

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 20 juin 2005

Aucune justification pour ces salaires exorbitants

Les salaires extravagants versés à certains dirigeants d'entreprise traduisent une défaillance du marché. En effet, les mécanismes de fixation des salaires qui s'appliquent aux travailleurs ne fonctionnent pas pour les administrateurs ni pour les membres de la direction. Afin d'éviter une nouvelle escalade, la législation doit prévoir des règles strictes en matière de transparence. Pour Travail.Suisse, l'organisation faitière des travailleurs, la transparence constitue un instrument indispensable si l'on veut pouvoir mener un nouveau débat sur la répartition des salaires au sein des entreprises.

Hugo Fasel, Conseiller national et Président de Travail.Suisse

Au cours des dix dernières années en Suisse, le rapport entre le salaire le plus bas d'un travailleur et le revenu du chef de la direction a explosé. De fait, l'écart salarial a dépassé la limite de 400 contre 1. La guilde des managers prétend justifier ses revenus à millions à coups d'arguments fallacieux tels que les énormes exigences en matière d'expérience, la formation, la force de caractère, la volonté de performance et la grande disponibilité à prendre des risques. Pourtant, les managers oublient que ces exigences s'imposent non pas seulement à eux-mêmes, mais bien à tous les salariés de l'entreprise.

Les dirigeants en proie à une défaillance du marché

Lorsqu'il s'agit de nommer des PDG, des membres de la direction et du conseil d'administration, le mécanisme du marché ne joue pas. Car il s'agit d'un cartel, où tout le monde se connaît et se gratifie mutuellement de mandats et d'augmentations de salaire. Dans ces sphères-là, la politique habituelle des entreprises consistant à maintenir aussi bas que possible les frais – et donc les salaires – du personnel n'a pas cours. En fait, les dirigeants ont intérêt à placer haut la barre de la rémunération versée à leurs camarades de combats ou à leurs concurrents puisque le revenu de ceux-ci garantit leur propre augmentation ! Des conseillers salariaux externes sont mandatés pour justifier ces prétentions salariales obscènes.

Les performances d'une entreprise ne sont pas l'œuvre d'un seul

La journée d'un dirigeant d'entreprise ne compte que 24 heures, quelle que soit l'ampleur de la besogne abattue. Comment se fait-il alors que la journée de travail d'un manager ait 400 fois plus de valeur que celle d'un salarié moyen ? En règle générale, les bons résultats d'une entreprise ne sont pas le fruit du seul travail de quelques rares « top-managers », mais bien celui des efforts conjoints de tous les salariés. Il ne peut s'agir de l'œuvre d'un seul puisque la femme de ménage et le collaborateur spécialisé contribuent, eux aussi, à la création de plus-values. D'ailleurs, les 174 millions d'heures supplémentaires effectuées chaque année dans notre pays prouvent que, même sans appointements mirobolants, les salariés font preuve d'une attitude extrêmement dynamique à l'égard du travail. Un employé à plein temps réalise en moyenne 52 heures supplémentaires par année – rémunérées ou non – et cela bien que l'horaire de travail hebdomadaire soit le plus élevé en comparaison européenne.

Manager – le boulot le moins risqué

Le manager n'assume pas de risque patronal : contrairement au patron d'entreprise, qui investit son propre capital dans son affaire, les managers sont de simples salariés exonérés de toute responsabilité personnelle en cas de difficultés.

En comparaison avec le personnel de son entreprise aussi, le manager occupe un poste privilégié : avant de perdre son travail, il met d'abord les autres dehors. Phénomène non négligeable, la plupart du temps la bourse réagit positivement aux licenciements en masse. De sorte que les composantes variables du salaire (options, actions) dont bénéficie le manager s'en trouvent majorées. Bien souvent en outre, celui-ci a déjà réglé le montant de son indemnité de départ lors de la signature de son contrat de travail. En revanche, pour le reste du personnel, aucune obligation n'est prévue en ce qui concerne un plan social. La seule voie qu'il leur reste est celle du chômage.

La directive du CO sur la transparence est insuffisante

Alarmé par les scandales comptables et financiers des années passées, le Parlement examine en ce moment la publication des rémunérations versées aux dirigeants d'entreprise. Pourtant, sa volonté d'obtenir davantage de transparence manque de conviction, car le projet de loi s'arrête à mi-chemin. Premièrement parce que le Parlement ne souhaite pas instaurer l'obligation de publier les rémunérations individuelles. Deuxièmement parce que la disposition relative à la transparence ne doit s'appliquer qu'aux entreprises cotées en bourse, et non à toutes les grandes entreprises comptant au moins 200 postes à plein temps ou dont la somme du bilan atteint 20 millions de francs. Troisièmement parce que l'assemblée générale ne doit pas avoir le dernier mot en ce qui concerne la rémunération des membres du conseil d'administration et de la direction.

Dans ces conditions, malgré l'entrée en vigueur du projet de loi du CO, la Suisse demeure à la traîne en comparaison internationale. Les Principes de l'OCDE, la directive de la Commission européenne et la législation appliquée aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et en Allemagne vont beaucoup plus loin.

Intervenir contre l'écart salarial grandissant

Croire que la disposition relative à la transparence va résoudre le problème des salaires démesurés des managers serait pécher par naïveté. Car les disparités crasses entre les cadres dirigeants et le reste du personnel subsistent, tant sur le plan des salaires que de l'évaluation des performances. Néanmoins, une transparence accrue peut relancer la discussion sur la répartition des salaires au sein de l'entreprise. En menant une enquête sur les salaires des managers dans 25 entreprises, Travail.Suisse apporte sa contribution. Nous souhaitons clarifier des imprécisions, désigner certaines corrélations et combattre les injustices. L'écart salarial au sein des entreprises doit cesser de se creuser.