

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

## **Les salaires des managers sous la loupe: une enquête semée d'embûches**

**Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs, voulait en savoir davantage sur la répartition des salaires au sein d'une même entreprise. Sur l'évolution, au cours des deux dernières années, du rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas. Pour parvenir à ses fins, Travail.Suisse a minutieusement étudié le rapport de gestion de 25 entreprises.**

---

Philipp Keller, collaborateur du projet, Travail.Suisse

---

Les scandales financiers et comptables qui ont éclaté ces dernières années ont ébranlé la confiance dans l'économie. Les rémunérations des managers et des membres des conseils d'administration ont progressé en flèche tandis que les salaires réels des travailleurs stagnaient ou n'augmentaient que de 1 à 2 maigres pour cent. En dépit des bénéfiques records qu'elles enregistraient, les entreprises ont continué à supprimer des emplois. Ces événements ont incité Travail.Suisse à examiner les rapports de gestion de quelques entreprises choisies. Elle a fondé son investigation sur les informations relatives au gouvernement d'entreprise qui, conformément aux directives de la Bourse, doivent être publiées depuis l'exercice 2002.

### **25 entreprises sous la loupe**

Pour son analyse des rapports de gestion, Travail.Suisse a composé un échantillon de 25 entreprises<sup>1</sup>. Afin que celui-ci soit aussi représentatif que possible, nous avons veillé à y joindre des entreprises importantes de diverses branches. Nous avons enquêté sur des groupes industriels cotés en bourse (secteur de la construction, chimie et industrie pharmaceutique, électronique et électrotechnique, machines et horlogerie) ainsi que dans le secteur des services, dans d'anciennes entreprises de la Confédération (Ruag, Swisscom et La Poste), mais aussi sur le géant de l'agroalimentaire Nestlé. Nous y avons associé Coop et Migros qui, bien que non cotées en bourse, observent partiellement les directives relatives à la transparence.

---

<sup>1</sup> L'UBS, le Credit Suisse, Zurich Financial, Swiss Life, la Bâloise, Helvetia Patria, Novartis, Roche, Clariant, Ciba, Lonza, Schindler, Georg Fischer, Bobst, Swatch Group, Ascom, Zschokke, Batigroup, Nestlé, Kuoni, Migros, Coop, Ruag, Swisscom, La Poste.

## Obstacles à l'analyse des rapports de gestion

Pendant l'évaluation des rapports de gestion, nous nous sommes heurtés à des difficultés de taille. Nous avons même eu l'impression qu'en publiant les rémunérations des membres de leur conseil d'administration et de leur direction, certaines entreprises pratiquaient sciemment la dissimulation.

Actions et options : Bien souvent, au lieu de présenter le montant en francs correspondant aux actions et aux options attribuées, seul leur nombre est indiqué. En procédant de la sorte, les entreprises omettent d'indiquer une composante importante du salaire en unités monétaires. Tel est par exemple le cas de Nestlé, qui déclare 100 000 droits d'option pour Peter Brabeck sans toutefois préciser leur contre-valeur monétaire. Pour calculer correctement la valeur d'une option, l'on peut recourir au modèle (relativement compliqué) de Black-Scholes. Lorsque les entreprises ne le font pas d'elles-mêmes, on est tenté de les soupçonner de vouloir troubler la transparence des rémunérations qu'elles versent aux membres de leur encadrement. Pour simplifier l'évaluation des montants correspondant aux options, nous avons calculé leur valeur intrinsèque (cours actuel de l'action - prix d'exercice = valeur intrinsèque de l'option). En outre, les rapports de gestion n'indiquent pas toujours clairement si les actions et options attribuées sont comprises dans le total des rémunérations versées aux dirigeants des groupes et aux membres des conseils d'administration ou si elles viennent s'y ajouter.

Nombre de membres du conseil d'administration et de la direction : En l'espace d'une année, les comités d'administration et les directions voient certains de leurs membres les quitter et d'autres les rejoindre. Par conséquent, le nombre des membres qui siègent dans ces organes peut changer aussi. C'est pourquoi, si l'on souhaite calculer le salaire par tête, il est judicieux de prendre l'effectif moyen de ces instances, c'est-à-dire l'équivalent-plein temps. A titre d'exemple, chez Migros, quelques membres du conseil d'administration sont partis en milieu d'année 2004. En moyenne, 26,5 administrateurs ont officié pendant l'année - il convient donc de diviser par 26,5 la rémunération totale du conseil d'administration.

Salaires du personnel : Pour calculer l'écart salarial, il faut prendre le chiffre correspondant aux frais de personnel. Toutefois, ce chiffre présente l'inconvénient d'inclure également les frais de formation continue, d'externalisation, les frais spécifiques au poste de travail ou encore le financement de mandats de personnel externes. De plus, ces frais sont présentés pour l'ensemble du personnel, c'est-à-dire pour les salariés en Suisse et dans les autres pays, ce qui engendre une distorsion supplémentaire du niveau salarial.

Pour nos investigations, nous avons utilisé les salaires les plus bas payés par lesdites entreprises en Suisse. Nos fédérations nous ont fourni les informations relatives aux salaires minima versés par ces entreprises. Lorsque nous n'avions aucune information, nous nous sommes servis des valeurs réunies par l'enquête sur la structure des salaires 2002. Pour les compagnies d'assurance et les banques, nous nous sommes fondés sur les recommandations salariales de la Société suisse des employés de commerce.

Salaires du PDG absent : Conformément aux directives de la Bourse, seule la rémunération la plus élevée du conseil d'administration doit être publiée individuellement. En conséquence, on ne peut connaître le salaire du PDG que s'il est également membre du conseil d'administration et qu'il touche la rémunération la plus élevée. Par exemple, on ne peut qu'émettre une hypothèse quant à la rémunération versée à Peter Wuffli, PDG de l'UBS. Pour le calcul de l'écart salarial, nous avons souvent été contraints de travailler avec la rémunération moyenne par tête des membres de la direction. Néanmoins, il faut souligner que cette valeur moyenne réduit l'ampleur de l'écart salarial.

Certes, la disposition du CO relative à la transparence qui entrera en vigueur au début de 2006 comblera cette lacune. Mais l'obligation de publier la rémunération individuelle de tous les membres de la direction ne sera pas instaurée. De sorte que la législation suisse en matière de transparence continuera d'être à la traîne des directives internationales ; ainsi est-elle, dès le départ, condamnée à être révisée.