

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, 22 juin 2018 / Communiqué de presse

Une révision édulcorée du droit de la société anonyme - Faut-il s'attendre à une nouvelle ruée sur les bonus ?

Depuis plus de dix ans, Travail.Suisse, l'organisation indépendante des travailleuses et des travailleurs, étudie le développement des salaires des managers. Le bilan de la 14^{ème} enquête est contrasté, cependant l'écart salarial continue de se creuser dans la majorité des entreprises examinées. Les chefs s'octroient de grasses augmentations salariales, pendant que la pression sur les salaires, l'insécurité et la peur de perdre son poste augmentent pour les bas revenus. L'initiative adoptée contre les rémunérations abusives ne parvient pas à arrêter cette tendance. Les mesures mises en œuvre dans la révision du droit de la société anonyme ne sont pas assez efficaces.

Depuis déjà quatorze années consécutives, Travail.Suisse enquête sur l'écart salarial entre les salaires les plus bas et les plus hauts dans 26 entreprises suisses. Cette analyse met en évidence des développements inquiétants.

Pas d'année record pour les managers, mais l'écart se creuse encore

En comparaison avec les années précédentes, le développement des salaires des managers a été un peu plus modeste en 2017, cependant la majorité des membres de la direction des groupes se sont réjouis de leurs rémunérations. Depuis 2011, les salaires à l'étage de la direction ont grassement augmenté de 16%, alors que les travailleurs normaux ont dû se contenter, durant la même période, d'augmentations salariales de 3,8%. « Les salaires en haut de la hiérarchie ont donc augmenté quatre fois plus que ceux d'en bas. En conséquence, l'écart salarial ne cesse d'augmenter », dit Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse. Comme le montre l'étude sur les salaires des managers, l'écart salarial moyen dans les entreprises était, en 2011, encore de 1 à 45 et a augmenté jusqu'à 2017 à environ 1 à 49. Cette évolution n'est pas du tout une exclusivité des plus grandes entreprises des branches financières et pharmaceutiques, on la retrouve, en effet, dans toutes les branches. Comme exemples représentatifs de cette augmentation de l'écart salarial au cours des dernières années, nous avons Valora avec le CEO Michael Müller (de 1:23 à 1:60), Lonza avec son chef Richard Ridinger (de 1:40 à 1:85), Yves Serra de Georg Fischer (de 1:32 à 1:63), ainsi que les autres membres de la direction du groupe de Valora (de 1:12 à 1:28) ou ABB (de 1:64 à 1:87).

Une révision du droit de la société anonyme avec peu de mesures efficaces

La semaine dernière, le Conseil national a traité la révision du droit de la société anonyme et a ainsi clôturé la mise en œuvre de l'initiative contre les rémunérations abusives. À cette occasion, il a malheureusement manqué une opportunité pour lutter avec des mesures efficaces contre les salaires exorbitants des managers. Du point de vue de Travail.Suisse, les lacunes suivantes en sont la cause :

- **Manque de transparence** : La transparence reste lacunaire car à l'avenir aussi, les rémunérations des membres de la direction des groupes ne doivent pas être indiquées individuellement.
- **Des votes peu judicieux** : Lors des assemblées générales, il faut voter sur les rémunérations du management. Mais cela peut être effectué en un tour commun pour les salaires fixes et les bonus. La fonction de contrôle reste donc très restreinte : Les bonus doivent être approuvés par des votes prospectifs, sans connaissance des prestations fournies ni du cours des affaires.
- **Contournement** : Les indemnités d'entrée et de départ vont être interdites, mais elles restent possibles en tant que primes d'entrée, compensant ainsi les pertes de bonus à l'avenir de la part de l'ancien employeur. Le maintien de versements du salaire pour des durées excessivement longues, les clauses de non-concurrence et les contrats de prestations de conseil sans transparence restent également possibles.
- **Pas de limite pour les bonus** : Un règlement de la part maximale des bonus par rapport à la rémunération complète brille par son absence totale. Des parts de bonus allant jusqu'à plus de 80% de la rémunération complète avec les fausses incitations correspondantes restent donc toujours possibles.

« Avec une telle mise en œuvre, les exigences de l'initiative contre les rémunérations abusives sont ainsi bloquées à mi-chemin. Avec peu de mesures efficaces dans le droit de la société anonyme, la disparition des salaires des managers de l'agenda politique et une conjoncture favorable, il faut s'attendre à une nouvelle ruée sur les bonus », poursuit Adrian Wüthrich. « Le montant indécent des salaires des managers et l'écart salarial grandissant conduisent à une rupture entre la population et l'économie, avec des conséquences politiques imprévisibles. »

Valeurs indicatives hommes/femmes : une étape nécessaire et urgente

Un résultat positif des débats parlementaires de la révision du droit de la société anonyme se situe dans l'introduction de valeurs indicatives à durée limitée pour la représentation des hommes et des femmes dans les directions des groupes et dans les conseils d'administration. Cette mesure était urgente et nécessaire, comme le montre l'étude des salaires des managers de Travail.Suisse. Dans les entreprises examinées, il existe 213 postes dans les directions des groupes. Fin 2017, seuls 14 de ces postes étaient occupés par des femmes, ce qui donne une proportion honteuse de femmes de 6.7 %.

Pour de plus amples informations:

- Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse et Conseiller national, Mobile : 079 287 04 93
- Jacques-André Maire, Vice-président de Travail.Suisse et Conseiller national, Mobile : 078 709 48 50

- Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique de Travail.Suisse, Mobile : 076 412 30 53

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 22 juin 2018 / Discours

Les salaires des managers agacent encore – la politique n’y porte pas remède

Ces dernières années, les salaires des hauts dirigeants ont fait l’objet de vastes débats dans l’opinion publique. L’initiative sur les salaires des managers qui en a résulté a permis d’obtenir une certaine transparence des salaires les plus invraisemblables. Mais cette transparence doit aussi s’appliquer aux prestations accessoires et aux contributions de prévoyance. Depuis 14 ans, Travail.Suisse pointe du doigt les dysfonctionnements et publie les écarts salariaux, c.-à-d. le rapport entre les salaires le plus bas et le plus élevé versés par les sociétés. L’an dernier, cet écart s’est encore creusé. L’incompréhension est grande chez les salariées et les salariés. Et le Conseil national n’a pas su voter de mesures percutantes dans le cadre de la révision en cours du droit de la société anonyme.

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse et Conseiller national

Le oui du peuple suisse en mars 2013 à l’initiative « contre les rémunérations abusives », ainsi que sa mise en œuvre dans l’Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb)¹, n’ont guère eu d’impact sur les salaires des top-managers. Entre 2011 et 2017, leurs salaires ont fait un bon de 16 pour cent, tandis que de manière générale, les salaires n’ont progressé que de 3,8 pour cent. Il est inconcevable que les salaires des hauts dirigeants augmentent quatre fois plus que ceux de leurs subordonnées et subordonnés. Les écarts salariaux se sont creusés en conséquence, le record revenant à l’UBS avec 1:273. En moyenne de toutes les entreprises analysées, l’écart salarial est de 1:49. 27 managers ont fait leur entrée dans le cartel des salaires : ils gagnent 100 fois plus que l’employé au salaire le plus faible de leur entreprise. Quand les affaires marchent bien, il faut que toutes les salariées et tous les salariés en profitent, et non pas seulement les hauts dirigeants. Il est clair qu’à automne salarial, les salaires devront faire l’objet d’une augmentation digne de ce nom !

C’est en vain que les votants ont espéré une amélioration. Les conseils d’administration n’ont pas pris à cœur le signal lancé par la population dans les urnes. Dans quelques sociétés, les actionnaires ont certes tiré un coup de semonce en direction des managers, et approuvé les rapports de rémunération de façon moins nette qu’avant. Notre analyse révèle un taux d’approbation d’env. 84 pour cent, tandis que lesdits rapports ne sont que rarement rejetés. Néanmoins, une large part des milieux politiques est aussi restée les bras croisés. Avec l’ORAb, le Conseil fédéral n’a édicté que des dispositions minimales. De même, lors de la réforme du droit de la société anonyme, le Conseil national a manqué l’occasion de lui conférer le mordant nécessaire. Même l’interdiction de l’autorisation prospective des bo-

¹ L’Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Elle exige la publication d’un rapport de rémunération pour les exercices comptables dès 2014.

nus n'a pas trouvé de majorité. Dans bien des entreprises, les salaires à la performance des top-managers sont votés avec anticipation par les assemblées générales. Un mode opératoire contraire au système et pour le moins incompréhensible. Les salaires des collaboratrices et des collaborateurs ne progressent que de manière marginale, pendant que les très hauts salaires bénéficient de généreuses hausses sans trop de discussions. Pas étonnant que la population se sente bernée.

De plus, si les salaires les plus élevés doivent être publiés, la transparence des salaires des autres membres de la direction reste dans le noir. Tout comme celle de nombreuses prestations d'entrée et solutions de prévoyance dont les hauts dirigeants sont abreuvés sans compter. Promu président du conseil d'administration, lors de son changement de fonction Paul Bulcke a touché presque deux millions de cotisations patronales en plus pour de futures prestations de prévoyance. Mais ce n'est que la pointe de l'iceberg. Car ils sont nombreux les cadres dirigeants à bénéficier de solutions du bel étage. Les dédommagements sont toujours plus élevés, sans aucune limite. En Allemagne, après sa carrière active, Matthias Müller, le chef débarqué par Volkswagen, toucherait une rente estimée de presque 4000 francs par jour. Pourtant, leurs importants revenus permettaient déjà largement à ces dirigeants d'assurer leurs vieux jours. Nous considérons les salaires exorbitants des managers, avantages inclus, comme des dérives qui mettent en péril la paix sociale.

La culture des bonus nuit à la culture d'entreprise. Elle est aussi préjudiciable à la confiance de la population envers les entreprises et l'économie en général. Nous l'avons dit l'an dernier : Le non à la réforme de l'imposition des entreprises III découlait de la perte du sentiment de sécurité éprouvé à l'égard de l'économie. Si celle-ci et ses porte-paroles veulent regagner la confiance perdue, ils doivent appliquer plus de retenue au niveau des salaires des hauts dirigeants, et davantage de modestie helvétique. Vouloir légitimer les bonus extravagants par la concurrence internationale n'est pas crédible alors qu'en même temps, on rejette le congé paternité octroyé dans tous les pays d'Europe sauf en Suisse.

Toutefois, pour restaurer la confiance disparue, il faudra bien plus qu'une révision du droit de la société anonyme, d'autant plus que l'initiative « contre les rémunérations abusives » n'a pas déployé l'effet souhaité. En Suisse, les salariées et les salariés sont aussi des votants. Les responsables économiques devraient l'avoir compris au plus tard lorsque le peuple a accepté les initiatives « contre les rémunérations abusives » et « contre l'immigration de masse ». Des sondages révèlent qu'une majorité de la population prône des interventions plus musclées de l'Etat en matière de salaires des managers. Les mesures politiques suivantes doivent être prises en urgence :

- **Interdire les approbations prospectives des bonus** : Dans le cadre de la réforme du droit de la société anonyme, le Conseil des Etats doit inscrire dans la loi l'interdiction de l'approbation prospective.
- **Accroître la transparence** : Les indemnités d'entrée et les versements de prévoyance vieillesse aux membres de directions doivent également être publiés en toute transparence dans les rapports de gestion. Les rapports de rémunération doivent être encore plus transparents.
- **Contribution de solidarité prélevée sur les hauts revenus** : Une contribution de solidarité permettrait d'accroître l'utilité de ces salaires élevés pour l'ensemble de la collectivité. L'impôt progressif, qui aujourd'hui s'arrête à env. 750 000 francs, peut être élargi.
- **L'exemple des entreprises proches de l'Etat** : Une nouvelle fois, le rapport sur le salaire des cadres de la Confédération a communiqué les plus gros salaires et révélé que certains dépassent ceux du Conseil fédéral. Les entreprises proches de l'Etat doivent donner l'exemple et répondre rapidement à l'appel du Parlement. A La Poste, il faudra en tenir compte lors du prochain recrutement.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 22 juin 2018 / discours

Salaires des managers : Pas de changements significatifs du côté des augmentations de salaires des managers et des écarts entre les rémunérations les plus élevées et les plus faibles

2017 est la seizième année d'observation, par Travail.Suisse, des salaires des top-managers de 26 des plus grandes entreprises suisses. Même si certains de ces salaires ont stagné voire diminué ; dans la moitié des entreprises considérées ils ont encore augmenté de manière substantielle. De plus, l'écart moyen entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une même entreprise reste très élevé en 2017, il s'élève en moyenne à 1 : 99 avec un maximum vraiment indécent à UBS où il est de 1 : 273 !

Jacques-André Maire, Conseiller national, Vice-président de Travail.Suisse

Il est intéressant de considérer l'évolution des salaires sur la durée en cumulant les augmentations pour les managers en comparaison avec les augmentations pour les autres employés des entreprises observées. Ainsi, entre 2011 et 2017, les salaires des managers ont progressé de 16% alors que dans le même temps, ceux des employés ont augmenté de 3,8% seulement. L'augmentation des rémunérations des managers a donc été plus de 4 fois supérieure à celle des employés !

Rappelons que c'est en 2011 que les débats parlementaires autour de l'initiative contre les rémunérations abusives (initiative Minder) ont commencé. Cette initiative qui a été acceptée par près des 2 tiers des votants... est donc restée malheureusement sans effet !

On pouvait naïvement espérer que les débats autour de la révision du droit de la société anonyme, qui ont eu lieu la semaine dernière au Conseil national permettraient de mettre en œuvre les principes de l'initiative et d'introduire des instruments de régulation réellement efficaces... or, il n'est malheureusement rien sorti de vraiment tangible de ces débats !

Le Conseil national a ainsi manqué l'occasion de donner aux sociétés anonymes des instruments permettant de lutter efficacement contre les salaires exagérés. La majorité du Conseil national n'a pas suivi les propositions concrètes qui allaient dans ce sens. Ainsi, les rémunérations des managers et des membres des conseils d'administration ne seront communiquées à l'Assemblée générale que globalement... mais pas individuellement. On entretient ainsi le manque de transparence qui va perdurer.

Comme la séparation entre rémunération fixe et rémunération variable (bonus) ne donne pas obligatoirement lieu à des votes séparés, on maintient là aussi un flou gênant ! De plus, il n'y aura aucune limitation des bonus ! Au vu de ces quelques éléments, on peut donc craindre que les intentions de lutte contre les rémunérations abusives de l'initiative Minder restent définitivement sans effets en raison des très fortes résistances de la majorité des parlementaires fédéraux.

De petits progrès du côté de la représentation des femmes

Si la proportion de femmes au sein des conseils d'administration a passé de moins de 10% à près de 25% en 16 ans, il n'en est malheureusement pas de même pour la proportion de femmes au sein des directions générales. Celle-ci a stagné aux alentours de 5 à 7% durant les 8 dernières années pour atteindre 6,7% en 2017.

Alors que les niveaux d'études et de compétences des femmes ne cessent d'augmenter (les femmes représentent plus de 50% des étudiants dans les hautes écoles !), il n'est pas admissible que leur représentation au sein des directions générales reste aussi faible !

Certes des raisons objectives, comme le manque de structures d'accueil pour les enfants ou un partage insuffisant des tâches ménagères dans les familles, par exemple, peuvent expliquer en partie cette situation inadmissible, mais il faut surtout que les mentalités changent, comme c'est déjà le cas dans de nombreux autres pays développés !

Pour faire évoluer ces mentalités, l'introduction de quotas indicatifs dans les très grandes entreprises, à hauteur de 30% de femmes dans les conseils d'administration et de 20% dans les directions générales est un premier pas intéressant... même si une entreprise qui n'atteindrait pas ces objectifs devra simplement expliquer pour quelles raisons elle n'y parvient pas, sans s'exposer à une sanction quelconque !

Lorsqu'on voit la force des résistances qui se sont manifestées au Conseil national sur cet objet, il ne reste qu'à espérer qu'une majorité du Conseil des Etats acceptera également ces nouvelles dispositions... et on peut même rêver qu'elle les renforce,

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 22 juin 2018 / Discours

Salaire des managers 2017 : L'écart salarial se creuse – La mise en œuvre de l'initiative « contre les rémunérations abusives » s'arrête à mi-chemin

Pendant l'exercice 2017 en Suisse, les salaires des managers ont poursuivi leur progression. L'étude annuelle sur les salaires des managers de Travail.Suisse, l'organisation faitière indépendante des travailleurs et travailleuses, indique que dans la plupart des entreprises passées à la loupe, l'écart salarial continue à s'amplifier. La palme en la matière revient à l'UBS, avec un grand écart de 1:273. On n'observe aucun effet modérateur sur les rémunérations du fait de l'adoption de l'initiative « contre les rémunérations abusives ». De plus, à l'occasion de la révision du droit de la société anonyme, le Conseil national n'a pas saisi l'opportunité qui lui était donnée d'améliorer la mise en œuvre de cette initiative.

Gabriel Fischer, responsable de la politique économique chez Travail.Suisse

Depuis seize ans, Travail.Suisse s'intéresse aux salaires des cadres supérieurs de 26 entreprises suisses, et suit donc de près la progression de l'écart salarial en tant que rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus faible versés au sein de ces entreprises.

Salaires exorbitants des dirigeants : aucun recul en 2017 non plus

Comparée à celle de ces dernières années, l'évolution des salaires des managers fut légèrement plus modeste en 2017. Néanmoins, la plupart des CEO et des autres membres des directions de groupes ont bénéficié de grasses augmentations. En moyenne, les rémunérations analysées ont conservé un niveau élevé mais stable.

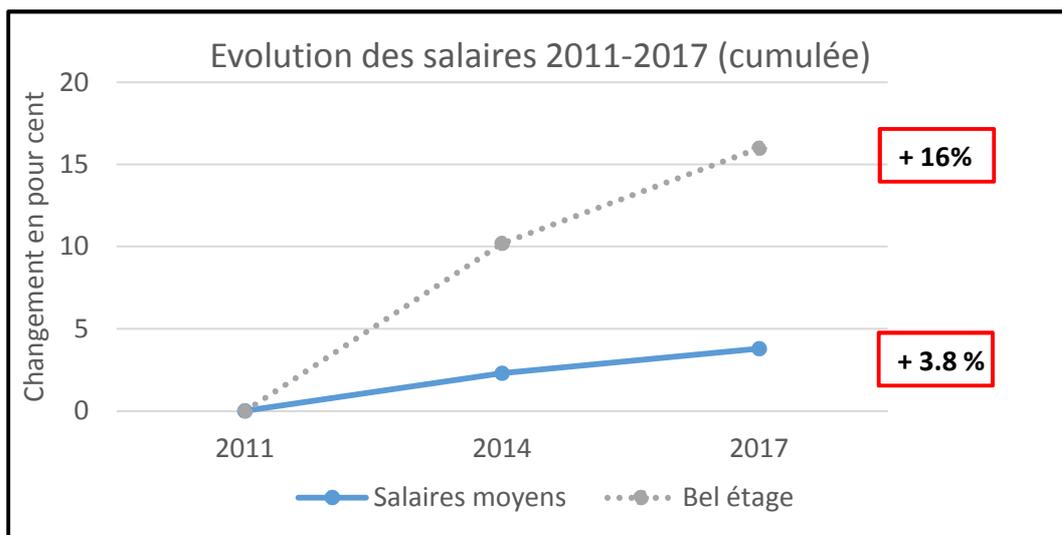
La forte crue des salaires versés l'an dernier a bénéficié notamment aux CEO d'Oerlikon (+37 %), de Georg Fischer (+17 %), de Swatch (+ 13%) et de Lonza (+12 %) (cf. annexe 2). Mais les autres membres de la direction chez Oerlikon (+32 %), Georg Fischer (+12 %) et Swisscom (+12 %) ont, eux aussi, fait marcher la machine à bonus (cf. annexe 3).

Dans 18 entreprises, des membres de la direction ou du conseil d'administration ont empoché plus de 2 millions de francs ; soit en tout 110 dirigeants. 27 d'entre eux se retrouvent dans le cartel des salaires de Travail.Suisse (cf. annexe 1). Le cartel des salaires, c'est la clique des managers qui gagnent au moins 100 fois plus que leurs collaborateurs et collaboratrices. Des membres des directions d'UBS, Credit Suisse, Zurich, Novartis, Roche, ABB, Swatch, Nestlé et Lindt&Sprüngli appartiennent à cette caste de gestionnaires. Le cartel des salaires montre que les rémunérations scandaleuses persistent. Au haut de l'affiche apparaissent les visages connus de Sergio Ermotti, Severin Schwan, Joseph Jimenez et Paul Bulcke, qui récoltent plus de 10 millions de francs par an.

Progression constante depuis 2011 – Zéro effet modérateur de l'initiative « contre les rémunérations abusives »

La croissance des salaires des managers se précise encore lorsqu'elle est comparée sur plusieurs années. Ainsi depuis 2011 – la phase principale des débats parlementaires consacrés à l'initiative « contre les rémunérations abusives » – les salaires des deux tiers, ou presque, des membres de directions ont-ils nettement augmenté. Et alors que durant ces six dernières années, la rémunération des directions de groupes s'est accrue de 16 pour cent, les collaboratrices et les collaborateurs « ordinaires » ont dû se contenter de hausses salariales de 3,8 pour cent (cf. graphique 1).

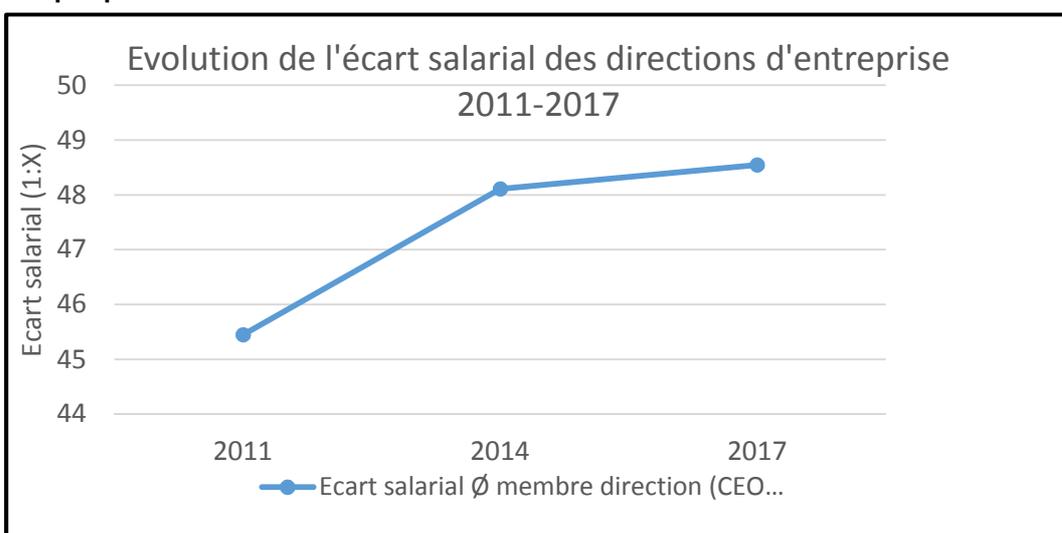
Graphique 1 : Evolution des salaires moyens / des salaires du bel étage 2011-2017



Source : Etude sur les salaires des managers, de Travail.Suisse ; Indice des salaires OFS (graphique élaboré par nos soins)

Par conséquent, la nette majorité des entreprises examinées a aggravé encore l'écart salarial ces dernières années (cf. graphique 2).

Graphique 2 : Evolution de l'écart salarial de la direction dans sa totalité 2011-2017



Source : Etude sur les salaires des managers, de Travail.Suisse (graphique élaboré par nos soins)

Tandis que l'écart salarial moyen des sociétés examinées avoisinait encore les 1:45 en 2011, l'écart a grandi pour friser les 1:49 en 2017. Or, cette progression n'est pas le fait des seuls grands groupes financiers et pharmaceutiques, car elle s'observe dans toutes les branches. Pour illustrer l'accentuation de l'écart salarial ces dernières années, prenons Valora avec son CEO Michael Müller (de 1:23 à 1:60), Lonza avec son chef Richard Ridinger (de 1:40 à 1:85), Yves Serra de Georg Fischer (de 1:32 à 1:63), mais tous les autres membres de la direction Valora (de 1:12 à 1:28) ou encore d'ABB (de 1:64 à 1:87) sont autant d'autres exemples frappants.

La mise en œuvre de l'initiative « contre les rémunérations abusives » s'arrête à mi-chemin

Plus des deux tiers des votants avaient approuvé l'initiative « contre les rémunérations abusives ». Mais les dispositions inscrites ensuite dans l'Ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) n'ont déployé que peu d'effet, comme le prouve l'évolution des salaires des managers depuis 2011. Avec la révision du droit de la société anonyme, traitée la semaine dernière par le Conseil national, les dispositions de l'ORAb ont été transférées dans la loi. Toutefois, le Conseil national a raté l'opportunité d'agir efficacement contre les salaires exorbitants des managers avec des règles incisives. Si la révision du droit de la société anonyme ne permettra pas de freiner la progression des salaires des dirigeants, c'est pour les raisons suivantes :

1. **Manque de transparence** : Malgré la révision du droit de la société anonyme, les rémunérations des membres de directions de sociétés ne devront pas être publiées individuellement. Par conséquent, la transparence relative au montant et à l'évolution des salaires des managers demeurera incomplète.
2. **Votes aux AG n'atteignant pas leur objectif** : Avec la révision du droit de la société anonyme, les entreprises seront tenues de soumettre les rémunérations de leurs dirigeants au vote des assemblées générales. Il reste pourtant possible de voter en bloc sur les parties fixes et variables du salaire (bonus). Parmi les sociétés examinées, la majorité se tient à cette manière de voter (cf. annexe 5). La fonction de contrôle des actionnaires s'avère donc fortement restreinte. Les votes prospectifs sur les parts variables de la rémunération restent possibles, et la composante du salaire liée à la prestation fournie doit être approuvée à l'avance, sans connaître la marche des affaires ni les performances réalisées par les dirigeants.
3. **Moyens de contourner la règle** : Ce qui choque le plus fortement la population, ce sont les indemnités colossales d'entrée en fonction et de départ. Certes, le paiement par avance (sans contrepartie) sera exclu par la révision du droit de la société anonyme. En revanche les primes d'entrée en fonction, qui « compensent » la perte des bonus lorsque le dirigeant quitte son précédent employeur, restent licites. Les indemnités de départ convenues par contrat ou prévues par les statuts de la société ne seront plus permises non plus. Demeurent par contre autorisés le paiement du salaire jusqu'à la fin du délai de congé, les clauses de non-concurrence avec indemnisation sur une durée excessivement longue, ainsi que les mandats de consultant aux obscures contreparties.
4. **Aucune restriction des bonus** : Une disposition stipulant la part maximale des bonus dans la rémunération totale est totalement absente de la révision du droit de la société anonyme. Le Conseil national n'a pu se résoudre ni à imposer un rapport général entre les parts du salaire, ni à prescrire l'inscription dudit rapport dans les statuts des entreprises. Les bonus pourront donc, à l'avenir encore, constituer la majeure partie de la rémunération globale. (Pour 2017 par ex. :

82 % chez Novartis, 80 % chez UBS, 73 % chez Schindler, 67 % chez Lonza ou 64 % chez Lindt&Sprüngli).

Indigente représentation féminine dans les organes dirigeants : nouvel espoir grâce aux quotas de genre

Les délibérations parlementaires sur la révision du droit de la société anonyme ont abouti à un résultat positif : l'introduction d'un seuil pour la représentation des genres dans les directions de sociétés et les conseils d'administration. Les femmes sont encore et toujours clairement sous-représentées au bel étage. Dans les entreprises analysées par l'étude sur les salaires des managers, de Travail.Suisse, la proportion de femmes dans les conseils d'administration affiche tout de même une certaine progression au fil des années écoulées. En 2017, leur part était de 24,9 pour cent (cf. annexe 6). La proportion de femmes a donc doublé au cours des dix dernières années, mais elle demeure inférieure au seuil voté par le Conseil national. La situation est particulièrement catastrophique dans les directions d'entreprises. En effet, fin 2017, sur les 215 postes de direction, seuls 16 étaient occupés par des femmes. Soit une proportion féminine de 7 pour cent ! Une honte même, en comparaison internationale. Ainsi, parmi les 59 Etats analysés sous l'angle de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes, la Suisse est-elle, selon les informations du Peterson Institute for International Economics¹, la quatrième place en partant de la fin !

¹ PIIE (2016) : <https://piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 22 juin 2018 / texte de l'allocution

14^{ème} édition de l'étude sur le salaire des managers

Pour la quatorzième fois en 2017, Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, a examiné l'écart salarial de 26 entreprises suisses, dans le cadre de l'étude sur le salaire des managers. Il n'y a toujours pas de transparence dans les rémunérations et la révision sur le droit de la société anonyme n'apportera vraisemblablement aucune amélioration.

Lino Bruggmann, collaborateur du projet « Salaire des managers » Travail.Suisse

Cette année encore, le thème des salaires exorbitants des managers provoque la désapprobation et l'incompréhension. On a pu lire dans les journaux, quasiment chaque semaine durant tout le printemps, des grands titres comme « Hayek, le patron de Swatch a encaissé 7 millions de francs »¹ ou « Ermotti, le CEO d'UBS a encaissé 14,2 millions de francs »². Il existe au sein de la population un large consensus disant que ces salaires dépassent toutes les limites et ne sont pas justifiables. Ce grand mécontentement s'est révélé, en particulier en 2013, lors de l'adoption de l'initiative contre les rémunérations abusives. Pourtant quatre années après cette victoire dans les urnes, l'objectif ne semble pas atteint, car les excès salariaux continuent de plus belle.

Dans le cadre de l'étude annuelle sur les salaires de managers, Travail.Suisse calcule l'écart salarial de 26 entreprises suisses³. Il s'agit là de 22 entreprises cotées en bourse, deux entreprises organisées en coopérative⁴, la RUAG, la propriété exclusive de la Confédération, ainsi que la Poste comme société anonyme régie par une loi spéciale et détenue en totalité par la Confédération.

Différents types d'écart salariaux

L'étude se focalise surtout sur la politique d'indemnisation des entreprises de cet échantillon. À cet effet, en plus de l'enquête sur les salaires absolus, ce sont surtout les différents types d'écart salariaux qui jouent le rôle prépondérant. L'écart salarial signifie un rapport entre deux salaires, par exemple, l'écart entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une même entreprise. Les écarts salariaux doivent permettre de prendre conscience de la dimension exorbitante des salaires des managers. Qui plus est, une enquête de longue durée sur ces écarts permet d'analyser les salaires en interne mais aussi de les comparer en externe avec les autres entreprises. Ces comparaisons peuvent être réalisées avec des situations momentanées ou avec des développements dans la durée. Dans la présente étude, trois différents types d'écart salariaux sont calculés.

¹ Blick en ligne : 14.03.2018

² Tagesanzeiger en ligne : 09.03.2018

³ ABB, Ascom, Bâloise, Bobst, Clariant, Coop, Crédit Suisse, Georg Fischer, Helvetia, Implenia, Kuoni, Lindt & Sprüngli, Lonza, Migros, Nestlé, Novartis, Oerlikon, La Poste, Roche, RUAG, Schindler, Swatch, Swiss Life, Swisscom, UBS, Valora et Zurich.

⁴ Migros, Coop

1. Le rapport entre l'indemnisation globale la plus élevée (le plus souvent le ou la CEO) et le salaire le plus bas versé dans l'entreprise.
2. Le rapport entre la rémunération moyenne d'un membre de la direction du groupe et le salaire le plus bas versé dans l'entreprise.
3. Le rapport entre la rémunération moyenne d'un membre du conseil d'administration et le salaire le plus bas versé dans l'entreprise.

En plus, concernant l'écart salarial de la rémunération moyenne d'un membre de la direction du groupe, une différence supplémentaire est faite si la rémunération globale la plus élevée de la direction du groupe (le plus souvent le ou la CEO) est comprise ou non dans le calcul. Deux chiffres sont calculés : d'un côté la rémunération moyenne de la direction du groupe et de l'autre l'écart salarial moyen de la « Garde rapprochée » dans la direction du groupe. Cette différenciation ne peut cependant être établie que depuis l'entrée en vigueur des modifications dans le code des obligations, en 2007, car c'est seulement à partir de cette date que les entreprises ont été obligées d'indiquer les rémunérations les plus élevées au sein de la direction du groupe.

Un classement est ensuite établi à partir des données de l'enquête et des écarts salariaux calculés. L'écart salarial est calculé individuellement pour chaque personne sur les bases comparatives. Si les rémunérations des membres de la direction du groupe ne sont pas indiquées individuellement, alors on prend la valeur moyenne de la direction du groupe sans l'indemnité la plus élevée (le plus souvent le ou la CEO). Lors de changements de fonction éventuels, d'entrée ou de sortie de l'entreprise pendant l'exercice, l'indemnité versée est extrapolée sur une année entière. Les personnes qui gagnent globalement au moins 100 fois plus que le collaborateur le moins payé dans la même entreprise ont leur photo sur l'affiche du « Cartel des salaires » de Travail.Suisse.

Manque de transparence dans les salaires les plus bas

Depuis maintenant 16 ans, Travail.Suisse calcule chaque année les écarts salariaux des 26 entreprises de l'échantillon. Les données nécessaires à ce calcul proviennent pour la plupart des rapports d'activité et des rémunérations des entreprises concernées. Si toutes les données nécessaires ne sont pas disponibles dans les rapports, les entreprises sont interpellées directement. Ce sont en particulier les salaires les plus bas qui ont pu être déterminés par ce moyen. La Poste est la seule entreprise qui indique le salaire le plus bas dans son rapport d'activité. Dans son rapport, Swisscom rappelle encore la CCT en vigueur. Toutes les autres entreprises ont été contactées, mais certaines n'étaient pas toujours disposées à donner des indications sur les salaires annuels les plus bas versés. En font partie : ABB, Bobst, Implen, Lonza, Nestlé, Novartis, Oerlikon, Schindler, Swatch, Valora et Zurich. Pour ces entreprises, les informations sur les salaires les plus bas ont été élaborées à l'aide de conventions collectives de travail ou de l'indice suisse des salaires de l'Office fédéral de la statistique. Le salaire le plus bas de Novartis a été évalué au moyen des indications de Roche, le groupe pharmaceutique bâlois comparable.

Déficit de transparence dans les rémunérations des directions des groupes

L'absence de transparence n'affecte pas seulement le plus bas échelon de la fourchette salariale. À l'étage de la direction aussi, les salaires sont camouflés, pour la plupart. Jusqu'au jour d'aujourd'hui, les entreprises doivent indiquer seulement la rémunération la plus élevée versée d'un membre de la direction du groupe, le plus souvent le ou la CEO. Les rémunérations de tous les autres membres de l'organe ne doivent pas être mentionnées séparément et sont le plus souvent indiquées dans une somme globale. Parmi les 26 entreprises examinées, seules cinq⁵ affichent individuellement les rémunérations des membres de la direction du groupe. Les différences existantes en interne restent inconnues parmi les 21 autres entreprises et seules des valeurs moyennes peuvent être calculées, comme c'est le cas sur l'affiche « Le cartel des salaires » pour les membres de la direction du groupe UBS. À la différence des membres de la direction du groupe, les rémunérations des membres du conseil d'administration doivent être indiquées individuellement. Dans le cadre de la révision du droit de la société anonyme, une proposition minoritaire demandait au Conseil national, entre autres, que les indemnités des différents membres de la direction soient indiquées individuellement comme les indemnités des membres du conseil d'administration. Cette demande a, cependant, été rejetée.

⁵ ABB, Ascom, Baloise, Novartis, Roche