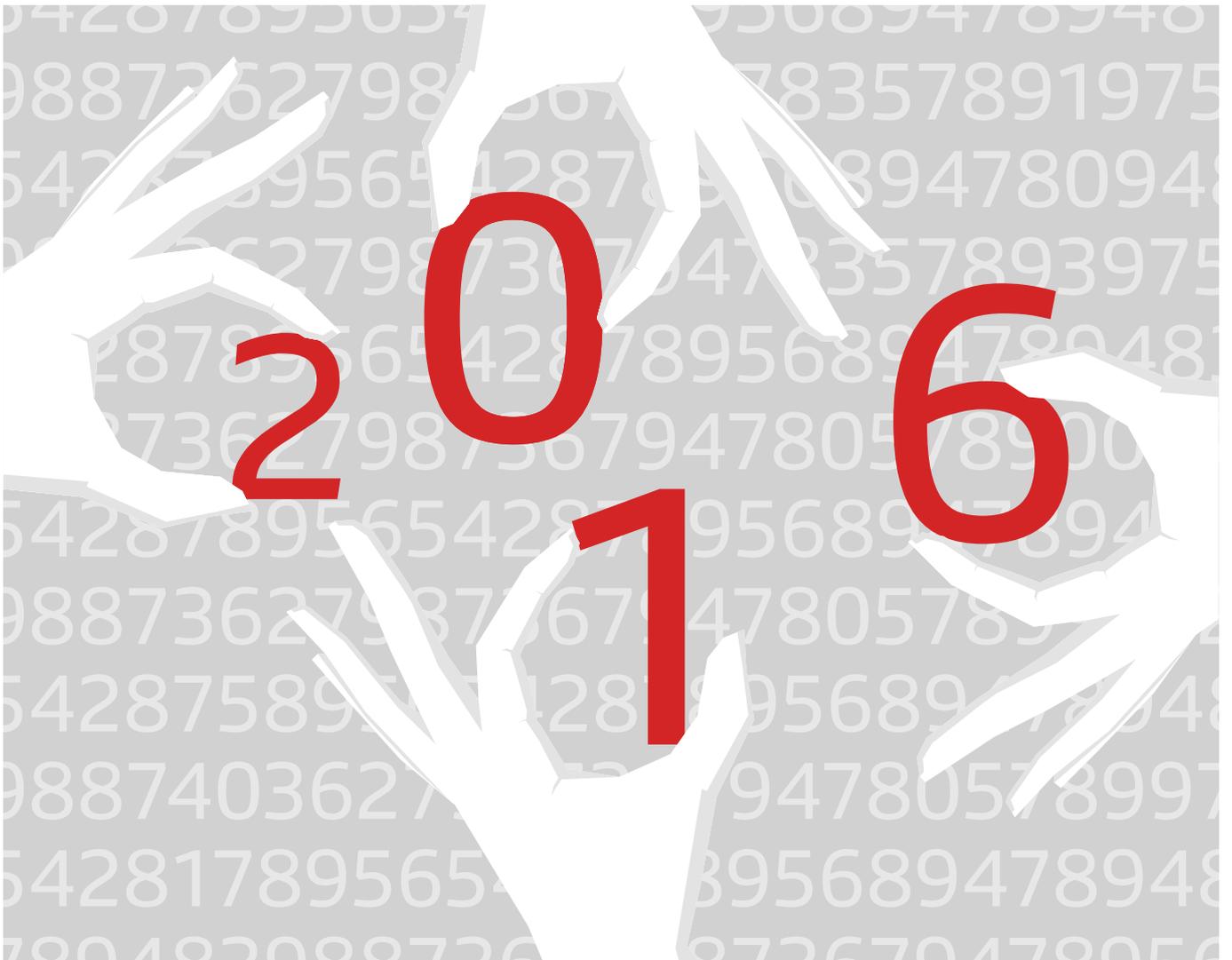


Exercice 2016

# Faits et chiffres: collaborateurs et rémunération



# Sommaire

## Informations et chiffres clés relatifs à nos collaborateurs

- 5 Effectifs de 2007 à 2016
- 5 Effectifs 2016 en fonction du type de contrat
- 6 Collaborateurs par sexe en 2016
- 6 Collaborateurs à temps partiel 2016
- 6 Collaborateurs travaillant à temps partiel par sexe en 2016
- 7 Catégories d'âges de 2012 à 2016
- 7 Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2016
- 7 Fluctuation nette de 2012 à 2016
- 8 Fluctuation brute / nette de 2012 à 2016
- 8 Recrutement interne des cadres de 2012 à 2016
- 8 Jours de congé maladie de 2012 à 2016 en comparaison avec le marché
- 9 Investissements dans la formation et le perfectionnement 2015/2016
- 9 Apprentis et stagiaires de 2012 à 2016
- 9 Enquête de satisfaction effectuée auprès du personnel de 2006 à 2015

## Rémunération de nos cadres et de nos collaborateurs

- 11 Répartition des salaires 2016 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 2007 à 2016
- 12 Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2007 à 2016
- 12 Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des unités d'entreprise 2012 à 2016
- 13 Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nat. de 2007 à 2016
- 13 Augmentation des salaires du personnel sous CCT en comparaison avec les cadres
- 13 Evolution du salaire moyen à la SSR de 2007 à 2016
- 14 Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2016
- 14 Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2016 (sélection)
- 14 Evolution des salaires de la SSR de 2007 à 2016 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 près de 6000 postes de travail répartis dans toute la Suisse. Ce chapitre présente la proportion de cadres par rapport aux collaborateurs sous CCT, la structure des âges et la part de femmes au sein des effectifs. Il fournit des informations sur le nombre de postes à temps partiel à la SSR, sur les investissements en matière de formation et de perfectionnement et sur les résultats de l'enquête de satisfaction du personnel.

La seconde partie 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<sup>e</sup> salaire compris pour les collaborateurs sous contrat CCT, et part variable comprise pour les cadres.

Les données sont essentiellement tirées des chiffres de la SSR; lorsque cela s'avérait nécessaire, elles ont été complétées à l'aide de statistiques 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

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 Internet de haute qualité et pour l'accomplissement de son mandat de service public. La SSR est le plus grand employeur dans le secteur de la radio et de la télévision. A ce titre, elle apporte une contribution essentielle à la diversité des emplois proposés aux professionnels des médias sur le marché du travail suisse.

## Environ 6000 postes de travail

A la fin 2016, la SSR employait 5983 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.

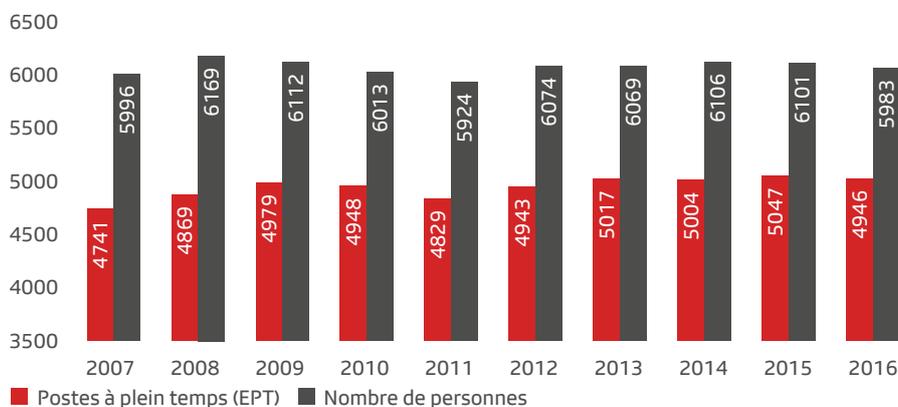
Les contrats des collaborateurs de la SSR varient en fonction du taux d'occupation ainsi que des fonctions exercées. En 2016, les collaborateurs soumis à la convention collective de travail (CCT) représentaient 85,3 % du total. La proportion de cadres s'établissait à 8,6 %. Les 6,1 % restants travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de moins de 30 % et disposaient donc d'un contrat individuel de travail (CTr).

## Objectifs RH formulés dans la stratégie d'entreprise

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 28 % 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 numérisation et la révolution qui s'ensuit dans la branche des médias mettent la SSR et ses collaborateurs 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 collaborateurs et leur flexibilité entre les différents vecteurs.

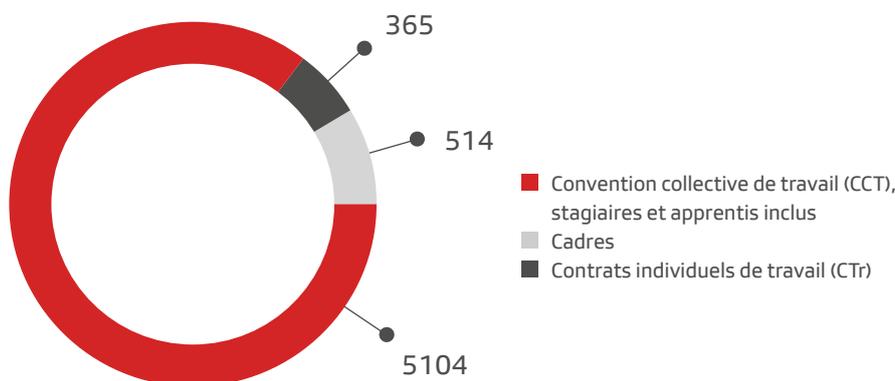
## Effectifs de 2007 à 2016



## 4946 postes à plein temps

Près de 6000 personnes travaillent à la SSR. L'an dernier, le nombre d'employés a baissé pour se stabiliser au niveau d'il y a 10 ans. Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) a lui aussi reculé pour passer sous la barre des 5000. Depuis 2007, ce nombre a progressé de 4 %.

## Effectifs 2016 en fonction du type de contrat

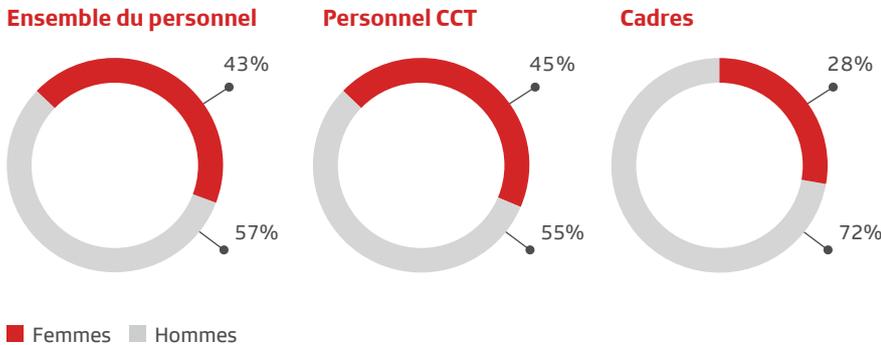


## 5104 personnes sous CCT

En 2016, la grande majorité des collaborateurs de la SSR (5104 personnes, soit 85,3 %) étaient soumis à la convention collective de travail. Près d'un dixième (514 collaborateurs, soit 8,6 %) faisait partie des cadres, et 365 personnes (6,1 %) avaient un contrat individuel de travail (cette catégorie englobe tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation inférieur à 30 %).

		2016	2015	2014	2013	2012
<b>Postes à plein temps</b>		4946	5047	5004	5017	4943
<b>Nombre de personnes en fonction du type de contrat</b>						
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	Total	5104	5221	5235	5200	5193
	Dont femmes	2299	2333	2348	2321	2307
	Dont hommes	2805	2888	2887	2879	2886
Cadres	Total	514	502	499	495	476
	Dont femmes	145	134	134	136	129
	Dont hommes	369	368	365	359	347
CTr (contrats individuels de travail)	Total	365	378	372	374	408
	Dont femmes	158	166	157	156	176
	Dont hommes	207	212	215	218	232
Toutes les catégories	Total	5983	6101	6106	6069	6077
	Dont femmes	2602	2633	2639	2613	2612
	Dont hommes	3381	3468	3467	3456	3465

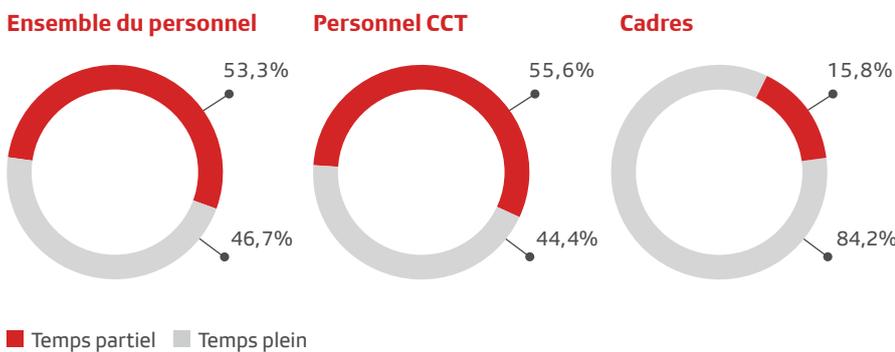
## Collaborateurs par sexe en 2016



## 43 % de femmes

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 (apprentis inclus), le pourcentage de femmes est égal à 45 %; chez les cadres, elles sont 28 %. 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.

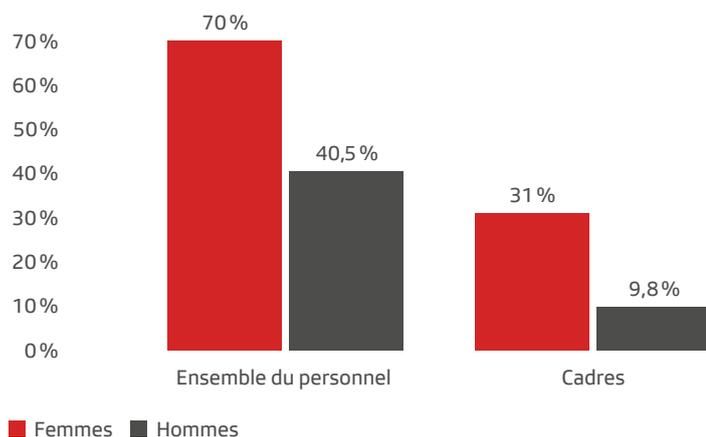
## Collaborateurs à temps partiel 2016



## 53 % à temps partiel

À la SSR, le travail à temps partiel est très répandu: plus de la moitié des collaborateurs soumis à la CCT ne sont pas employés à plein temps (à la SSR, un poste à temps partiel correspond à un taux d'occupation inférieur ou égal à 90 %). Dans la catégorie CCT (apprentis inclus), le pourcentage est égal à 56 %. Chez les cadres, il est, avec 16 %, encore relativement faible. Pour faire augmenter le pourcentage de cadres travaillant à temps partiel, ce sujet est abordé et encouragé à chaque nouvelle embauche.

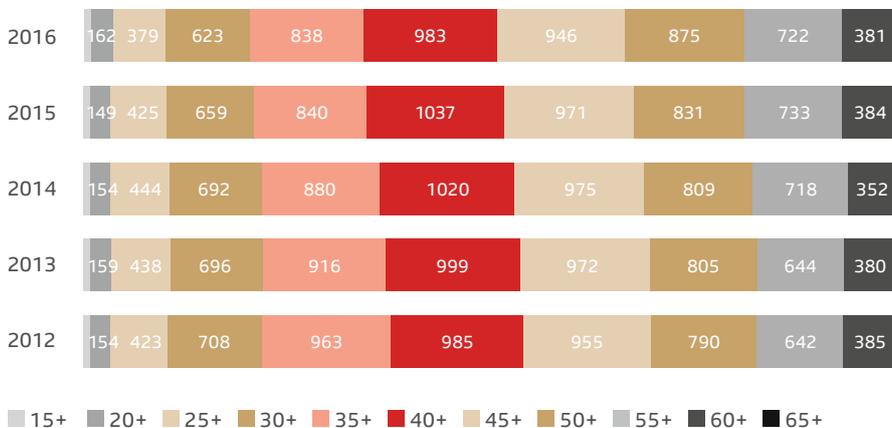
## Collaborateurs travaillant à temps partiel par sexe en 2016



## 70 % de femmes

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 1820 personnes, soit 70 %) sont employées à temps partiel, la part des hommes est de 40 % ou 1369 personnes. Chez les cadres, le pourcentage est encore plus faible: 31 % des femmes cadres contre seulement 10 % des hommes cadres travaillent à temps partiel.

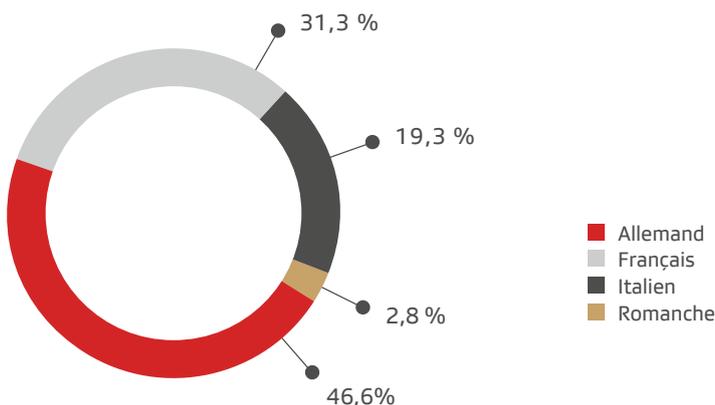
## Catégories d'âges de 2012 à 2016



## 45 ans

Les collaborateurs de la SSR ont en moyenne 45 ans. La répartition entre les différentes catégories d'âges est équilibrée. Au cours des cinq dernières années, le pourcentage de personnes de moins de 40 ans a baissé continuellement. La raison principale en est le taux de fluctuation relativement faible. Dans sa stratégie d'entreprise, la SSR a formulé comme objectif d'augmenter la part des «digital natives» (les personnes nées en 1980 ou après). Cet objectif doit être atteint en embauchant 50 % au moins de personnes de moins de 35 ans pour occuper les postes qui se libèrent.

## Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2016

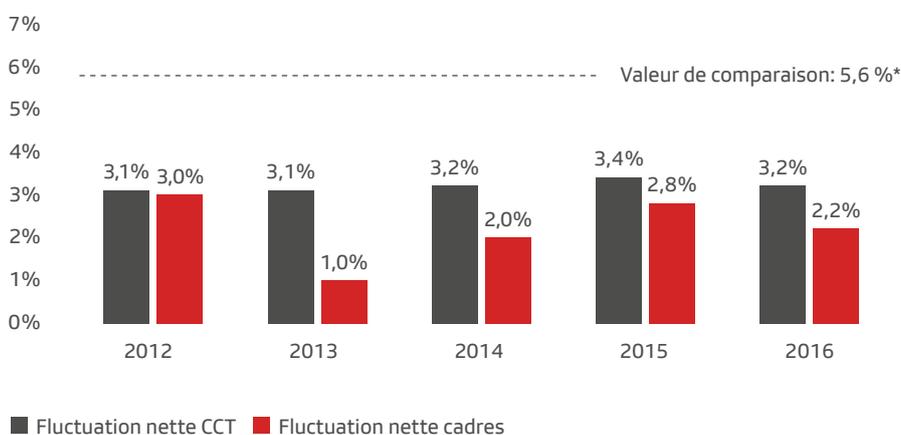


## 12 langues

Dans les domaines des langues et de la culture, la SSR est à l'image de la Suisse: 47 % des collaborateurs parlent (suisse) allemand, 31 % parlent français, 19 % italien et 3 % romanche. Parallèlement aux quatre langues nationales, les collaborateurs parlent au moins 8 autres langues. Au total, 31 nationalités sont représentées au sein du personnel de la SSR.

## Fluctuation nette de 2012 à 2016

CCT et cadres



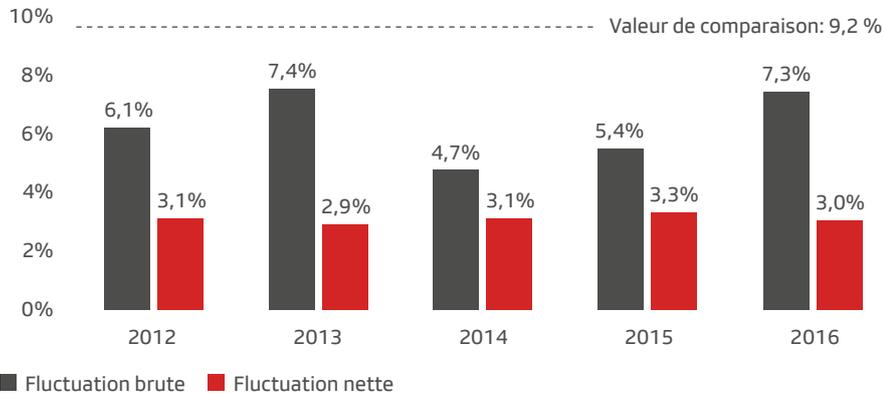
## 3,2 % net

La fluctuation nette correspond aux démissions de collaborateurs. Par rapport aux autres grandes entreprises suisses, elle est plutôt faible (valeur de comparaison: 5,6 %\*). Pour le personnel sous CCT, elle se situe en moyenne à 3,2 %, chez les cadres à 2,2 %. 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.

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

## Fluctuation brute / nette de 2012 à 2016

CCT et Cadres

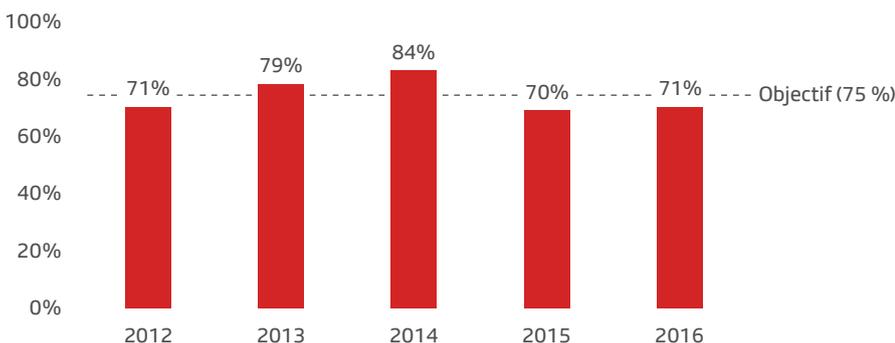


\* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

## 7,3 % brut

En plus des démissions, la fluctuation brute prend en compte les licenciements et les départs à la retraite. Les chiffres élevés de 2013 et 2016 s'expliquent par des départs à la retraite exceptionnellement nombreux dus au changement de primauté de la Caisse de pension au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et 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 6,5 %, la fluctuation brute de la SSR est faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 9,2 %\*).

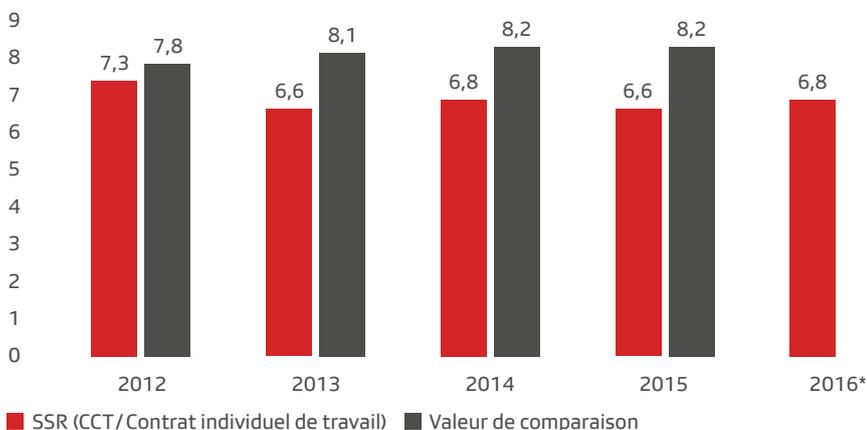
## Recrutement interne des cadres de 2012 à 2016



## 75 % en moyenne

Cet indicateur mesure le pourcentage de nouveaux cadres ayant été recrutés en interne. Un chiffre élevé indique des perspectives d'évolution attrayantes. Au cours des cinq dernières années, la SSR a deux fois atteint son objectif de 75 %. Grâce aux mesures internes de développement du personnel, 10 à 15 personnes sont recrutées chaque année pour occuper un poste de cadre.

## Jours de congé maladie de 2012 à 2016 en comparaison avec le marché



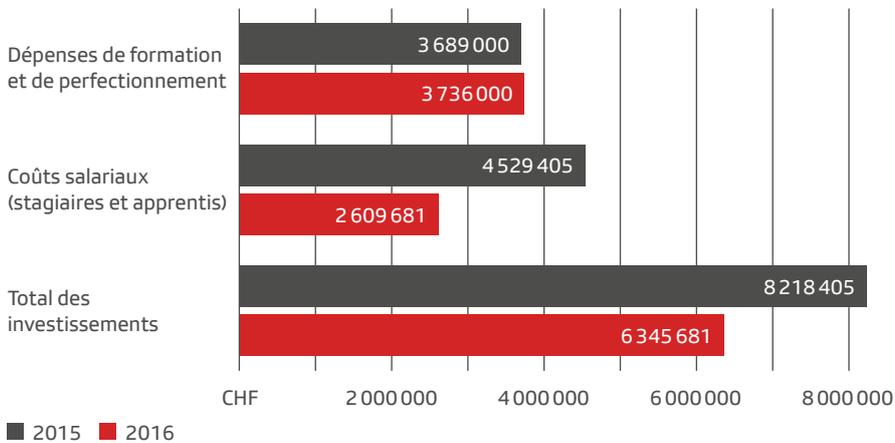
## 6,8 jours

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\*\*.

\* La valeur de comparaison 2016 n'est pas encore disponible

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

## Investissements dans la formation et le perfectionnement 2015/2016

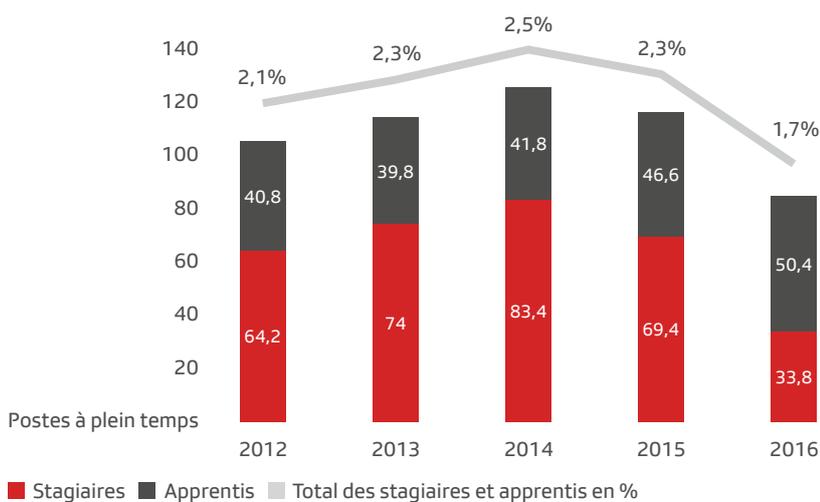


\* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

## 6 346 000 francs

Ces trois dernières années, la SSR a investi annuellement plus de 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. Le recul de 2016 est dû à l'ajournement d'un programme de stagiaires à la RSI – prochaine session au printemps 2017. Avec 2,5 jours de formation par an, la SSR se situe dans la moyenne du marché (benchmark grandes entreprises suisses: 3,4 j.\*).

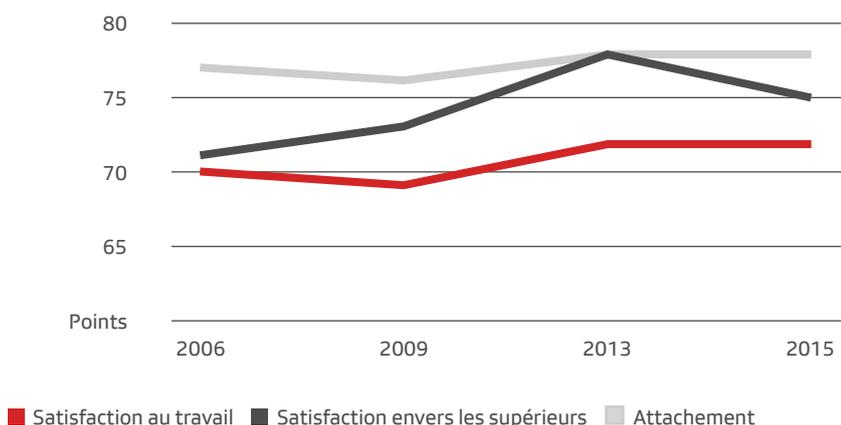
## Apprentis et stagiaires de 2012 à 2016



## 2,2 % en moyenne

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 (voir ci-avant). 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.

## Enquête de satisfaction effectuée auprès du personnel de 2006 à 2015



## Un attachement élevé

Une enquête de satisfaction nationale est réalisée tous les deux ans auprès du personnel. L'évolution des chiffres montre que l'attachement à l'entreprise (commitment) et la satisfaction au travail sont restés relativement stables à un niveau élevé; ces chiffres ont même légèrement augmenté au cours des dernières années. La satisfaction envers les supérieurs a progressé jusqu'en 2013, avant de reculer légèrement en 2015. Sur une échelle de 0 à 100 points, des chiffres compris entre 70 et 80 peuvent être considérés comme bons.

# Rémunération de nos cadres et de nos collaborateurs

La SSR informe le public de sa politique salariale. Elle décrit l'évolution des salaires de ses cadres supérieurs, de ses cadres et de ses collaborateurs. 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.

La SSR a publié les faits et chiffres concernant ses collaborateurs et leurs rémunérations pour la première fois sous cette forme et dans cette ampleur au printemps 2016. Cette année, elle va encore plus loin et complète la partie sur les rémunérations avec trois nouveaux graphiques: émoluments des membres du Comité de direction des unités d'entreprise (page 12), salaires moyens par catégorie professionnelle et salaires moyens pour certaines fonctions journalistiques de référence (page 14).

## Des salaires équitables

Le salaire annuel moyen versé par la SSR toutes catégories de collaborateurs confondus s'élève à 107 454 francs par poste à temps plein, pour un âge moyen de 45 ans. A première vue, ce chiffre peut paraître relativement élevé. Précisons toutefois que d'une manière générale, les entreprises médias doivent supporter des charges de personnel relativement élevées. Ainsi, de nombreux postes au sein de la SSR nécessitent un haut niveau de qualification: 42 % 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 65 %.

## Un système salarial moderne

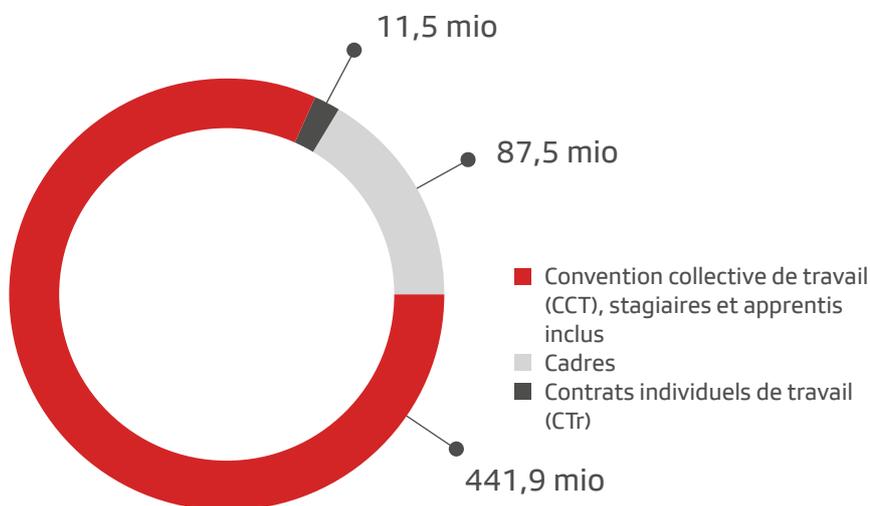
Les principales activités professionnelles de la SSR sont réparties sur quelque 120 fonctions dites de référence. Chaque poste est rattaché à l'une d'elles. Le salaire maximal dépend des exigences associées à cette fonction et, par conséquent, du niveau de cette dernière dans la grille de classification.

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 2016 en fonction du type de contrat

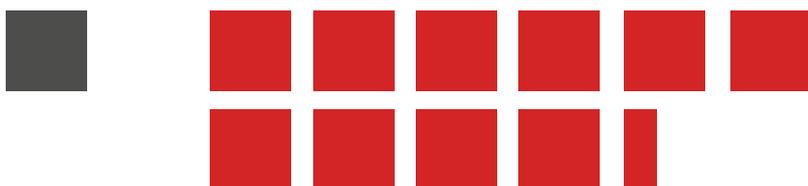


## 541 millions de francs

En 2016, la masse salariale de la SSR atteignait 541 millions de francs, dont environ quatre cinquièmes (442 millions de francs) ont été versés aux collaborateurs ayant un poste à durée indéterminée soumis à la convention collective de travail, et un cinquième (99 millions de francs) aux cadres et aux collaborateurs sous contrat individuel de travail (CTr). Des suppressions de poste étant prévues en 2016, il n'y a pas eu d'augmentation de salaire l'an dernier. Pour 2017, la SSR prévoit de réserver 0,8 % de sa masse salariale aux augmentations individuelles de salaire.

		2016	2015	2014	2013	2012
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	CHF 1000	441 929	453 947	449 913	452 217	445 789
	%	81,7	82,5	82,4	82,9	83,1
Cadres	CHF 1000	87 516	85 128	84 147	82 415	78 322
	%	16,2	15,5	15,4	15,1	14,8
CTr (contrats individuels de travail)	CHF 1000	11 460	11 284	11 814	11 092	11 515
	%	2,1	2,1	2,2	2,0	2,1
Total de la masse salariale	CHF 1000	540 905	550 359	545 873	545 760	536 626
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

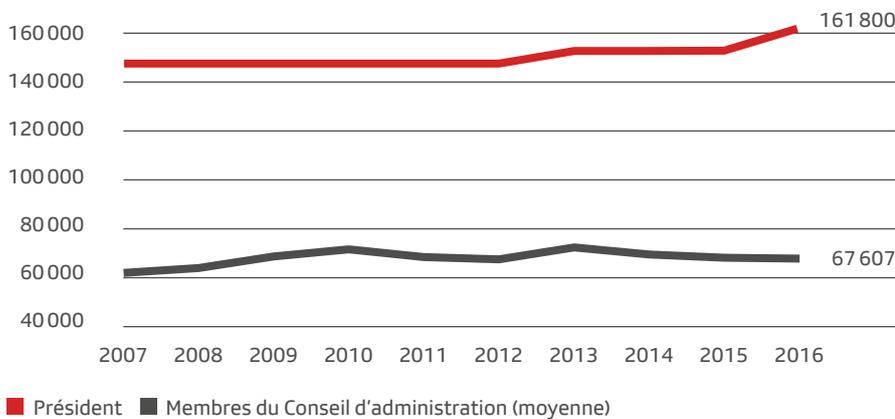


## 1 à 10,3

En 2016, le salaire annuel le plus bas versé par la SSR s'élevait à 52 000 francs et le plus élevé à 536 314 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 s'est réduit de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2015 (de 1 à 10,6).

## Rémunération du Conseil d'administration de la SSR de 2007 à 2016

Rémunération totale: honoraires et prestations accessoires

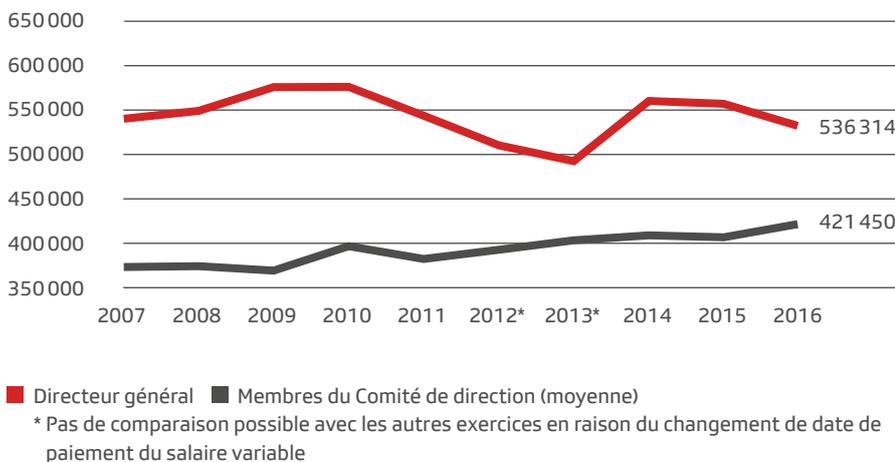


## 153 000 francs

Les émoluments du CA sont restés constants. Les honoraires du président s'élèvent à 153 000 francs pour un taux d'occupation de 50 % (honoraires CHF 135 000 et prestations accessoires CHF 18 000), ceux des 8 autres membres 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 20 000 et 38 000 francs. Les membres du CA touchent 1000 francs par réunion de comité. Les émoluments du président ont légèrement progressé en raison d'un mandat au sein du CA du tpc au premier semestre 2015.

## Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2007 à 2016

Rémunération totale: salaire, part liée à la prestation et prestations accessoires

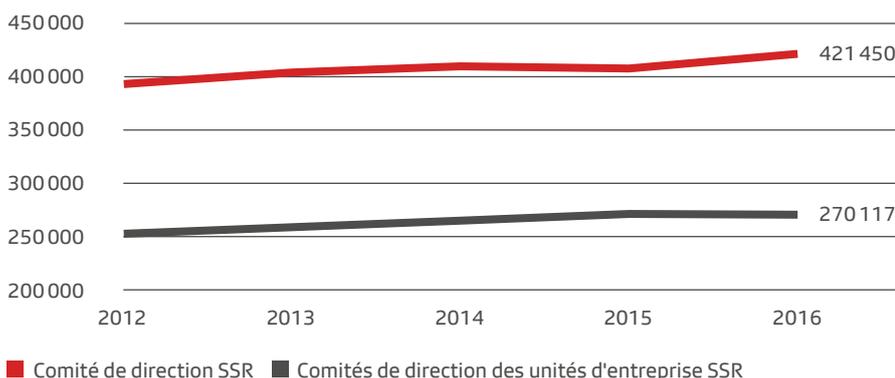


## 536 314 francs

En 2016, le directeur général de la SSR a perçu au total 536 314 francs (contre 557 434 francs l'année précédente). Le salaire moyen des 6 membres du Comité de direction a atteint 421 450 francs (contre 407 523 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 moyenne du Comité de direction SSR et des unités d'entreprise 2012 à 2016

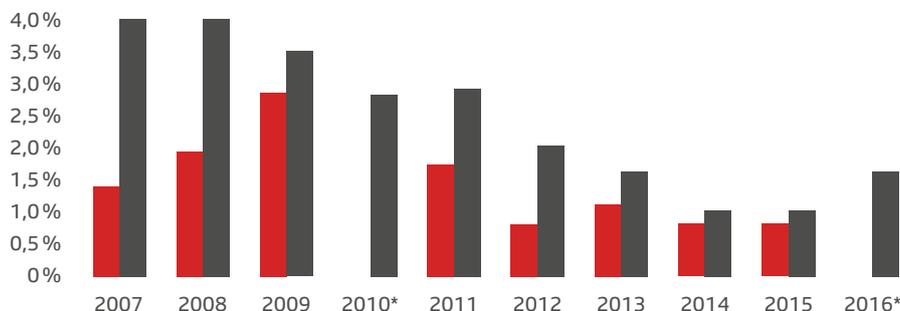
Rémunération totale: salaire, part liée à la prestation et prestations accessoires



## De 270 000 à 420 000 francs

Au niveau des unités d'entreprise, les membres du Comité de direction ont perçu 270 000 francs en moyenne en 2016. Leur rémunération varie en fonction de la taille de l'unité d'entreprise et des mandats exercés – comme pour les directeurs nationaux. 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 cinq dernières années.

## Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nationale de 2007 à 2016



Moyenne par an: ■ SSR: 1,2 % ■ Marché suisse cadres: 2,8 %

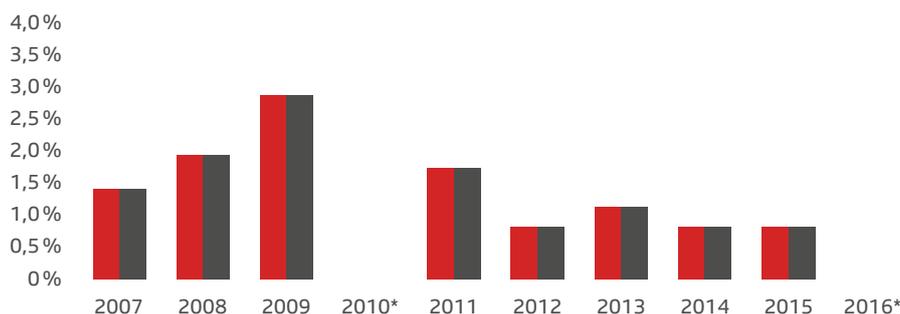
Source: Kienbaum

\*SSR 2010 et 2016: gel des salaires

**1,2 %  
en moyenne**

Au cours des dix dernières années, la masse salariale des cadres de la SSR a augmenté de 1,2 % en moyenne. Ce chiffre est inférieur de 57 % 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 du personnel sous CCT en comparaison avec les cadres



Moyenne par an: ■ CCT: 1,2 % ■ Cadres: 1,2 %

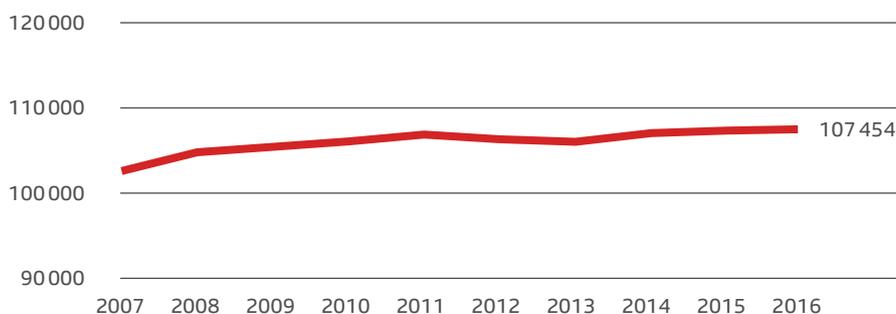
\*2010 et 2016: gel des salaires

**1,2 %  
en moyenne**

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 1,2 %) aux augmentations de salaire du personnel CCT et des cadres.

## Evolution du salaire moyen à la SSR de 2007 à 2016

CCT et cadres, 13<sup>e</sup> mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse

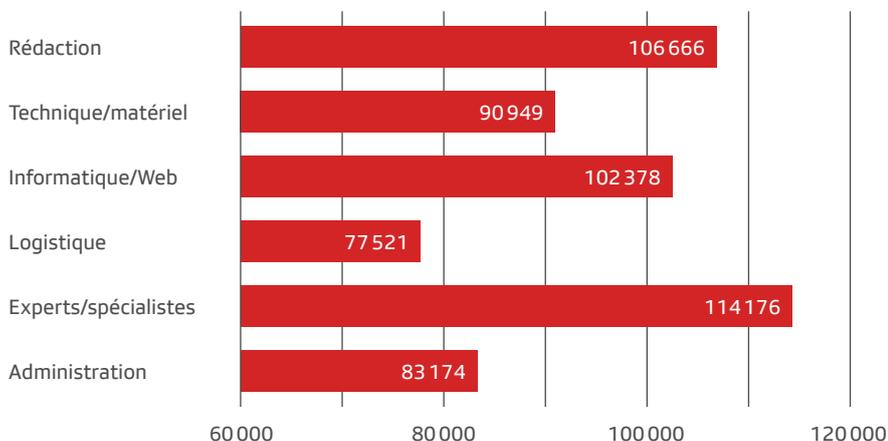


**107 454 francs**

De 2007 à 2016, le salaire moyen versé par la SSR est passé de 102 537 à 107 454 francs (+5 %). 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.

## Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2016

CCT et cadres, 13<sup>e</sup> mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse

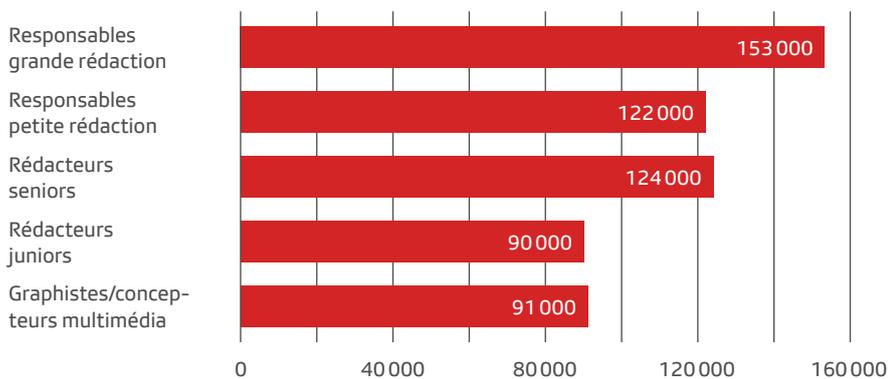


## De 77 000 à 114 000 francs

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 (65 %), parmi les experts et les spécialistes (48 %), ainsi que dans le secteur informatique (30 %). 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 des fonctions journalistiques en 2016 (sélection)

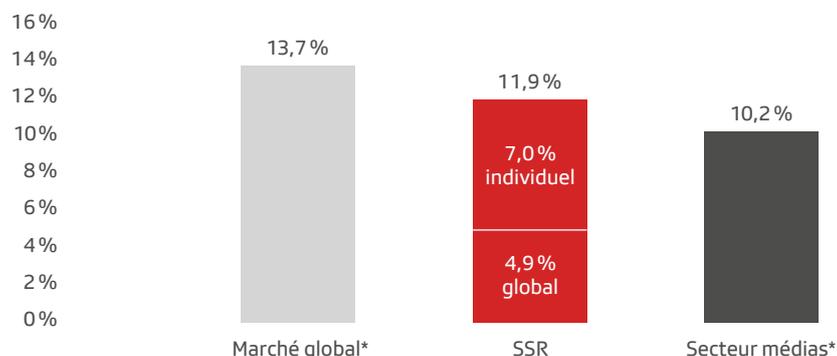
CCT et cadres, 13<sup>e</sup> mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse



## De 90 000 à 153 000 francs

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: 50 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: 30 ans.

## Evolution des salaires de la SSR de 2007 à 2016 en comparaison avec la moyenne nationale

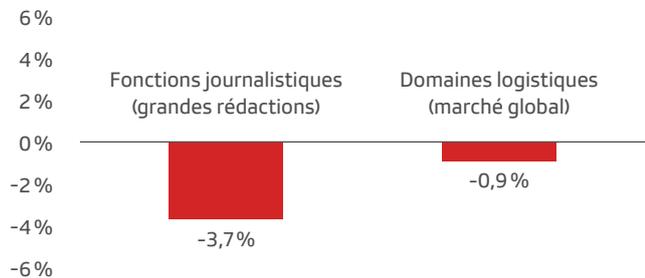


\*Enquête UBS sur les salaires

## 11,9 %

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 1,8 % de plus que ceux de la SSR. La comparaison des chiffres de la SSR à ceux du secteur des médias dans son ensemble (de la radio locale aux groupes de médias nationaux) montre une augmentation des salaires légèrement supérieure à la SSR (+1,7 %). 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 2007 et 2016

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



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

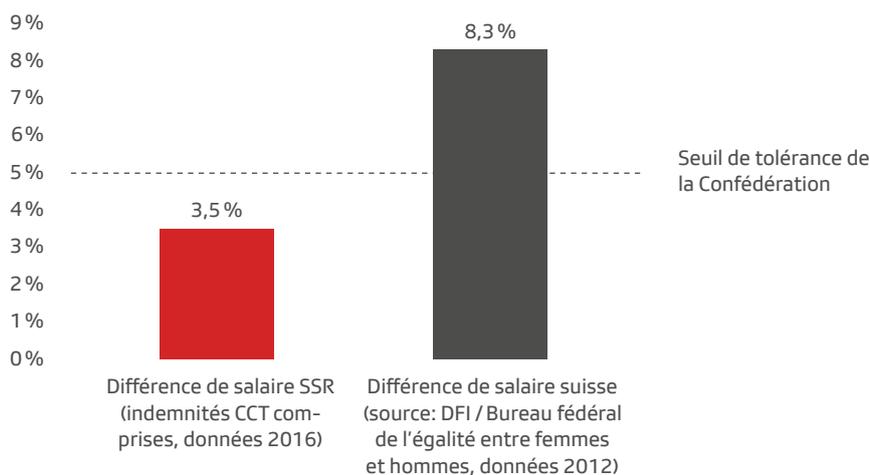
\*\* Comparaison de salaires Swiss ICT 2013 (swissict.ch) /

Benchmark des salaires des fonctions de support 2015 (salaervergleich.ch)

**De -0,9 % à -3,7 %**

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 (-0,9 %\*\*).

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



**3,5 %**

Depuis 2013, la SSR se penche chaque année sur les différences de salaire entre les sexes au moyen de l'outil d'auto-contrôle mis à disposition par la Confédération (Logib). Les résultats obtenus montrent qu'à la SSR, les salaires des femmes sont inférieurs de 3,5 % en moyenne à ceux des hommes (différence inexplicable). C'est un bon résultat en comparaison avec le marché suisse, et un chiffre bien inférieur au seuil de tolérance de 5 % fixé par la Confédération. La SSR poursuivra ses contrôles réguliers d'égalité des salaires en y associant le partenaire social, et prendra les mesures nécessaires afin de réduire les écarts constatés.

## Impressum

---

### Editeur

SRG SSR, Communication d'entreprise, Berne  
www.srgssr.ch, info@srgssr.ch

---

### Direction du projet et rédaction

Dominic Witschi (Communication d'entreprise)  
Andreas Graf (Ressources humaines)

---

### Traduction

Service linguistique, Enterprise SSR

---

### Concept, design, réalisation

Heusser Communicates AG, Zurich  
www.heussercom.ch

---

### Date de publication

Mai 2017

---

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

---