

Collaborateurs et rémunération

Sommaire

Informations et chiffres clés relatifs à nos collaborateurs

- 5 Effectifs de 2008 à 2018
- 5 Effectifs 2018 en fonction du type de contrat
- 6 Collaborateurs par sexe en 2018
- 6 Collaborateurs à temps partiel 2018
- 6 Collaborateurs travaillant à temps partiel par sexe en 2018
- 7 Catégories d'âges de 2014 à 2018
- 7 Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2018
- 7 Fluctuation nette de 2014 à 2018
- 8 Fluctuation brute / nette de 2014 à 2018
- 8 Recrutement interne des cadres de 2014 à 2018
- 8 Jours de congé maladie de 2014 à 2018 en comparaison avec le marché
- 9 Investissements dans la formation et le perfectionnement 2017/2018
- 9 Apprentis et stagiaires de 2014 à 2018

Rémunération de nos cadres et de nos collaborateurs

- 11 Répartition des salaires 2018 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 2009 à 2018
- 12 Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2009 à 2018
- 12 Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des unités d'entreprise 2013 à 2018
- 13 Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nationale de 2009 à 2018
- 13 Augmentation des salaires du personnel sous CCT en comparaison aux cadres
- 13 Evolution du salaire moyen à la SSR de 2009 à 2018
- 14 Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2018
- 14 Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2018 (sélection)
- 14 Evolution des salaires de la SSR de 2009 à 2018 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: la SSR, ce sont 6000 postes de travail répartis dans toute la Suisse. 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 13e 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.

6000 postes de travail

A la fin 2018, la SSR employait 6000 personnes à plein temps ou à temps partiel. Environ deux tiers d'entre elles étaient en charge de la conception du programme, de la production et de la technique. 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 collaborateurs de la SSR varient en fonction du taux d'occupation ainsi que des fonctions exercées. En 2018, les collaborateurs soumis à la convention collective de travail (CCT) représentaient 85,5 % du total. La proportion de cadres s'établissait à 8,5 %. Les 6,0 % restants travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de moins de 30 % et disposaient donc d'un contrat individuel de travail (CTr).

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 à 2020. Un chiffre qui paraît proche des 29 % actuels, mais cette valeur varie selon les fonctions exercées. Dans le domaine technique par exemple, elle n'atteint pas les 20 %.

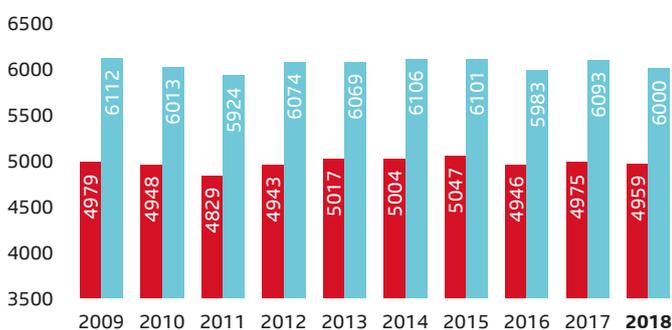
La SSR souhaite également augmenter la part de «digital natives» (les personnes nées en 1980 ou après) et parvenir à une mixité qui corresponde à celle observée chez le public en termes de groupes d'âge et de modes de vie. En effet, la mutation numérique dans la branche des médias met la SSR et ses collaborateurs 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.

4959 EPT

engagés à la SSR

6000 personnes travaillent à la SSR. Le nombre de collaborateurs a légèrement baissé en 2018. Le nombre d'équivalents plein temps (EPT) est sous la barre des 5000, nombre relativement stable depuis plus de 10 ans. Sur cette période, le nombre d'équivalents plein temps a reculé de 0,4 %.

Effectifs de 2009 à 2018



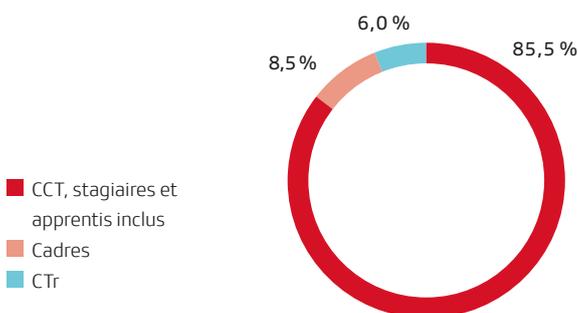
■ Équivalent plein temps (EPT) ■ Nombre de personnes

5127 personnes

soumises à la CCT

En 2018, la grande majorité des collaborateurs de la SSR (5127 personnes, soit 85,5 %, stagiaires et apprentis inclus) étaient soumises à la convention collective de travail (CCT). Près d'un dixième (507 collaborateurs, soit 8,5 %) faisait partie des cadres, et 366 personnes (6,0 %) avaient un contrat individuel de travail (CTr: cette catégorie englobe tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation inférieur à 30 %).

Effectifs 2018 en fonction du type de contrat



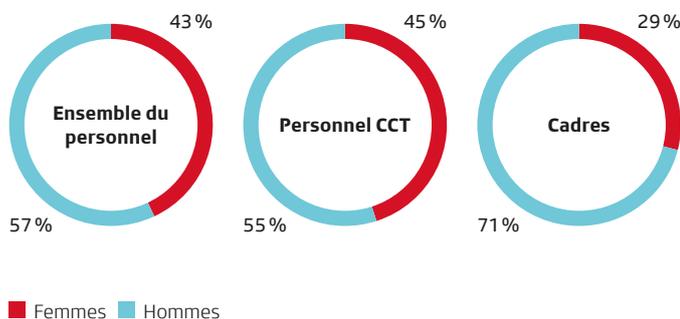
	2014	2015	2016	2017	2018	
Equivalents plein temps	5 004	5 047	4 946	4 975	4 959	
Nombre de personnes en fonction du type de contrat						
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	Total	5 235	5 221	5 104	5 206	5 127
	Dont femmes	2 348	2 333	2 299	2 333	2 292
	Dont hommes	2 887	2 888	2 805	2 873	2 835
Cadres	Total	499	502	514	509	507
	Dont femmes	134	134	145	144	148
	Dont hommes	365	368	369	365	359
CTr (contrats individuels de travail)	Total	372	378	365	378	366
	Dont femmes	157	166	158	167	159
	Dont hommes	215	212	207	211	207
Toutes les catégories	Total	6 106	6 101	5 983	6 093	6 000
	Dont femmes	2 639	2 633	2 602	2 644	2 599
	Dont hommes	3 467	3 468	3 381	3 449	3 401

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 29 %. Le Conseil d'administration de la SSR s'est 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.

Collaborateurs par sexe en 2018

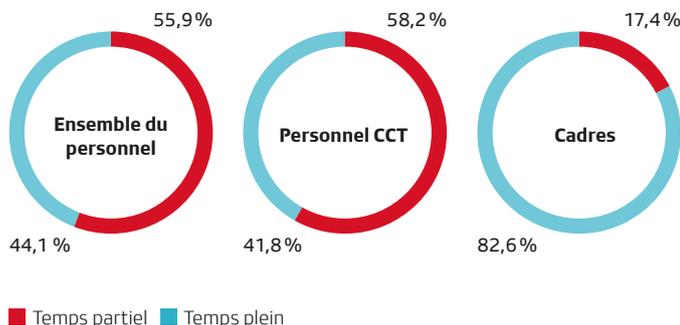


56 %

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 58 %. 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 2018

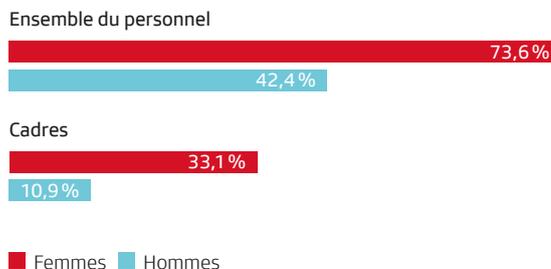


42 %

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 1913 personnes, soit 74 %) sont employées à temps partiel, la part des hommes est de 42 %, soit 1442 personnes. Chez les cadres, le pourcentage est encore plus faible: 33 % des femmes cadres contre seulement 11 % des hommes cadres travaillent à temps partiel.

Collaborateurs travaillant à temps partiel par sexe en 2018

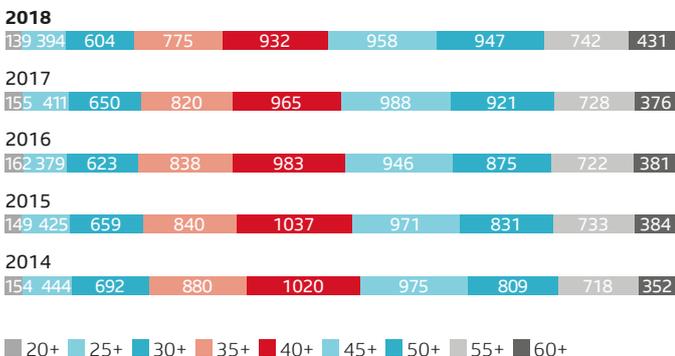


46 ans

âge moyen

Les collaborateurs de la SSR ont en moyenne 45,7 ans et y travaillent depuis 13,1 ans. Entre 2014 et 2018, 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 2014 à 2018

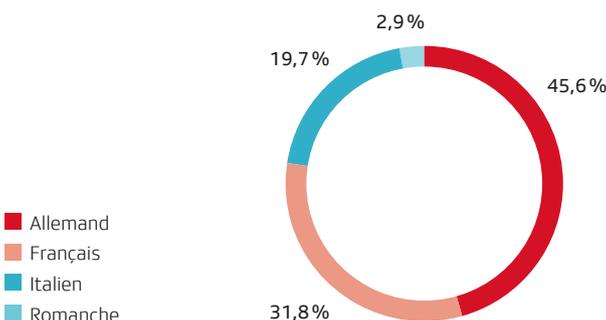


Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2018

12 langues

parlées à la SSR

Dans les domaines des langues et de la culture, la SSR est à l'image de la Suisse: environ 46 % des collaborateurs parlent (suisse) allemand, 32 % parlent français, 20 % italien et 3 % romanche. Parallèlement aux quatre langues nationales, les collaborateurs parlent au moins 8 autres langues. Au total, 32 nationalités sont représentées au sein du personnel de la SSR.



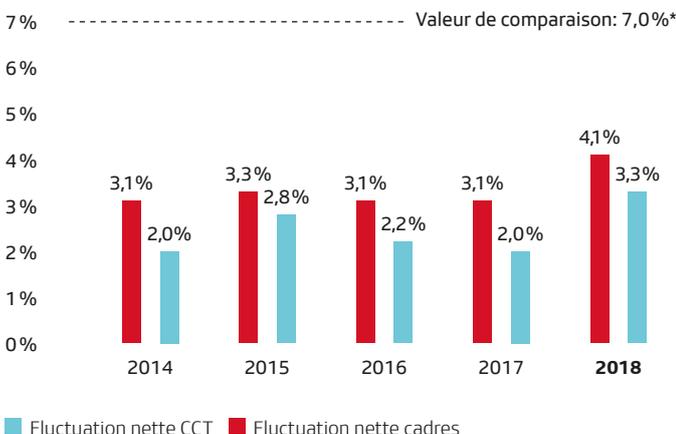
4,0%

fluctuation nette

La fluctuation nette correspond aux démissions de collaborateurs. En un an, elle a augmenté d'un point de pourcentage pour atteindre 4,0 % (CCT et cadres), mais elle reste toujours faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 7,0 %*). Pour le personnel sous CCT, elle se situe en moyenne à 4,1 %, et chez les cadres à 3,3 %. 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 2014 à 2018

CCT et cadres



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

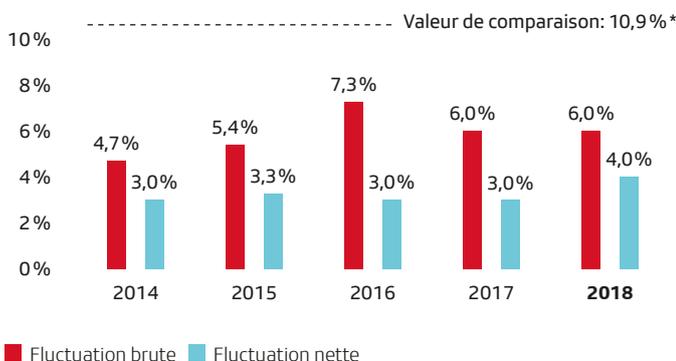
6,0%

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 5,9 % (moyenne des cinq dernières années), la fluctuation brute de la SSR est faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 10,9 %*).

Fluctuation brute / nette de 2014 à 2018

CCT et cadres



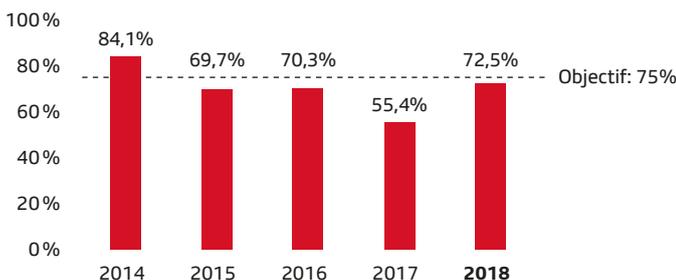
* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

72,5%

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. De 2014 à 2018, la SSR a atteint par une fois 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 2014 à 2018

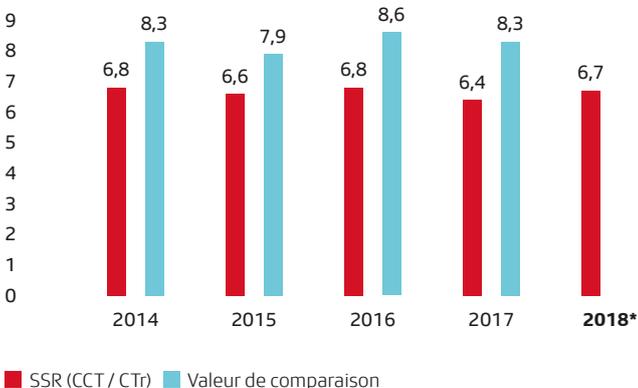


6,7 jours

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 2014 à 2018 en comparaison avec le marché



* La valeur de comparaison avec le marché 2018 n'est pas encore disponible

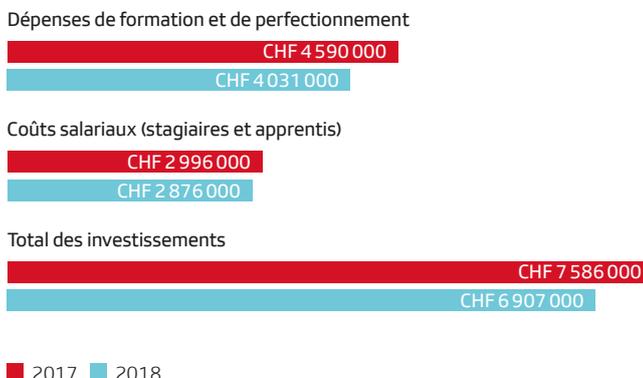
** Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

6 907 222 CHF

investis dans la formation et le perfectionnement

Ces cinq dernières années, la SSR a investi annuellement environ 7,5 millions de francs, soit 1,4 % 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 2,3 jours de formation par an, la SSR se situe dans la moyenne du marché (valeur de comparaison: 2,9 j.*).

Investissements dans la formation et le perfectionnement 2017/2018



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

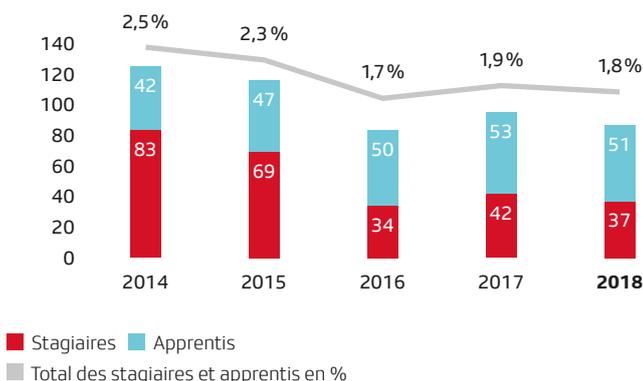
1,8%

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 2014 à 2018

Equivalents plein temps



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 107 619 francs par poste à temps plein, pour un âge moyen de 45,7 ans. A première vue, ce chiffre peut paraître relativement élevé.

Précisons toutefois que d'une manière générale, les entreprises média doivent supporter des charges de personnel relativement élevées. Ainsi, de nombreux postes au sein de la SSR nécessitent un haut niveau de qualification: 50 % 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 68 %.

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.

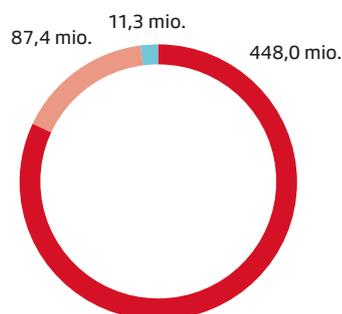
Répartition des salaires 2018 en fonction du type de contrat

546 millions CHF

masse salariale

En 2018, la masse salariale de la SSR atteignait 546 millions de francs, dont environ quatre cinquièmes (448 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 (98 millions de francs) aux cadres et aux collaborateurs sous contrat individuel de travail (CTr).

- CCT, stagiaires et apprentis inclus
- Cadres
- CTr



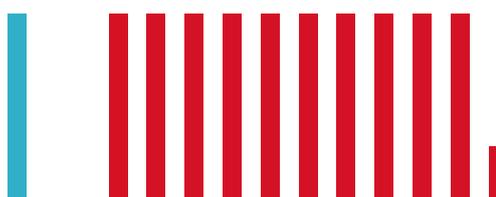
		2014	2015	2016	2017	2018
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	CHF 1000	449 9132	453 947	441 929	447 575	448 020
	%	82,4	82,5	81,7	82,1	82,0
Cadres	CHF 1000	84 147	85 128	87 516	86 453	87 402
	%	15,4	15,5	16,2	15,9	16,0
CTr (contrats individuels de travail)	CHF 1000	11 814	11 284	11 460	11 230	11 265
	%	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0
Total de la masse salariale	CHF 1000	545 873	550 359	540 905	545 258	546 687
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

1 à 10,3

écart salarial

En 2018, le salaire annuel le plus bas versé par la SSR s'élevait à 52 200 francs et le plus élevé à 536 750 francs (honoraires et prestations accessoires inclus), soit un rapport de 1 à 10,3. L'écart entre le plus bas et le plus haut salaire a augmenté de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2017 (de 1 à 9,2).



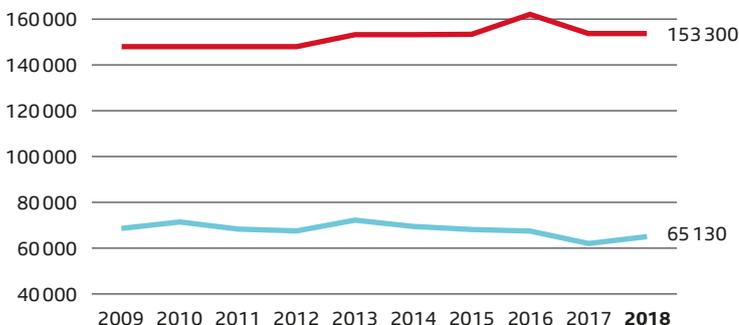
65 130 CHF

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 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 2009 à 2018

Rémunération totale: honoraires et prestations accessoires



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

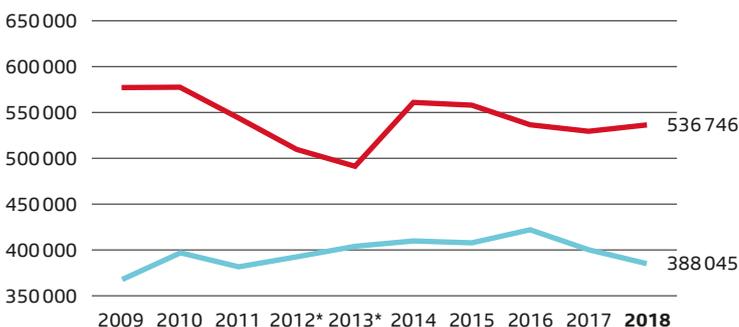
388 045 CHF

rémunération moyenne du Comité de direction SSR

En 2018, le directeur général de la SSR a perçu au total 536 746 francs (contre 529 346 francs l'année précédente). En 2018, le Comité de direction s'est étendu à la fonction du directeur Développement et offre. Le salaire moyen des 7 membres du Comité de direction a atteint 388 045 francs (contre 400 237 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 2009 à 2018

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

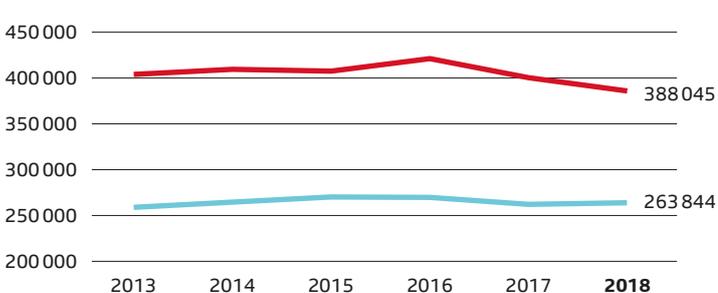
263 844 CHF

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 263 844 francs en moyenne en 2018. Leur rémunération varie en fonction de la taille de l'unité d'entreprise et des mandats exercés – comme pour le Comité de direction national. En 2011, la SSR a réuni les unités d'entreprise jusque-là autonomes de la radio et de la télévision dans les unités d'entreprise convergentes SRF, RTS et RSI. Pour cette raison, on ne présente ici que les évolutions sur les six dernières années.

Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des Comités de direction des unités d'entreprise de 2013 à 2018

Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires



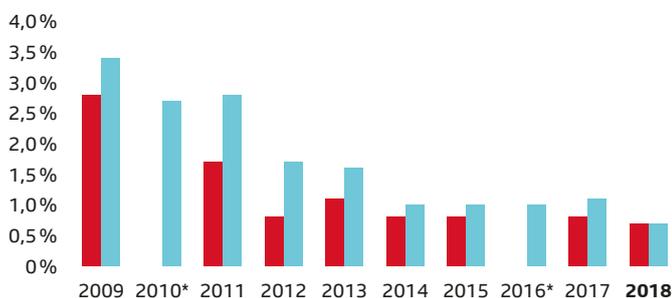
■ Comité de direction SSR ■ Comités de direction des unités d'entreprise SSR

1,0%

augmentation du salaire des cadres par an

Au cours des dix dernières années, la masse salariale des cadres de la SSR a augmenté de 1,0 % en moyenne. Ce chiffre est inférieur de 44 % 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 2009 à 2018



Moyenne par an:
 ■ SSR: 1,0% ■ Marché suisse cadres: 1,7%

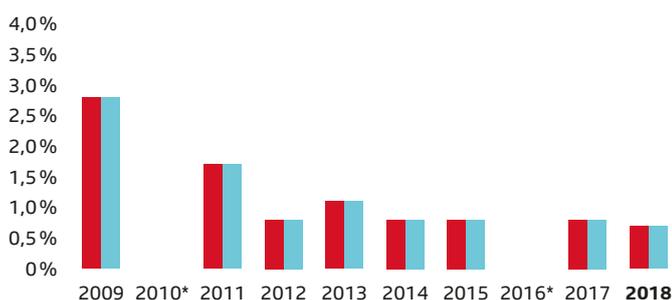
Source: Kienbaum
 * SSR 2010 et 2016: gel des salaires

1,0%

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 1,0 %) 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: 1,0% ■ Cadres: 1,0%

* 2010 et 2016: gel des salaires

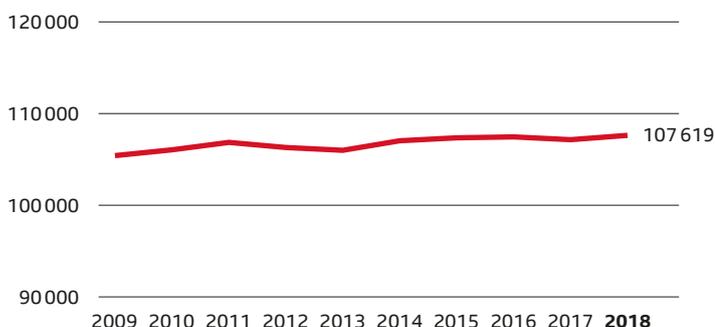
107 619 CHF

saire moyen

De 2009 à 2018, le salaire moyen versé par la SSR est passé de 105 434 à 107 619 francs (+2,1 %). 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.

Evolution du salaire moyen à la SSR de 2009 à 2018

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



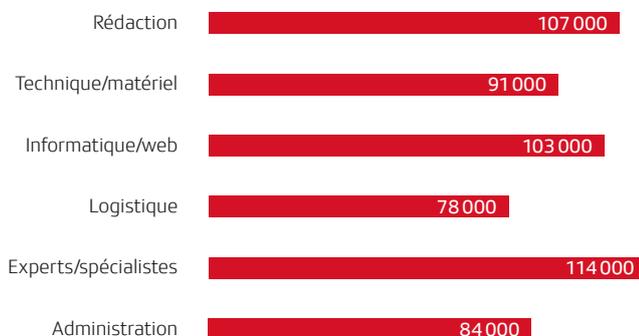
De 78 000 à 114 000 CHF

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 (68 %), parmi les experts et les spécialistes (52 %), ainsi que dans le secteur informatique (31 %). 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 2018

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



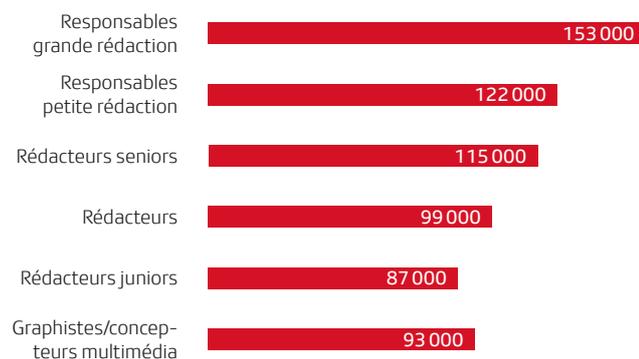
De 87 000 à 153 000 CHF

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: 35 ans.

Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2018 (sélection)

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

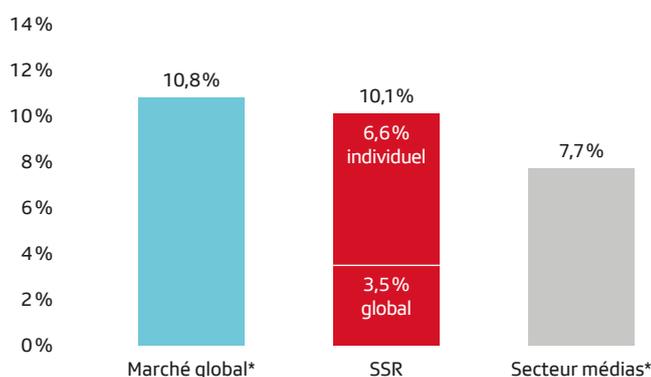


10,1%

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 0,7 point 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 supérieure à la SSR (+2,4 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 le niveau d'inflation entre 2009 et 2018 est resté relativement bas.

Evolution des salaires de la SSR de 2009 à 2018 en comparaison avec la moyenne nationale



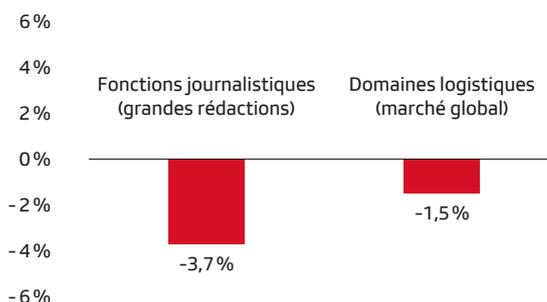
* Enquête UBS sur les salaires

-1,5 % 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 dans la moyenne du marché (-1,5 %**).

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



* Enquête sur les salaires dans les médias suisses 2013 (klinglerconsultants.ch)

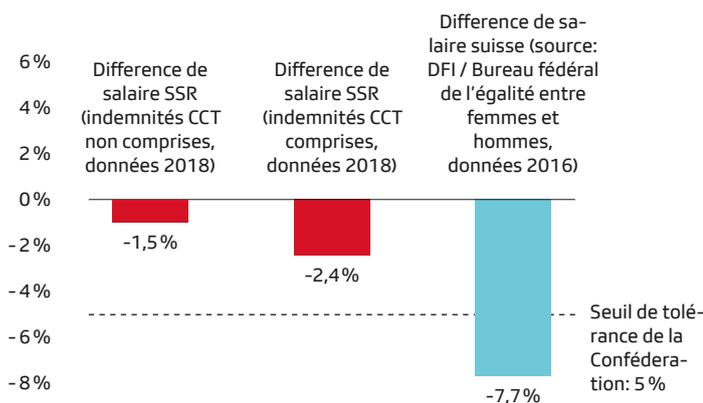
** Benchmark des salaires des fonctions de support 2017 (salaervergleich.ch)

-2,4 %

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). En 2018, la méthodologie a été légèrement remaniée afin de mieux saisir les écarts de salaire et de les expliquer plus précisément (coefficient de détermination). A la SSR, les salaires des femmes sont inférieurs de 2,4 % 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 2,4 % 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 1,5 %.

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



Impressum

Editeur

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

Traduction

Enterprise Services SRG SSR,
Service linguistique, Berne

Concept, design, réalisation

Heusserbischoff AG, Zurich
www.heusserbischoff.ch

Date de publication

Mai 2019

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