

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

Le système sur le déclin – les perdants sont les employés

Les résultats de la comparaison de Travail.Suisse des salaires des cadres sont révoltants du point de vue des salarié-e-s. Les 25 entreprises qui ont participé à l'enquête affichent des bénéfices, quatre cinquièmes ont même pu améliorer leurs résultats par rapport à l'année précédente. Pour ces bons résultats, les membres de la direction et du conseil d'administration se sont octroyé des récompenses royales. Les employés par contre ont dû se faire une raison: en 2004, les 25 entreprises sous revue ont supprimé au total 6'700 postes de travail alors qu'elles n'en ont créés que 370.

Susanne Blank, responsable de la politique économique, Travail.Suisse

Au cours de l'exercice 2004, toutes les entreprises considérées ont enregistré des bénéfices: 21 entreprises ont même réussi à améliorer leur résultat de l'année précédente. La Poste, Roche, la Bâloise, Swiss Life et le Credit Suisse ont plus que doublé leur bénéfice. Une augmentation du bénéfice située entre 10 et 100 pour cent a été atteinte par Ruag, Migros, Kuoni, Zschokke, Bobst, Schindler, Helvetia Patria et l'UBS. Swisscom, Nestlé, Batigroup, Swatch Group, Novartis et Zurich Financial Services ont affiché une hausse allant jusqu'à 10 pour cent en comparaison avec l'année précédente. Seules Coop, Clariant, Lonza et Ciba n'ont pas réussi à dépasser leurs résultats précédents. Georg Fischer et Ascom, une année plus tôt encore dans les chiffres rouges, ont renoué avec les bénéfices en 2004.

Globalement, la situation en termes de revenus des entreprises sous revue se présente sous un jour positif, voire euphorique. Les difficultés des trois dernières années, à savoir des tendances conjoncturelles récessives et le crash boursier, ont été surmontées. Les entreprises ont donné le tour et retrouvé la voie de la croissance en 2004.

(Annexe 1)

Une année pour rien pour les employés

En fait, l'on pourrait s'attendre à ce que les employés profitent aussi des bénéfices record des entreprises. Ce raisonnement s'avère néanmoins faux: pour le porte-monnaie des employés, l'année 2004 a été une année maigre de plus. Dans les secteurs au bénéfice de contrats collectifs, il a tout juste été possible de négocier une augmentation des salaires réels de 1,1 pour cent. En appliquant la clé de répartition entre les différents secteurs, cela représente une augmentation de salaire nominal de 0,5 pour cent dans l'industrie et la construction et de 1,5 pour cent dans le secteur des prestations de service. L'index des salaires, qui offre un aperçu complet de toute l'évolution des salaires en Suisse, révèle un résultat encore plus sombre. Les

employés doivent considérer l'année 2004 comme année pour rien. Les salaires réels ont stagné autour de +0,1 pour cent. Suivant les branches économiques, les employés du secteur secondaire ont dû accepter une baisse de leur salaire réel de 0,2 pour cent pendant que les travailleurs du tertiaire se sont vus accorder une modeste augmentation du salaire réel de 0,4 pour cent.

La fourchette des salaires s'est creusée dans 21 cas sur 25

Alors que le pouvoir d'achat des employés stagnait, les occupants de l'étage réservé à la direction se sont largement servis en ce qui concerne les dédommagements en 2004. Dans 21 des 25 entreprises considérées, soit dans 84 pour cent des entreprises examinées, la fourchette des salaires s'est creusée¹. Dans dix cas, soit à l'UBS, Credit Suisse, Zurich Financial Services, Bâloise, Novartis, Roche, Lonza, Georg Fischer, Zschokke et Kuoni, de plus de 20 pour cent en comparaison avec l'année précédente. Dans six cas, à savoir chez Helvetia Patria, Schindler, Bobst, Ascom, Nestlé, Ruag, l'écart se situait entre 10 et 20 pour cent et, dans quatre cas (Migros, Coop, Swatch Group et Ciba), entre 2,7 et 10 pour cent. Pour la Poste, les données au niveau de l'ensemble de la direction générale faisaient défaut, toutefois, le rapport entre le salaire CEO et le salaire le plus bas a augmenté. Dans quatre cas seulement, l'écart de la fourchette des salaires s'est amenuisé. Chez Swisscom, Batigroup et Swiss Life, entre 4 et 10 pour cent et, chez Clariant, de plus de 20 pour cent.

(Annexe 2)

Le pays de cocagne pour le membre du conseil d'administration le mieux payé

La directive de la Bourse en matière de transparence stipule que les entreprises cotées en bourse ne doivent publier individuellement que la rémunération la plus élevée au sein du conseil d'administration. Le bénéficiaire de cette rémunération peut être le président du conseil d'administration, le président du conseil d'administration et en même temps PDG, le président du conseil d'administration assumant une fonction exécutive ou le PDG occupant un siège au conseil d'administration. Cette formulation peu précise de l'obligation de publier montre l'insuffisance de la directive. Toute comparaison horizontale est rendue considérablement plus difficile.

En ne considérant que cette rémunération, il convient de relever les points suivants: le salaire le plus élevé au sein du conseil d'administration a augmenté en l'espace d'une année dans 17 cas sur 23². Dans six entreprises seulement, à savoir Zurich Financial Services, Swatch Group, Bobst, Batigroup, Lonza et Ciba, il a baissé parce qu'un changement a eu lieu au

¹ Etant donné que la directive en matière de transparence de la Bourse suisse n'exige que la somme totale des rémunérations des membres de la direction et que le salaire le plus élevé au sein de la direction ne doit pas être publié, nous nous sommes basé, pour le calcul de la fourchette des salaires sur la rémunération moyenne individuelle d'un membre de la direction. Nous avons mis les salaires ainsi obtenus en relation avec les salaires les plus bas versés dans l'entreprise.

² Les entreprises Coop et Migros ne sont pas soumises à la directive de la Bourse. Elles ne fournissent pas de renseignements individuels.

niveau de la direction, que les cours des actions évoluaient négativement ou encore que le président du conseil d'administration s'est retiré des fonctions exécutives.

Interdépendances risquées

Dans 14 des 25 entreprises considérées, il existe une interdépendance entre le conseil d'administration et la direction. La forme la plus grave en constitue le cumul des charges de président du conseil d'administration et de PDG. Ce type de cumul est pratiqué chez Novartis par Daniel Vasella, chez Roche par Franz Humer, chez Ciba par Armin Meier, chez Ascom par Juhani Anttila (jusqu'à mi-2004) et chez Helvetia Patria par Erich Walser. Une autre forme d'interdépendance est celle du président du conseil d'administration avec une fonction exécutive telle que l'exercent Marcel Ospel à l'UBS, Walter Kielholz au Crédit Suisse, Rolf Schäuble à la Bâloise et Alfred Schindler dans l'ancienne entreprise familiale ainsi que le fondateur N. Hayek chez Swatch. La troisième catégorie, PDG avec siège au conseil d'administration, se trouve chez Clariant avec Roland Lösser, chez Nestlé avec Peter Brabeck, chez Georg Fischer avec Kurt Stirnemann et chez Ruag avec Toni Wicki.

Des séparations floues entre la direction du conseil d'administration et la direction générale impliquent également un mélange des compétences et des responsabilités. Lorsqu'il s'agit de fixer le montant de la rémunération du conseil d'administration et de la direction, il est plus aisé pour une personne cumulant deux mandats d'exercer son influence. Le risque d'abus de pouvoir augmente.

(Annexe 3)

Toujours pas de frein à la suppression d'emplois

L'on pourrait s'attendre à ce que les entreprises, lorsque les affaires marchent bien, aient besoin de personnel et créent de nouveaux postes de travail. Le contraire s'est passé dans les entreprises sur lesquelles a porté notre enquête. Sur les 25 entreprises considérées, Zurich Financial Services, Roche, Ciba et Nestlé ne donnent aucun renseignement dans leur rapport annuel sur l'évolution du nombre de leurs collaborateurs en Suisse. En ce qui concerne les 21 autres entreprises, le résultat est triste: 17 entreprises ont licencié des collaborateurs ou ont délocalisé des postes de travail (en tout 6'710 postes). Les licenciements ont été particulièrement nombreux chez les gros employeurs, la Poste (1'132 postes), la Coop (1'953 postes), la Migros (758 postes), l'UBS (672 postes) et Swisscom (602 postes) Seules quatre entreprises ont créé tout juste 371 postes de travail, dont principalement Novartis, avec 330 postes. Le rapport entre les postes supprimés et les postes créés est ainsi de 20 contre 1.

Cet accablant constat confirme également la statistique officielle selon laquelle la situation sur le marché du travail ne s'est pas détendue, malgré la reprise conjoncturelle. Pour l'année 2004, le nombre des chômeurs est resté à un niveau élevé, avec 3,9 pour cent et la statistique de l'emploi continue d'afficher une tendance à la baisse.

(Annexe 4)

Accès difficile pour les femmes

En 2004, des femmes siégeaient au conseil d'administration dans 16 des 25 entreprises sous revue. Sur les 234 sièges de conseil d'administration, 210 étaient occupés par des hommes et 24 par des femmes, soit à peine 10 pour cent. Au niveau de la direction, il n'en restait plus que deux pour cent, autrement dit trois femmes contre 184 hommes. Sur ces trois femmes, deux travaillent pour le Swatch Group et la troisième pour la Migros. Même la politique fédérale suisse fait alors office d'exemple en la matière. La part des femmes siégeant au Parlement constitue quand même un quart et au Conseil fédéral 14 pour cent.

Les résultats ont de quoi dégriser. Le plafond en verre à l'étage de la direction des entreprises faisant partie de notre enquête semble fait en verre blindé. Dans le contexte européen également, ces valeurs placent la Suisse en dessous de la moyenne. Et ce alors que des études ont démontré que les femmes ont un profil de dirigeante qui s'adapte en partie mieux au monde du travail actuel et que les équipes mixtes travaillent plus efficacement. La raison principale de ce quota féminin très bas réside dans le fait que le marché libre ne joue pas à l'étage de direction et que les femmes n'ont guère accès aux «cordées» en place.
(Annexe 5)

18 entreprises sur 22 remplissent l'exigence minimale des trois pour cent de places d'apprentissage

Pour éviter un manque de places d'apprentissage, il faut assurer cinq pour cent de places par rapport à l'ensemble du marché du travail. Il est bien connu que les plus importants fournisseurs de places d'apprentissage sont les PME, qui atteignent la plupart du temps le seuil des cinq pour cent et même le dépassent. Dans les grandes entreprises, l'expérience a montré que cette part diminue légèrement : pour 100 collaborateurs, l'on trouve encore trois ou quatre places d'apprentissage.

15 des 25 rapports d'activité des entreprises considérées contiennent des renseignements concernant les apprentis et les places de formation. Pour les autres entreprises, nous avons dû recourir à des sources d'information secondaires.

Globalement, la situation concernant les places d'apprentissage des entreprises considérées peut être qualifiée de satisfaisante. La majorité des entreprises offrent trois places d'apprentissage ou plus par 100 collaborateurs. De nombreuses entreprises incluent néanmoins aussi les places de stagiaires dans la rubrique «places d'apprentissage». Le nombre de places d'apprentissage à proprement parler est donc inférieur à ce qui est indiqué. Vu la situation tendue du marché des places d'apprentissage pour l'automne prochain, les grandes entreprises ont été invitées à proposer davantage de places d'apprentissage.

(Annexe 6)

Les perdants sont les travailleurs

En 2004, l'UBS a augmenté son bénéfice de 30 pour cent, a supprimé 670 postes de travail en Suisse et la fourchette salariale s'est creusée de 22 pour cent. La Bâloise a multiplié son bénéfice par le facteur 1,5 et ouvert la fourchette salariale de 22 pour cent. Kuoni a supprimé 11 pour cent des postes en Suisse, enregistré une hausse de son bénéfice de 14 pour cent et élargi la fourchette salariale de 35 pour cent. Georg Fischer a supprimé 290 postes et élargi la fourchette salariale de 51 pour cent.

Les résultats de notre enquête parlent d'eux-mêmes. La crédibilité de notre système est minée et les perdants sont les travailleurs. L'étage de la direction encaisse allègrement, comme si une augmentation de salaire équivalant à un pourcentage à deux chiffres allait de soi. Pour les autres employés, même le renchérissement du coût de la vie est remis en cause et des augmentations de salaires s'exprimant en pour mille font l'objet d'après négociations. Malgré la reprise économique et des bénéfices record, les entreprises ont continué à supprimer des postes de travail par milliers en 2004. Les mêmes entreprises qui suppriment des postes de travail se plaignent de l'explosion des coûts liés à l'assurance invalidité et à l'assistance sociale et discutent de l'augmentation de l'âge de la retraite. Les dirigeants préconisent qu'il faut se serrer la ceinture. Seulement, cette devise ne s'applique pas à eux-mêmes, mais uniquement aux autres.

(Annexe 7)