genre en 2020
- 6 Collaborateurs à temps partiel 2020
- 6 Collaborateurs travaillant à temps partiel par genre en 2020
- 7 Collaborateurs par domaine 2020
- 7 Catégories d'âges de 2016 à 2020
- 7 Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2020
- 8 Fluctuation nette de 2016 à 2020
- 8 Fluctuation brute / nette de 2016 à 2020
- 8 Recrutement interne des cadres de 2016 à 2020
- 9 Jours de congé maladie de 2016 à 2020 en comparaison avec le marché 2020
- 9 Investissements dans la formation et le perfectionnement 2019/2020
- 9 Apprentis et stagiaires de 2016 à 2020

Rémunération de nos cadres et de nos collaborateur.trices

- 11 Répartition des salaires 2020 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 2016 à 2020
- 12 Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2016 à 2020
- 12 Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des unités d'entreprise 2016 à 2020
- 13 Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nationale de 2016 à 2020
- 13 Augmentation des salaires du personnel sous CCT en comparaison aux cadres
- 13 Evolution du salaire moyen à la SSR de 2016 à 2020
- 14 Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2020
- 14 Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2020 (sélection)
- 14 Evolution des salaires de la SSR de 2016 à 2020 en comparaison avec le marché global suisse
- 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

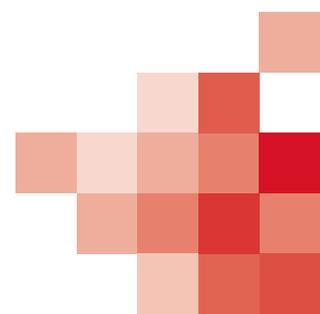
La SSR informe le peuple suisse dans les quatre langues nationales, 24 heures sur 24, sur les actualités régionales, nationales et internationales au travers de ses chaînes de télévision, de ses stations radio et de ses sites Internet. Quel est le prix de ce travail? Qui compose les rangs du personnel? Le présent rapport apporte des réponses à ces questions par des chiffres et des faits relatifs aux salaires et aux collaboratrices et 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 collaborateur.trices 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 supérieur.es et présente les efforts déployés par l'entreprise en matière d'égalité des salaires entre hommes et femmes. Les salaires (bruts) annuels indiqués s'entendent toujours 13^e salaire compris pour les collaborateur.trices sous contrat CCT et pour les cadres. Pour les cadres, ces données comprennent en plus la part variable.

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 rapport présente les chiffres et faits relatifs aux salaires et aux collaborateur.trices du groupe SSR. Il comprend les cinq unités d'entreprise RSI, RTR, RTS, SRF et SWI, la Direction générale ainsi que la filiale SWISS TXT AG. Ce qui est nouveau, c'est que le présent rapport présente les faits et chiffres du groupe, contrairement aux années précédentes lorsque seuls les chiffres de la maison-mère, sans la filiale SWISS TXT donc, étaient présentés. Ainsi les valeurs de 2020 indiquées dans les graphiques ci-après ne peuvent pas être comparées avec celles des années 2016 à 2019 (voir aussi explications figurant à la page 4 du rapport).



Chiffres-clés et informations sur nos collaborateur.trices

La SSR propose des conditions d'engagement et de travail attrayantes, des salaires équitables ainsi que de bonnes prestations sociales. 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 7 000 postes de travail

Fin 2020, la SSR employait 6902 personnes à temps plein ou à temps partiel (tous les chiffres pour 2020 concernent aussi la filiale SWISS TXT*). Deux bons tiers d'entre elles étaient en charge de la conception du programme, de la production et de la technique. Un peu moins d'un tiers environ travaillait dans l'informatique ainsi que dans d'autres domaines logistiques, tels que les finances, les ressources humaines et la communication.

Les contrats des collaborateur.trices de la SSR varient en fonction du taux d'occupation ainsi que des fonctions exercées. En 2020, les collaborateur.trices soumis.es à la convention collective de travail (CCT) représentaient 84,9 % du total. La proportion de cadres s'établissait à 7,9 %. Les 7,2 % restants travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de moins de 30 % et disposaient donc d'un contrat individuel de travail (CTr). Ces cinq dernières années, le pourcentage de cadres n'a pas évolué (entre 2016 et 2020, la fluctuation maximale était de 0,3 point de pourcentage).

En outre, un benchmark externe montre que la SSR compte une faible part de cadres: de nombreuses grandes entreprises privées ainsi que de nombreuses entreprises proches de la Confédération comparables à la SSR comptent en moyenne 18 % de cadres.

Objectifs de RH formulés dans la stratégie d'entreprise

La SSR encourage le développement interne de ses collaborateur.trices 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 % avant 2020, objectif qu'elle a atteint: fin 2020, la part des femmes cadres s'élevait bien à 30 %. A noter toutefois que cette valeur varie selon les types de métiers: dans le domaine technique par exemple, elle est d'environ 20 %.

La SSR souhaite également augmenter la part des «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 collaborateur.trices face à des défis de taille. C'est pourquoi la SSR accorde une place importante à la révolution numérique dans sa stratégie RH et y affirme sa volonté de promouvoir toujours plus la polyvalence des collaborateur.trices et leur flexibilité entre les différents vecteurs.

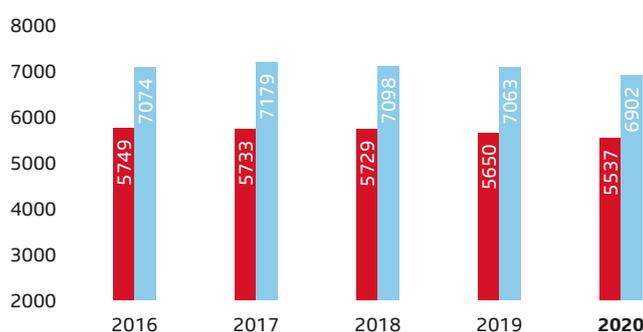
* Les chiffres ci-après pour 2020 concernent pour la première fois aussi la filiale SWISS TXT. Par conséquent, la valeur numérique de 2020 n'est pas comparable avec les valeurs se rapportant à la période 2016–2019, puisque, faute de données, SWISS TXT ne peut pas être présentée rétrospectivement. Exception: le graphique «Effectifs de 2016 à 2020» figurant page 5. A noter que le présent rapport de gestion présente pour la première fois rétroactivement jusqu'en 2016 les chiffres concernant la filiale de l'époque TPC, intégrée à l'unité d'entreprise SRF au 1^{er} janvier 2020. Ainsi, les chiffres pour 2016–2019 du présent rapport ne peuvent pas être comparés avec ceux des rapports de gestion portant sur les années précédentes.

5537 ETP

engagés à la SSR

6902 personnes travaillent à la SSR, ce qui équivaut à 5537 postes à temps plein. Entre 2016 et 2018, les effectifs (postes à temps plein) ont peu évolué et sont, depuis, en diminution. Au total, entre 2018 et 2020, 192 postes à temps plein ont été supprimés du fait de mesures d'économie.

Effectifs de 2016 à 2020*



■ Equivalent temps plein (ETP) ■ Nombre de personnes

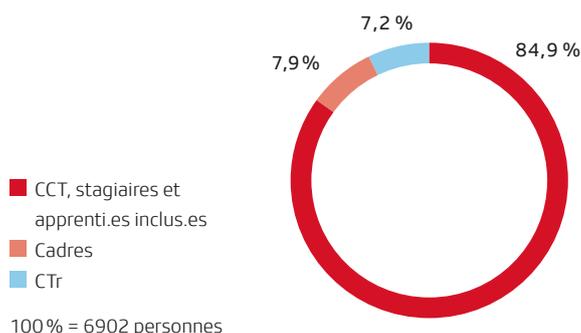
* Valeurs 2016–2020, filiale SWISS TXT comprise

5864 personnes

soumises à la CCT

En 2020, la grande majorité du personnel de la SSR (5864 personnes, soit 84,9 %) étaient soumises à la convention collective de travail (CCT). Près d'un douzième (543 collaborateur.trices, soit 7,9 %) faisait partie des cadres, et 495 personnes (7,2 %) avaient un contrat individuel de travail (CTr): cette catégorie englobe les collaborateur.trices ayant un taux d'occupation inférieur à 30 %.

Effectifs 2020 en fonction du type de contrat



	2016	2017	2018	2019	2020*	
Equivalents temps plein	5640	5624	5617	5534	5537	
Nombre de personnes en fonction du type de contrat au 31 décembre 2020						
CCT (stagiaires et apprenti.es inclus.es)	Total	5827	5916	5840	5834	5864
	Dont femmes	2453	2478	2446	2452	2474
	Dont hommes	3374	3438	3394	3382	3390
Cadres	Total	569	562	562	542	543
	Dont femmes	150	147	152	153	163
	Dont hommes	419	415	410	389	380
CTr (contrats individuels de travail)	Total	519	533	517	510	495
	Dont femmes	218	228	215	213	225
	Dont hommes	301	305	302	297	270
Toutes les catégories	Total	6915	7011	6919	6886	6902
	Dont femmes	2821	2853	2813	2818	2862
	Dont hommes	4094	4158	4106	4068	4040

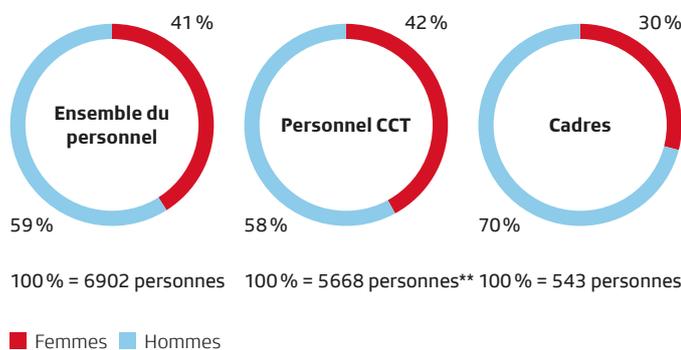
* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

41 %

part des femmes sur l'ensemble des collaborateur.trices

Avec 41 % de femmes, la mixité est relativement équilibrée au sein de la SSR; dans les fonctions journalistiques, le pourcentage de femmes atteint 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 42; chez les cadres, il est de 30. En 2014, le Conseil d'administration SSR s'est fixé pour objectif stratégique d'augmenter le pourcentage de femmes cadres à 30 % en 2020. Dans cette optique, la SSR a pris diverses mesures pour inciter les femmes à occuper des postes de cadres et pour leur offrir de bonnes conditions d'embauche. Ces mesures ont porté leurs fruits: fin 2020, la part des femmes cadres s'élevait à 30 %.

Collaborateur.trices par genre en 2020*



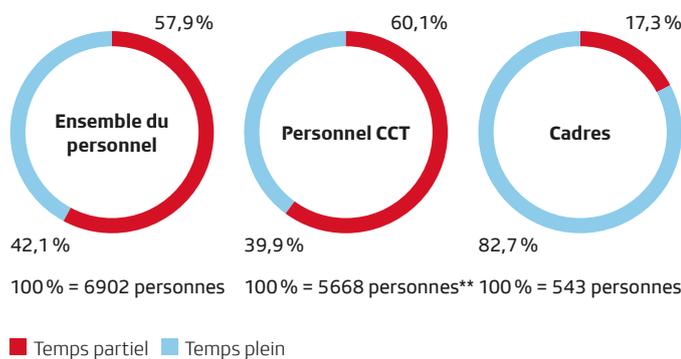
* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT
 ** Personnel CCT, stagiaires et apprenti.es exclus.es

58 %

part des collaborateur.trices travaillant à temps partiel

A la SSR, le travail à temps partiel est très répandu: il concerne plus de la moitié des collaborateur.trices soumis.es 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 17 %, encore relativement faible. Pour faire augmenter la part des cadres travaillant à temps partiel, ce sujet est abordé et encouragé à chaque nouvelle embauche.

Collaborateur.trices à temps partiel en 2020*



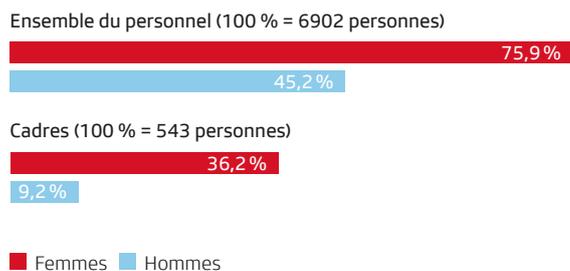
* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT
 ** Personnel CCT, stagiaires et apprenti.es exclus.es

45 %

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 2172 personnes, soit 76 %) sont employées à temps partiel, c'est le cas de neuf hommes sur vingt seulement (1826 personnes, soit 45 %). Chez les cadres, le pourcentage est encore plus faible: 36 % des femmes cadres contre seulement 9 % des hommes cadres travaillent à temps partiel.

Collaborateur.trices travaillant à temps partiel par genre en 2020*



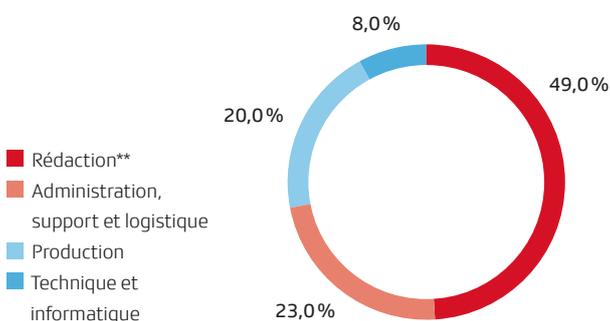
* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

69 %

des collaborateur.trices travaillent dans les rédactions et la production

69 % des collaborateur.trices (y compris fonctions de direction et cadres) travaillent pour le cœur de métier journalistique: 49 % dans une rédaction et 20 % dans la production. Près de 30 % des collaborateur.trices exercent une fonction de support: 23 % travaillent dans l'administration, le support ou la logistique, 8 % dans la technique et l'informatique.

Collaborateur.trices par domaine 2020*



100 % = 6902 personnes

* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

** Rédaction y compris support de programme

44 ans

âge moyen

Les collaborateur.trices de la SSR ont en moyenne 44,4 ans et y travaillent depuis 12,8 ans. Depuis 2016, la part des moins de 40 ans est restée relativement stable. 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 collaborateur.trices devront avoir moins de 35 ans. 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°!» ou encore en promouvant des formes de travail mobiles et flexibles.

Catégories d'âges de 2016 à 2020

2020*

184 492 685 851 981 1123 1049 893 548

2019

179 469 718 845 1025 1101 1045 868 541

2018

171 463 715 898 1077 1096 1062 846 492

2017

189 483 759 947 1114 1114 1040 830 435

2016

189 454 717 976 1140 1065 1011 817 451

■ 20+ ■ 25+ ■ 30+ ■ 35+ ■ 40+ ■ 45+ ■ 50+ ■ 55+ ■ 60+

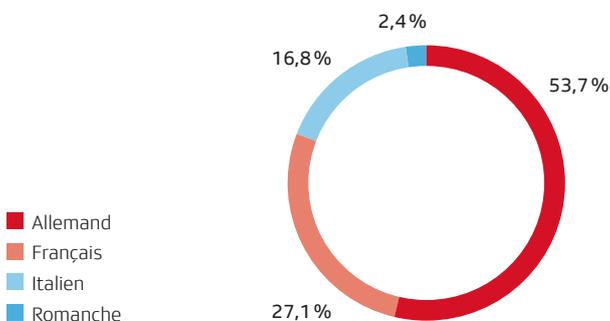
* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

11 langues

parlées à la SSR

Dans les domaines des langues et de la culture, la SSR est à l'image de la Suisse: 54 % des collaborateur.trices parlent (suisse) allemand, 27 % parlent français, 17 % italien et 2 % romanche. Parallèlement aux quatre langues nationales, au moins 7 autres langues sont parlées à la SSR. Au total, 32 nationalités sont représentées au sein du personnel de la SSR.

Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2020*



100 % = 6902 personnes

* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

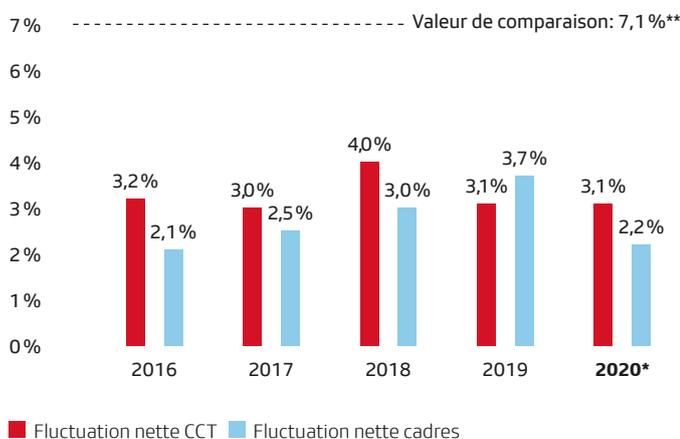
3,1 %

fluctuation nette

La fluctuation nette correspond aux démissions de collaborateur.trices. En un an, la fluctuation nette n'a pas changé et se situe à 3,1 % (CCT et cadres). Pour le personnel sous CCT, elle se situe en moyenne à 3,1 %, chez les cadres à 2,2 %. 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 collaborateur.trices 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 2016 à 2020

CCT et cadres



* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

** Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse, valeur moyenne entre 2016 et 2019

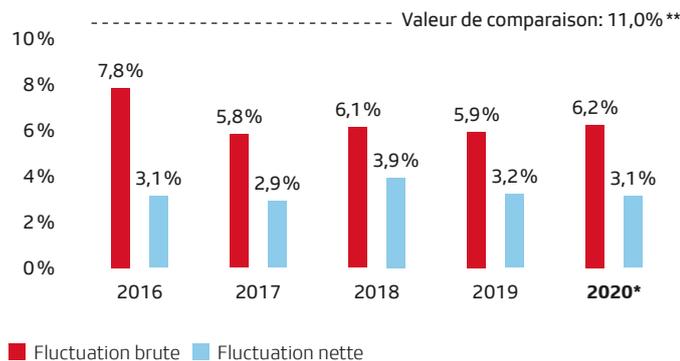
6,2 %

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 sous forme de mises à la retraite anticipée, de licenciements et de réductions de taux d'occupation. A 6,4 % (moyenne des cinq dernières années), la fluctuation brute de la SSR est faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 11,0 %**).

Fluctuation brute / nette de 2016 à 2020

CCT et cadres



* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

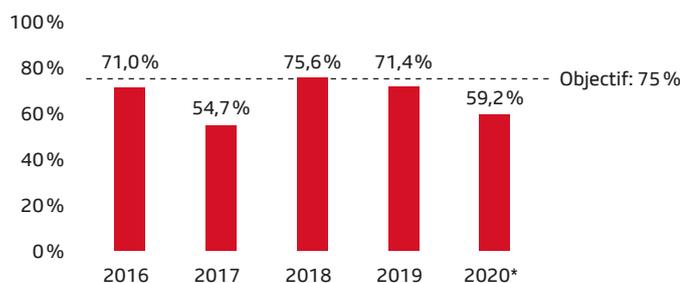
** Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse, valeur moyenne entre 2016 et 2019

59,2 %

part des cadres recruté.es en interne

Cet indicateur mesure le pourcentage de nouveaux.elles cadres ayant été recruté.es en interne. Un chiffre élevé indique des perspectives d'évolution attrayantes. Grâce aux mesures internes de développement du personnel, 10 à 15 personnes sont recrutées chaque année pour occuper un poste de cadre. Entre 2016 et 2020, la SSR est toujours restée légèrement en deçà de son objectif de 75 %. Le recul de 2017 et de 2020 s'explique par le fait que la SSR a dû recruter de nombreux.euses spécialistes en externe.

Recrutement interne des cadres de 2016 à 2020



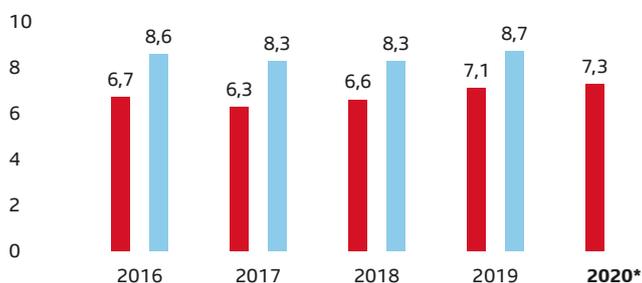
* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

7,3 jours

taux d'absentéisme pour cause de maladie

Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours au cours desquels un.e collaborateur.trice 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 six à sept jours par an (CCT / CTr). Malgré la pandémie du coronavirus, il n'y a pas eu d'augmentation significative en 2020. Ainsi, la SSR se situe légèrement en deçà du chiffre de comparaison des autres grandes entreprises suisses, qui s'élève à environ huit jours***.

Jours de congé maladie de 2016 à 2020 en comparaison avec le marché**



■ SSR (CCT / CTr) ■ Valeur de comparaison

* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

** La valeur de comparaison avec le marché 2020 n'est pas encore disponible

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

5 837 299 CHF

investis dans la formation et le perfectionnement

Les coûts subséquents englobent les coûts des cours, les honoraires des intervenant.es ainsi que les salaires des apprenti.es et des stagiaires. La valeur de cette année est nettement inférieure à celle des années précédentes, puisque de nombreuses formations ont été annulées en raison du coronavirus. Avec 2,2 journées de formation par an, la SSR se situe légèrement en deçà de la moyenne du marché (benchmark grandes entreprises suisses: 3,2 jours**).

Investissements dans la formation et le perfectionnement 2019/2020

Dépenses de formation et de perfectionnement



Coûts salariaux (stagiaires et apprenti.es)



Total des investissements



■ 2020* ■ 2019

* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

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

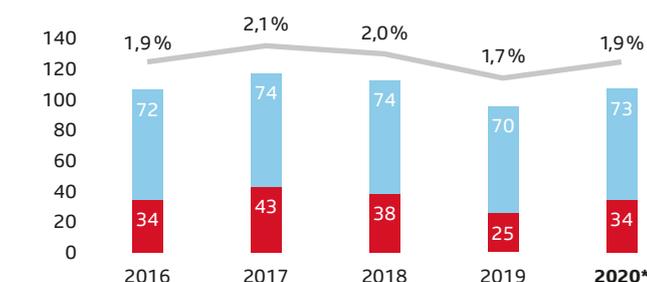
1,6%

part des apprenti.es et des stagiaires

La SSR propose des stages aux jeunes journalistes diplômé.es. Il.elles 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 créateur.trices de programmes (techniques d'élocution, métiers de la vidéo, droit des médias). En comparaison, le pourcentage d'apprenti.es est plutôt bas: en Suisse, il existe de nombreux apprentissages professionnels pour les métiers techniques ou les fonctions logistiques, mais pas pour les professions journalistiques.

Apprenti.es et stagiaires de 2016 à 2020

Equivalents temps plein



■ Stagiaires ■ Apprenti.es

■ Total des stagiaires et apprenti.es en %

* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

Rémunération de nos cadres et de nos collaborateur.trices

Des salaires équitables

Le salaire annuel moyen versé par la SSR pour les cadres et les collaborateur.trices CCT s'élève à 106 452 francs par poste à temps plein, pour un âge moyen de 44,4 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: 50 % des collaborateur.trices sont titulaires d'un diplôme d'une école supérieure ou d'une haute école spécialisée. Dans le cas des collaborateur.trices 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 collaborateur.trices CCT: au cours des cinq dernières années, elle a mis à disposition les mêmes moyens financiers (en moyenne 0,5 % de la masse salariale chaque année) pour les mesures salariales des un.es 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 une fonction de référence. 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.

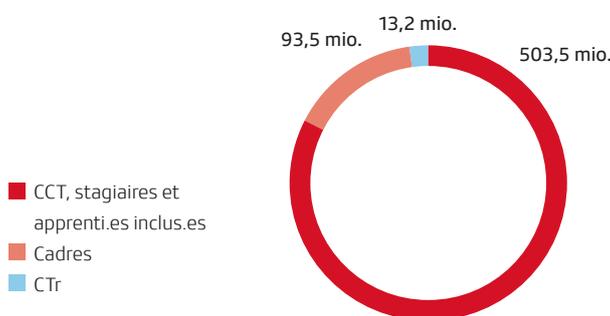
Dans le cas des cadres, le salaire de fonction comprend une composante variable. Elle s'élève en moyenne à 10 % de la masse salariale des cadres. Le montant versé chaque année dépend du degré de réalisation des objectifs.

610 millions CHF

masse salariale

En 2020, la masse salariale de la SSR atteignait 610 millions de francs, dont environ quatre cinquièmes (504 millions de francs) ont été versés aux collaborateur.trices ayant un poste à durée indéterminée soumis à la convention collective de travail (CCT), et un cinquième (107 millions de francs) aux cadres et aux collaborateur.trices sous contrat individuel de travail (CTr).

Répartition des salaires 2020 en fonction du type de contrat



		2016	2017	2018	2019	2020*
CCT (stagiaires et apprenti.es inclus.es)	CHF 1000	503 117	505 622	506 900	503 997	503 541
	%	82,0	82,2	82,1	82,4	82,5
Cadres	CHF 1000	96 200	94 906	95 851	94 322	93 479
	%	15,7	15,4	15,5	15,4	15,3
CTr (contrats individuels de travail)	CHF 1000	14 062	14 559	14 697	13 411	13 154
	%	2,3	2,4	2,4	2,2	2,2
Total de la masse salariale	CHF 1000	613 379	615 087	617 448	611 730	610 174
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

1 à 9,8

écart salarial

En 2020, le salaire annuel le plus bas versé par la SSR s'élevait à 54 300 francs et le plus élevé à 532 900 francs (honoraires et prestations accessoires inclus), soit un rapport de 1 à 9,8. L'écart entre le plus bas et le plus haut salaire a reculé de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente (1 à 10,2).

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

1 : 9,8

écart salarial
2020

1 : 10,2

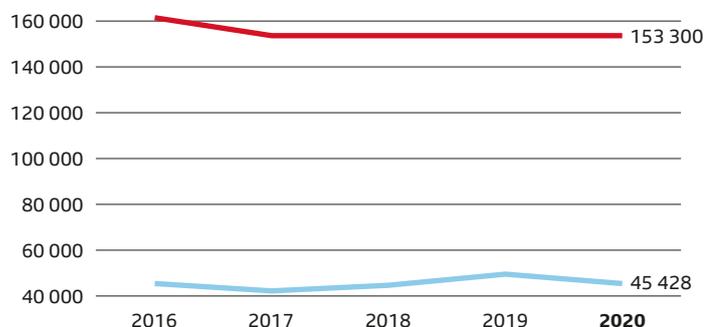
écart salarial
2019

45 428 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 18 300 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 24 000 et 40 000 francs. Les membres du CA touchent 1000 francs par réunion de comité.

Rémunération du Conseil d'administration de la SSR de 2016 à 2020

Rémunération totale: honoraires et prestations accessoires



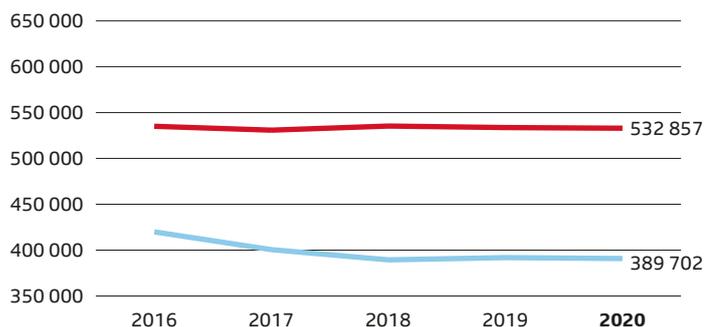
■ Président ■ Membres du Conseil d'administration, mandat national (moy.)

389 702 CHF**rémunération moyenne du Comité de direction SSR**

En 2020, le directeur général de la SSR a perçu au total 532 857 francs (contre 534 039 francs l'année précédente). Le salaire moyen des 7 membres du Comité de direction a atteint 389 702 francs (contre 390 737 francs l'année précédente). Leur rémunération varie en fonction de la taille de l'unité d'entreprise et des mandats exercés.

Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2016 à 2020

Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires



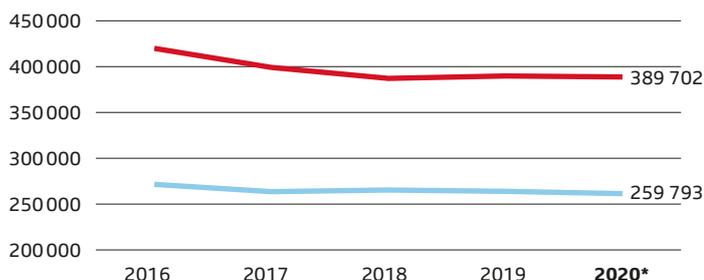
■ Directeur général ■ Membres du Comité de direction (moyenne)

259 793 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 259 793 francs en moyenne en 2020. 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 2016 à 2020

Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires



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

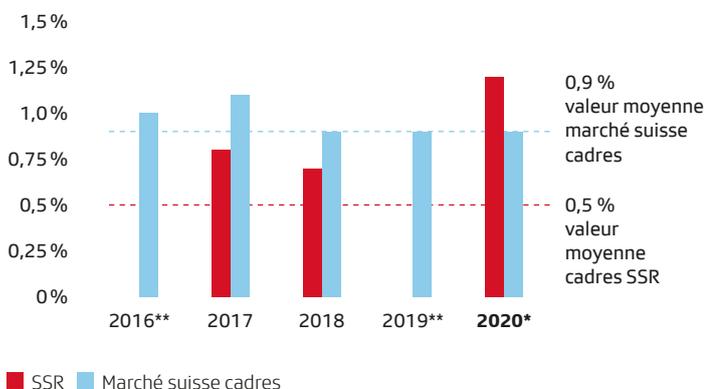
* Valeurs hors filiale SWISS TXT

0,5 %

augmentation du salaire des cadres par an

Au cours des cinq dernières années, en moyenne, la masse salariale des cadres de la SSR a augmenté de 0,5 % et celle du marché suisse global des cadres de 0,9 %. L'évolution des salaires des cadres de la SSR se situe en moyenne 43 % en-dessous du niveau du marché suisse global des cadres. 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. 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 2016 à 2020



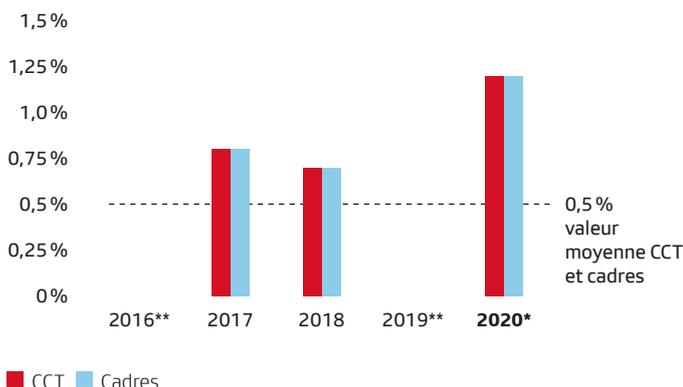
Source: Kienbaum
* Valeurs hors filiale SWISS TXT
** SSR 2016 et 2019: gel des salaires

0,5 %

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 cinq dernières années, la SSR a consacré le même volume de ressources financières (en moyenne 0,5 % de la masse salariale) aux augmentations de salaire du personnel CCT et des cadres.

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



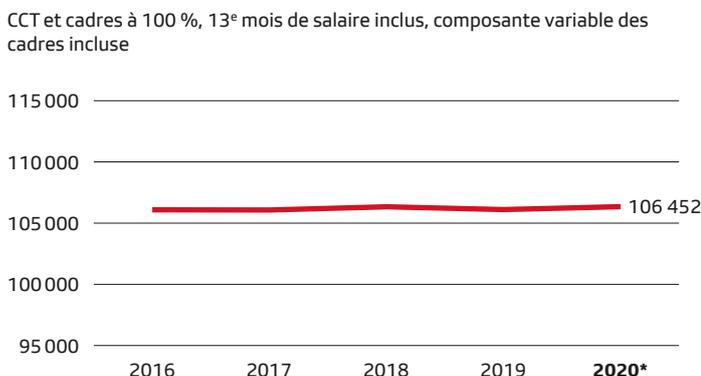
* Valeurs hors filiale SWISS TXT
** 2016 et 2019: gel des salaires

106 452 CHF

salaire moyen

De 2016 à 2020, le salaire moyen versé par la SSR est passé de 105 988 à 106 452 francs (+0,4 %). 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 2020, le salaire médian était de 100 301 francs.

Evolution du salaire moyen à la SSR de 2016 à 2020



* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

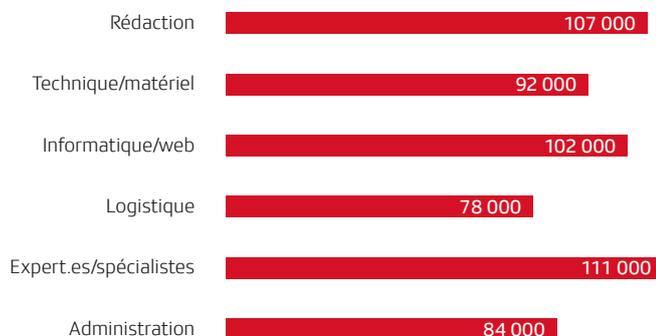
De 78 000 à 111 000 CHF

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 (70 %), parmi les expert.es et les spécialistes (58 %), ainsi que dans l'informatique (36 %). 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 collaborateur.trices avec une formation professionnelle. Les salaires moyens sont donc plus bas.

Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2020*

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



* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

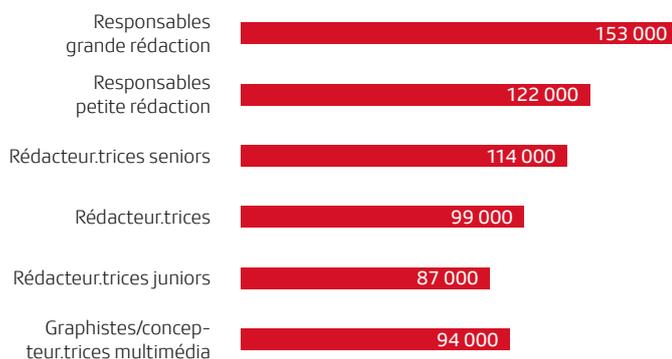
De 87 000 à 153 000 CHF

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 collaborateur.trices qui ont des fonctions journalistiques et beaucoup d'expérience (seniors) – âge moyen: 48 ans. Les collaborateur.trices qui gagnent le moins sont ceux.celles du domaine graphisme/conception multimédia, ainsi que les rédacteur.trices qui ont peu d'expérience (juniors) – âge moyen: 35 ans.

Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2020 (sélection)

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

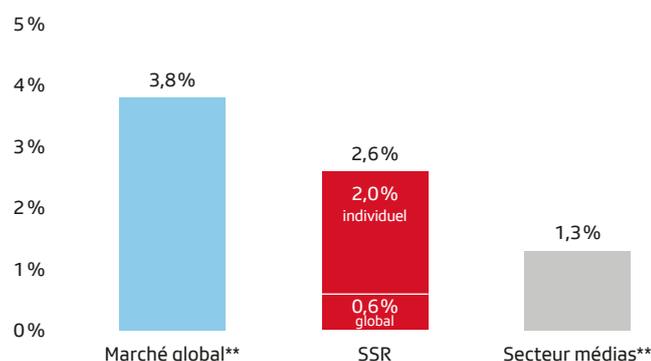


2,6%

augmentation des salaires en cinq ans

En matière d'évolution des salaires, la SSR se situe dans la moyenne: au cours des cinq dernières années, les salaires suisses ont augmenté de 1,2 point de pourcentage de plus qu'à 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 (+1,3 %). 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 quatre cinquièmes environ de ses collaborateur.trices n'ont pas encore atteint leur salaire maximal et le renchérissement entre 2016 et 2020 a été particulièrement élevé.

Evolution des salaires de la SSR de 2016 à 2020 en comparaison avec le marché global suisse*



* Valeurs hors filiale SWISS TXT

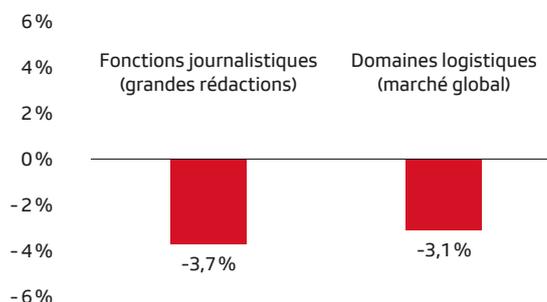
** Enquête UBS sur les salaires

-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 collaborateur.trices 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*



* Valeurs hors filiale SWISS TXT

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

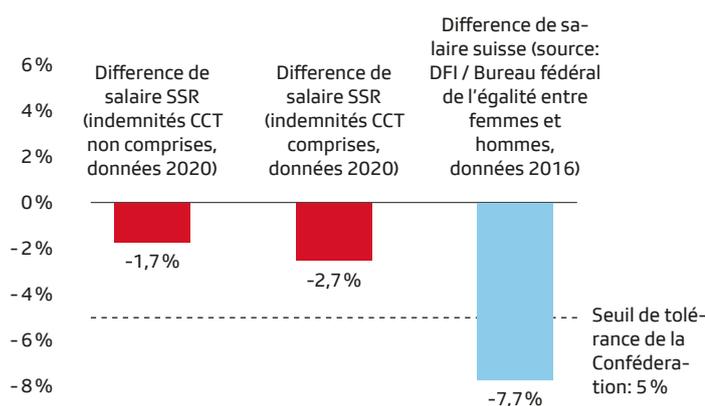
*** Benchmark des salaires des fonctions de support 2019 (salaervergleich.ch)

-2,5 %

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 2,5 % 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 2,5 % 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*



* Valeurs comprenant celles de la filiale SWISS TXT

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 2021

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