

Exercice 2017

Faits et chiffres: collaborateurs et rémunération



Sommaire

Informations et chiffres clés relatifs à nos collaborateurs

- 5 Effectifs de 2008 à 2017
- 5 Effectifs 2018 en fonction du type de contrat
- 6 Collaborateurs par sexe en 2017
- 6 Collaborateurs à temps partiel 2017
- 6 Collaborateurs travaillant à temps partiel par sexe en 2017
- 7 Catégories d'âges de 2013 à 2017
- 7 Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2017
- 7 Fluctuation nette de 2013 à 2017
- 8 Fluctuation brute / nette de 2013 à 2017
- 8 Recrutement interne des cadres de 2013 à 2017
- 8 Jours de congé maladie de 2013 à 2017 en comparaison avec le marché
- 9 Investissements dans la formation et le perfectionnement 2016/2017
- 9 Apprentis et stagiaires de 2013 à 2017
- 9 Enquête de satisfaction effectuée auprès du personnel de 2006 à 2015

Rémunération de nos cadres et de nos collaborateurs

- 11 Répartition des salaires 2017 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 2008 à 2017
- 12 Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2008 à 2017
- 12 Rémunération moyenne du Comité de direction SSR et des unités d'entreprise 2013 à 2017
- 13 Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nat. de 2008 à 2017
- 13 Augmentation des salaires du personnel sous CCT en comparaison aux cadres
- 13 Evolution du salaire moyen à la SSR de 2008 à 2017
- 14 Salaires moyens par catégorie professionnelle en 2017
- 14 Salaires moyens des fonctions journalistiques en 2017 (sélection)
- 14 Evolution des salaires de la SSR de 2008 à 2017 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 régionale, nationale et internationale 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 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, sur les investissements en matière de formation et de perfectionnement et sur les résultats de l'enquête de satisfaction du personnel.

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 nécessaires, 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

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 2017, la SSR employait 6093 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.

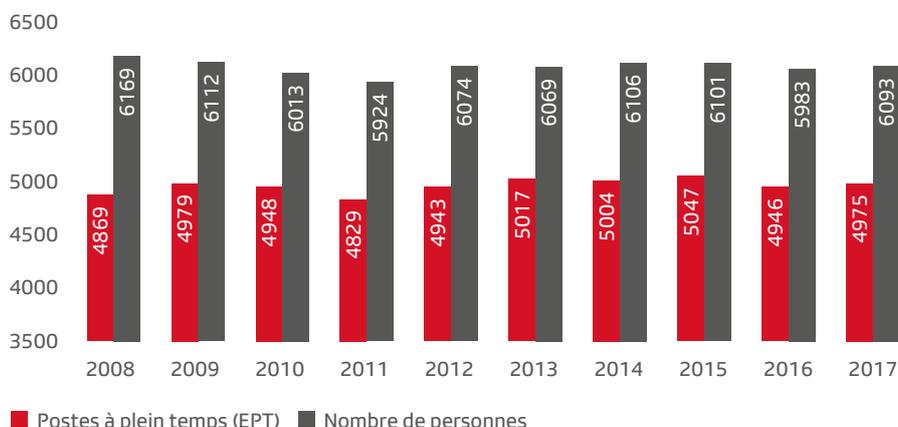
Les contrats des collaborateurs de la SSR varient en fonction du taux d'occupation ainsi que des fonctions exercées. En 2017, les collaborateurs soumis à la convention collective de travail (CCT) représentaient 85,4 % du total. La proportion de cadres s'établissait à 8,4 %. Les 6,2 % restants travaillaient à temps partiel avec un taux d'occupation de moins de 30 % et disposaient donc d'un contrat individuel de travail (CTr).

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 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.

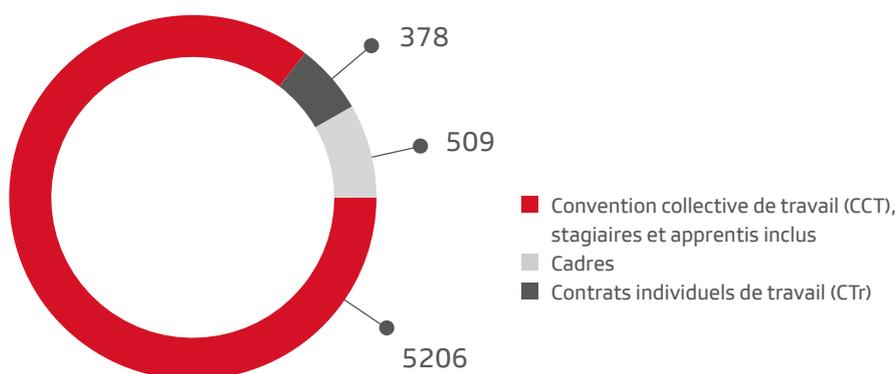
Effectifs de 2008 à 2017



4975 postes à plein temps

Près de 6000 personnes travaillent à la SSR. Le nombre de collaborateurs a légèrement augmenté en 2017. Depuis 2016, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) est repassé sous la barre des 5000, nombre relativement stable depuis plus de 10 ans puisqu'il n'a progressé que de 2 %.

Effectifs 2017 en fonction du type de contrat

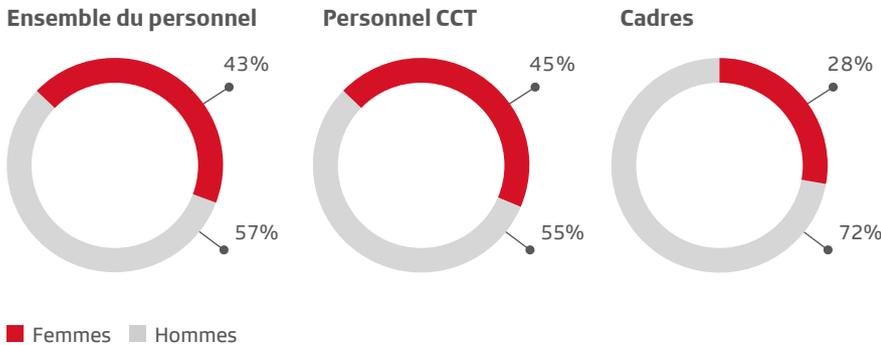


5206 personnes sous CCT

En 2017, la grande majorité des collaborateurs de la SSR (5206 personnes, soit 85,4 %, stagiaires et apprentis inclus) étaient soumis à la convention collective de travail. Près d'un dixième (509 collaborateurs, soit 8,4 %) faisait partie des cadres, et 378 personnes (6,2 %) avaient un contrat individuel de travail (cette catégorie englobe tous les collaborateurs ayant un taux d'occupation inférieur à 30 %).

		2017	2016	2015	2014	2013
Postes à plein temps		4975	4946	5047	5004	5017
Nombre de personnes en fonction du type de contrat						
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	Total	5 206	5 104	5 221	5 235	5 200
	Dont femmes	2 333	2 299	2 333	2 348	2 321
	Dont hommes	2 873	2 805	2 888	2 887	2 879
Cadres	Total	509	514	502	499	495
	Dont femmes	144	145	134	134	136
	Dont hommes	365	369	368	365	359
CTr (contrats individuels de travail)	Total	378	365	378	372	374
	Dont femmes	167	158	166	157	156
	Dont hommes	211	207	212	215	218
Toutes les catégories	Total	6 093	5 983	6 101	6 106	6 069
	Dont femmes	2 644	2 602	2 633	2 639	2 613
	Dont hommes	3 449	3 381	3 468	3 467	3 456

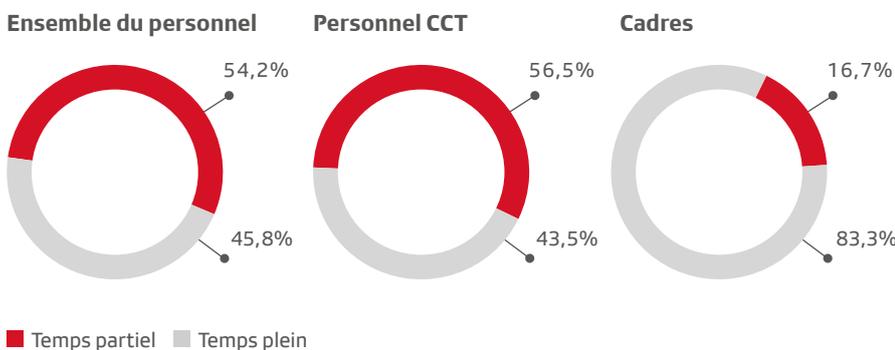
Collaborateurs par sexe en 2017



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, 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.

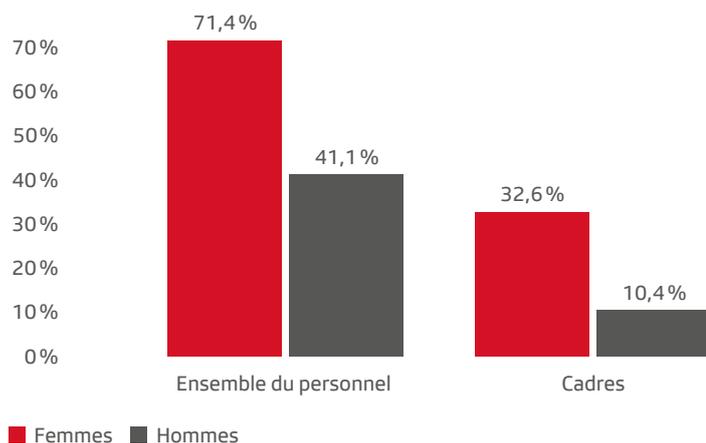
Collaborateurs à temps partiel 2017



54 % à temps partiel

À 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 57 %. 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.

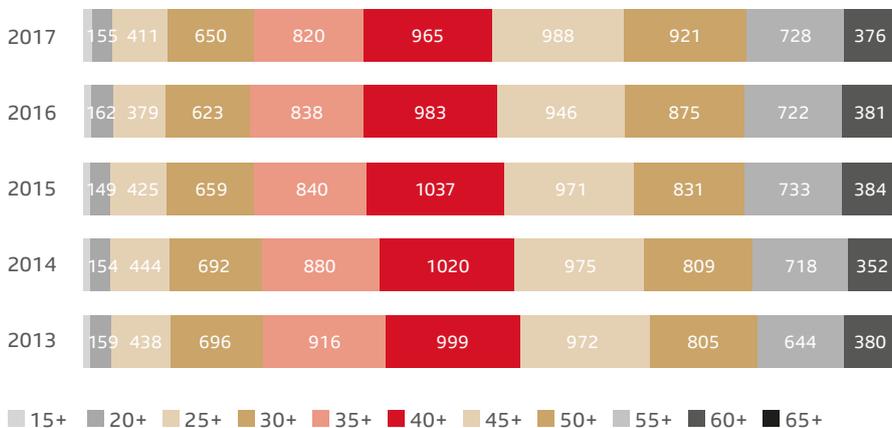
Collaborateurs travaillant à temps partiel par sexe en 2017



41 % d'hommes

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 1892 personnes, soit 71 %) sont employées à temps partiel, la part des hommes est de 41 %, soit 1415 personnes. Chez les cadres, le pourcentage est encore plus faible: 33 % des femmes cadres contre seulement 10 % des hommes cadres travaillent à temps partiel.

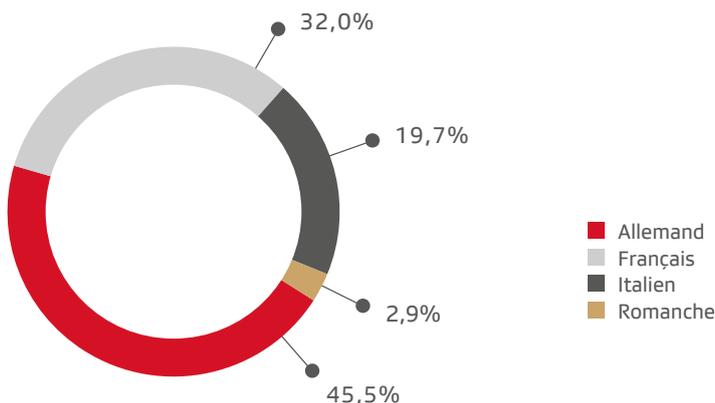
Catégories d'âges de 2013 à 2017



45 ans

Les collaborateurs de la SSR ont en moyenne 45,2 ans et sont à la SSR depuis 12,8 ans. La répartition entre les différentes catégories d'âges est équilibrée. De 2013 à 2016, la part des moins de 40 ans a baissé en continu. Dans sa stratégie d'entreprise, la SSR a donc formulé comme objectif d'augmenter la part des «digital natives» (nés en 1980 ou après). Il peut être atteint si 50 % au moins des nouveaux collaborateurs ont moins de 35 ans. Cette mesure porte ses fruits: fin 2017, la SSR comptait 40 collaborateurs supplémentaires parmi les moins de 40 ans.

Collaborateurs en fonction de la langue nationale 2017

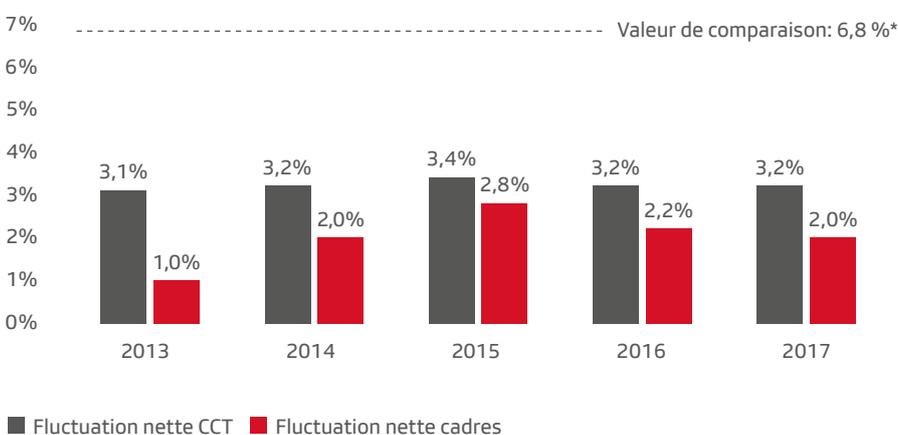


12 langues

Dans les domaines des langues et de la culture, la SSR est à l'image de la Suisse: env. 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, 31 nationalités sont représentées au sein du personnel de la SSR.

Fluctuation nette de 2013 à 2017

CCT et cadres



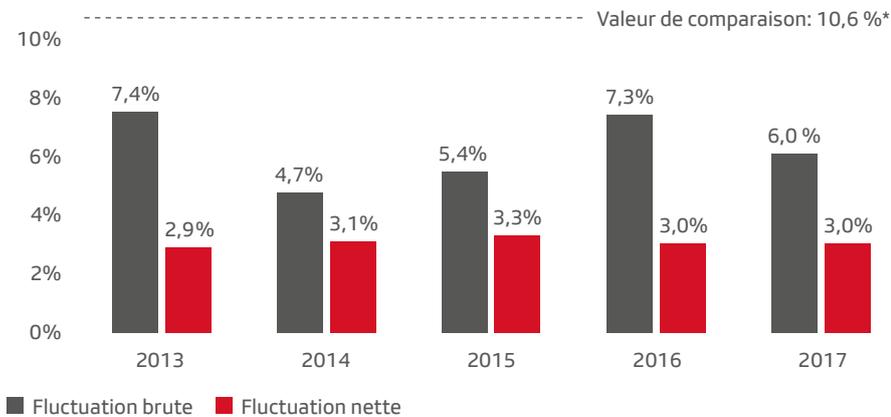
3,0 % net

La fluctuation nette correspond aux démissions de collaborateurs. Par rapport aux autres grandes entreprises suisses, avec 3,0 % elle est faible (valeur de comparaison: 6,8 %*). Pour le personnel sous CCT, elle se situe en moyenne à 3,2 %, chez les cadres à 2,0 %. 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 2013 à 2017

CCT et cadres

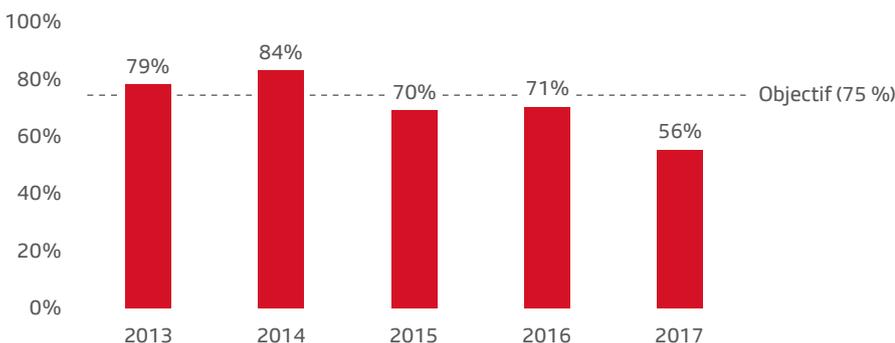


* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

6,0 % 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^{er} 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 6,1 % (2013 à 2017), la fluctuation brute de la SSR est faible par rapport aux autres grandes entreprises suisses (valeur de comparaison: 10,6 %*).

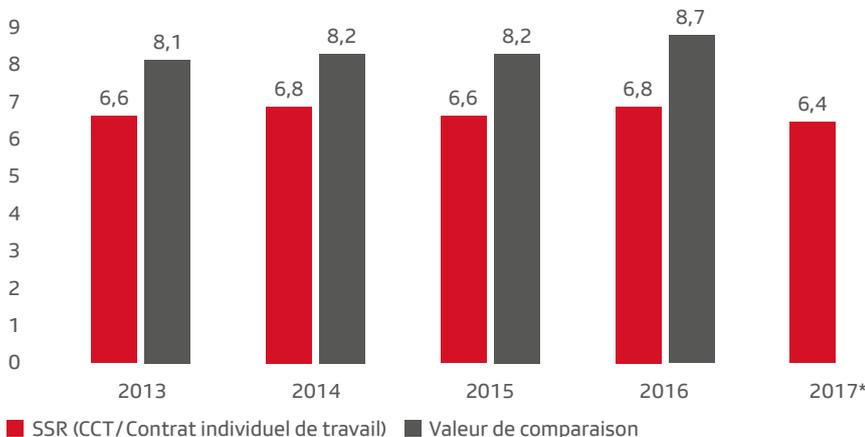
Recrutement interne des cadres de 2013 à 2017



72 % en moyenne

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 2013 à 2016, la SSR a atteint par deux 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.

Jours de congé maladie de 2013 à 2017 en comparaison avec le marché



6,4 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 avec le marché 2017 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 2016/2017

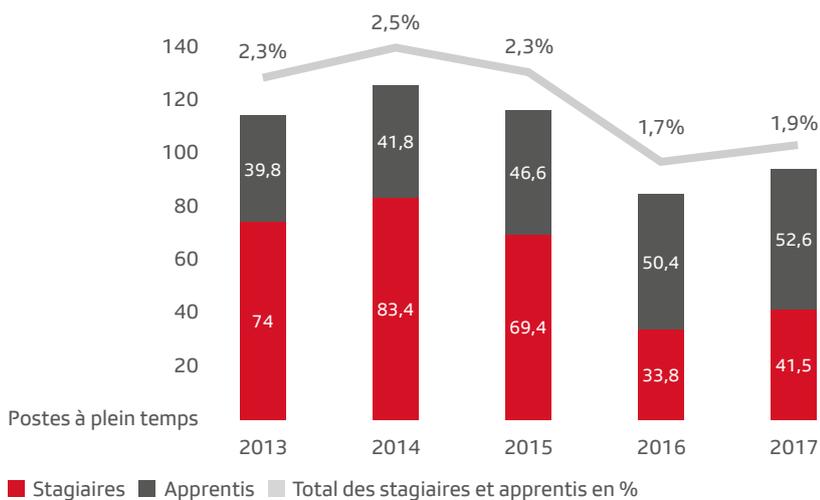


* Comparaison des données de plusieurs grandes entreprises privées et d'entreprises proches de la Confédération en Suisse

7 586 000 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. La valeur inférieure de 2016 est due à l'ajournement d'un programme de stagiaires à la RSI – la nouvelle session a commencé début 2017. Avec 2,5 jours de formation par an, la SSR se situe dans la moyenne du marché (benchmark grandes entreprises suisses: 3,3 j.*).

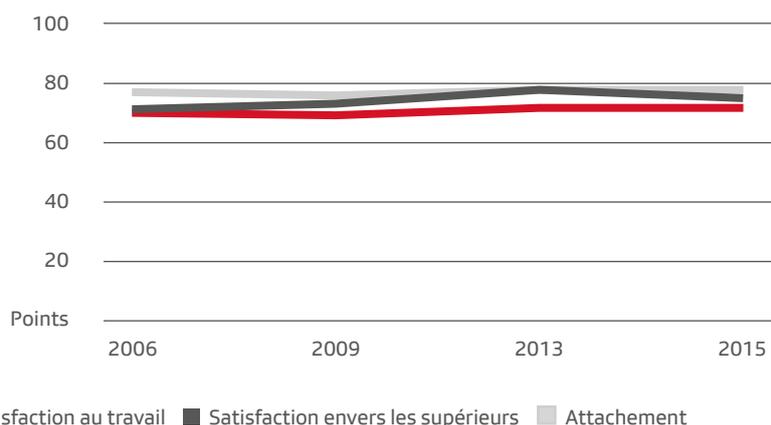
Apprentis et stagiaires de 2013 à 2017



2,1 % 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-dessus). 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

L'enquête de satisfaction nationale a été réalisée tous les deux ans. 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, et ont même légèrement augmenté ces dernières années. Sur une échelle de 0 à 100, des chiffres compris entre 70 et 80 peuvent être considérés comme bons. En 2017, la SSR a décidé de remanier le contenu et le système de l'enquête. La nouvelle méthode sera testée en 2018 à la Direction générale.

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. 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 confondus s'élève à 107 152 francs par poste à temps plein, pour un âge moyen de 45,2 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: 47 % 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

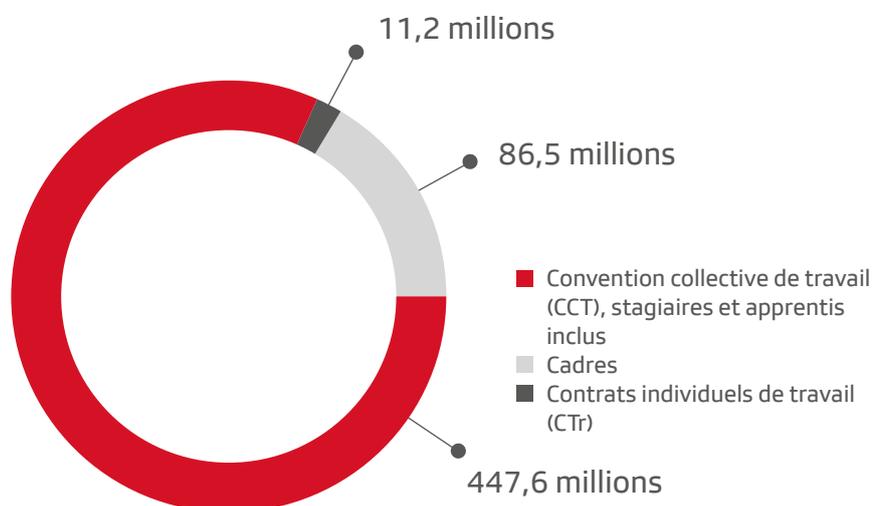
Les principales activités professionnelles de la SSR sont réparties sur quelque 120 fonctions dites de référence. Chaque poste est rattaché à l'une d'elles. Le salaire maximal dépend des exigences associées à cette fonction et, par conséquent, du niveau de cette dernière dans la grille de classification.

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 2017 en fonction du type de contrat

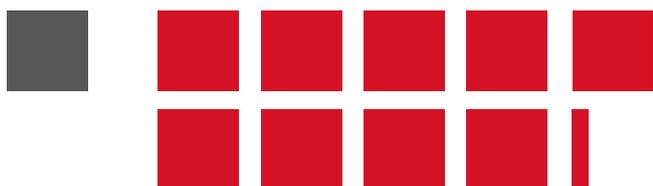


545 millions de francs

En 2017, la masse salariale de la SSR atteignait 545 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, et un cinquième (98 millions de francs) aux cadres et aux collaborateurs sous contrat individuel de travail (CTr).

		2017	2016	2015	2014	2013
CCT (stagiaires et apprentis inclus)	CHF 1000	447 575	441 929	453 947	449 913	452 217
	%	82,1	81,7	82,5	82,4	82,9
Cadres	CHF 1000	86 453	87 516	85 128	84 147	82 415
	%	15,9	16,2	15,5	15,4	15,1
CTr (contrats individuels de travail)	CHF 1000	11 230	11 460	11 284	11 814	11 092
	%	2,0	2,1	2,1	2,2	2,0
Total de la masse salariale	CHF 1000	545 258	540 905	550 359	545 873	545 760
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

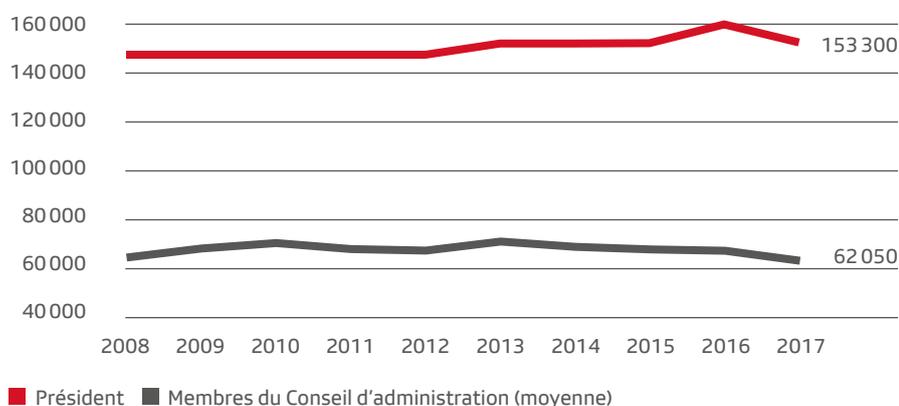


1 à 9,2

En 2017, le salaire annuel le plus bas versé par la SSR s'élevait à 57 300 francs et le plus élevé à 529 346 francs (honoraires et prestations accessoires inclus), soit un rapport de 1 à 9,2. L'écart entre le plus bas et le plus haut salaire s'est réduit de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2016 (de 1 à 10,3).

Rémunération du Conseil d'administration de la SSR de 2008 à 2017

Rémunération totale: honoraires et prestations accessoires

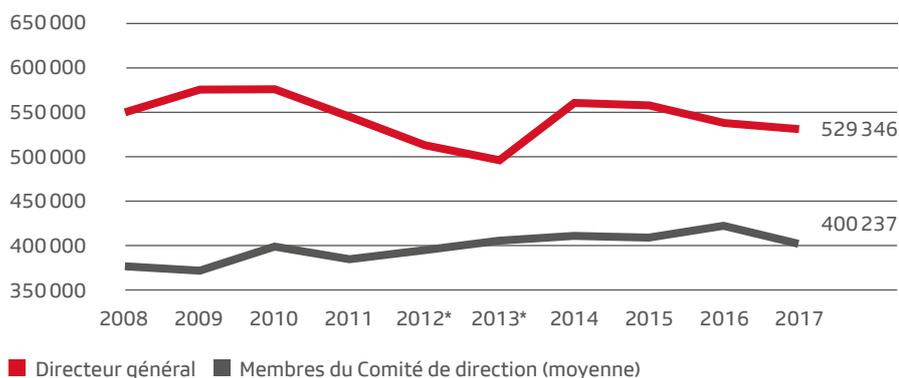


153 300 francs

Les honoraires du président s'élèvent à 153 300 francs pour un taux d'occupation de 50 % (honoraires 135 000 francs et prestations accessoires 18 000 francs), 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.

Rémunération du Comité de direction de la SSR de 2008 à 2017

Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires

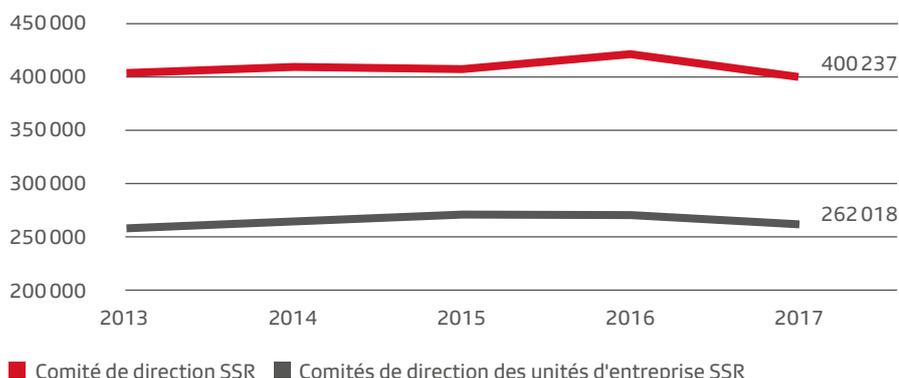


529 346 francs

En 2017, le directeur général de la SSR a perçu au total 529 346 francs (contre 536 314 francs l'année précédente). Le salaire moyen des 6 membres du Comité de direction a atteint 400 237 francs (contre 421 450 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 de 2013 à 2017

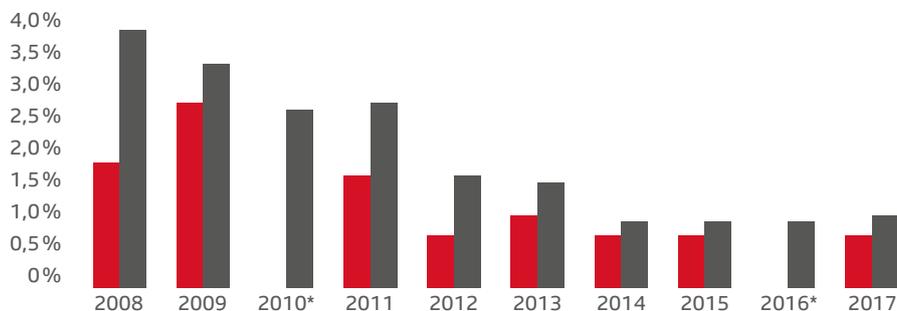
Rémunération totale: salaire, salaire variable et prestations accessoires



De 262 000 à 400 000 francs

Au niveau des unités d'entreprise, les membres du Comité de direction ont perçu 262 000 francs en moyenne en 2017. 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 cinq dernières années.

Augmentation des salaires des cadres SSR en comparaison avec la moyenne nationale de 2008 à 2017



Moyenne par an: ■ SSR: 1,1 % ■ Marché suisse cadres: 2,0 %

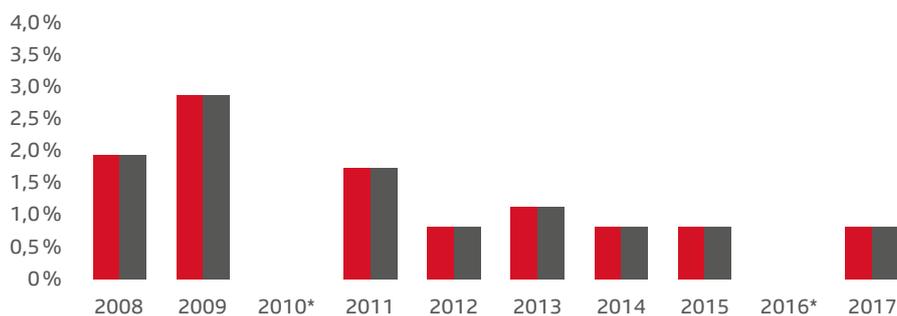
Source: Kienbaum

*SSR 2010 et 2016: gel des salaires

**1,1 %
en moyenne**

Au cours des dix dernières années, la masse salariale des cadres de la SSR a augmenté de 1,1 % en moyenne. Ce chiffre est inférieur de 47 % 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: 1,1 % ■ Cadres: 1,1 %

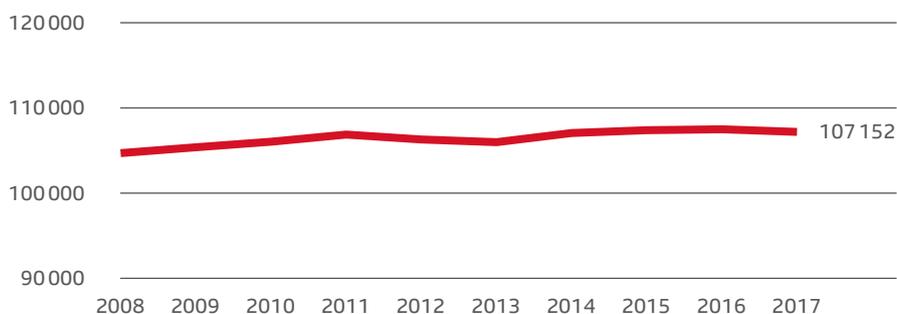
*2010 et 2016: gel des salaires

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

Evolution du salaire moyen à la SSR de 2008 à 2017

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

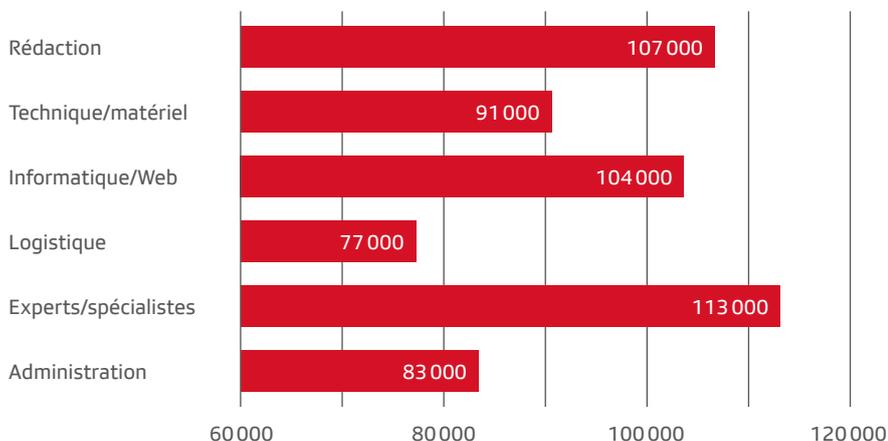


107 152 francs

De 2008 à 2017, le salaire moyen versé par la SSR est passé de 104 778 à 107 152 francs (+2,3 %). 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 2017

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

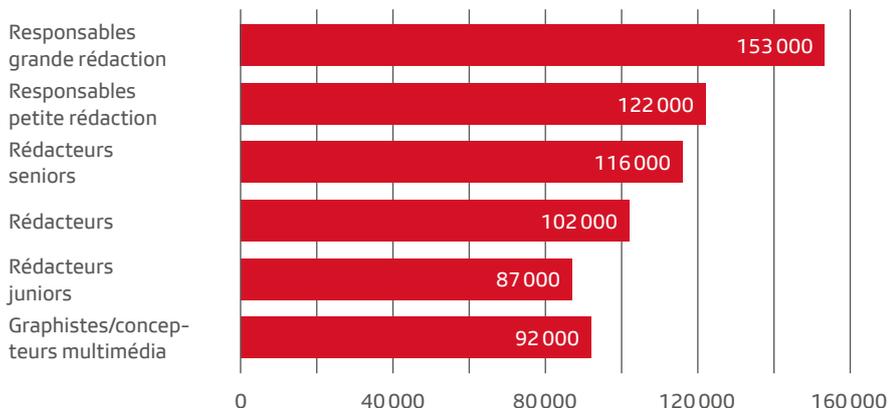


De 77 000 à 113 000 francs

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 (68 %), parmi les experts et les spécialistes (50 %), ainsi que dans le secteur informatique (32 %). 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 2017 (sélection)

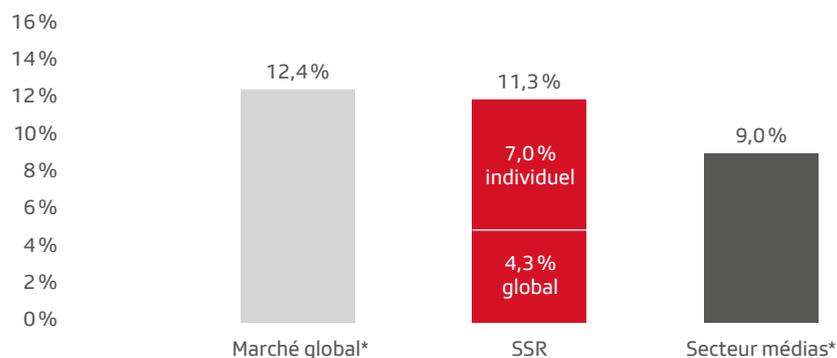
CCT et cadres, 13^e mois de salaire inclus, composante variable des cadres incluse



De 87 000 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: 48 ans. Les collaborateurs qui gagnent le moins sont ceux du domaine graphisme/conception multimédia, ainsi que les rédacteurs qui ont peu d'expérience (juniors) – âge moyen: 34 ans.

Evolution des salaires de la SSR de 2008 à 2017 en comparaison avec la moyenne nationale

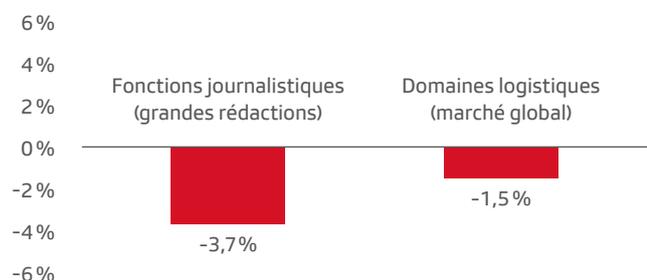


*Enquête UBS sur les salaires

11,3 %

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 1,1 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 (+2,3 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 2008 et 2017 est resté relativement bas.

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



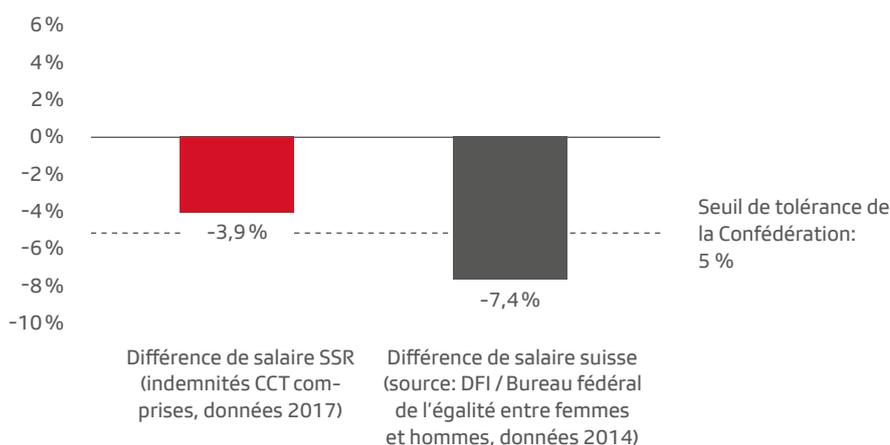
* Enquête sur les salaires dans les médias suisses 2013 (klinglerconsultants.ch)

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

**De -1,5 % 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 (-1,5 %**).

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



-3,9 %

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 3,9 % 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 poursuit ses contrôles réguliers d'égalité des salaires en y associant le partenaire social, et prend les mesures nécessaires afin de réduire les écarts constatés.

Impressum

Editeur

SRG SSR, Berne
www.srgssr.ch, info@srgssr.ch

Direction du projet et rédaction

Dominic Witschi (Communication interne,
Corporate publishing et Evénements)
Andreas Graf (Ressources humaines)

Traduction

Enterprise Services SRG SSR, Service linguistique, Berne

Concept, design, réalisation

Heusserbischoff AG, Zurich
www.heusserbischoff.ch

Date de publication

Mai 2018

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