Conférence de presse du 22 juin 2015 / Texte d’allocution

**11ème bilan annuel de l’étude sur le salaire des managers**

**Pour la onzième fois, en 2014, Travail.Suisse, l’organisation faîtière indépendante des travailleurs, a examiné l’écart salarial de 27 entreprises suisses, dans le cadre de l’étude sur le salaire des managers. Conclusion : Il n’y a toujours pas de transparence. Les indemnités au sein des directions des groupes sont camouflées et les plus bas salaires ne sont communiqués que sur demande explicite, si tant est qu’ils le soient.**

André Marty, Collaborateur du projet, Travail.Suisse

Au cours des dernières années, les salaires des managers ont fait l’objet d’un débat public intensif. A ce propos, il existe un large consensus estimant que les salaires versés sont injustifiables et exagérés. C’est surtout l’adoption de l’initiative contre les rémunérations abusives qui a révélé le grand mécontentement de la population à ce sujet. Un message a été clairement formulé : cela ne peut pas continuer ainsi. Entre temps, il devient de plus en plus évident que les promesses faites par l’initiative contre les rémunérations abusives ne pourront pas être tenues.

Dans le cadre de l'étude sur le salaire des managers, Travail.Suisse analyse l’écart salarial pratiqué dans 27 entreprises suisses[[1]](#footnote-1) de différentes branches.[[2]](#footnote-2) Il s’agit concrètement de 23 entreprises cotées en bourse, de deux entreprises organisées en coopérative, de la RUAG, propriété exclusive de la Confédération, ainsi que de la Poste comme établissement autonome de droit public.

**L’écart salarial**

L’étude porte sur la politique d’indemnisation menée par les entreprises analysées. A cet effet, l’enquête sur l’écart salarial se situe au premier plan. L’écart salarial décrit le rapport existant entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé. Cela permet une comparaison avec les années précédentes et avec les autres entreprises. Trois types d’écart salarial différents sont calculés à chaque fois :

1. Le rapport entre l’indemnité globale la plus élevée et le salaire le plus bas dans l’entreprise.
2. Le rapport entre l’indemnité moyenne d’un membre de la direction du groupe et le salaire le plus bas dans l’entreprise.
3. Le rapport entre l’indemnité moyenne d’un membre du conseil d’administration et le salaire le plus bas dans l’entreprise.

Dans l’écart salarial de l’indemnité moyenne d’un membre de la direction du groupe, une différence supplémentaire est faite si le CEO est compris ou non dans le calcul. Cela signifie que deux calculs sont effectués : d’une part l’indemnité moyenne pour tous les membres de la direction du groupe et d’autre part l’indemnité moyenne de tous les membres de la direction du groupe sans celle du CEO. Cette différence est faite depuis 2007 car, cette année-là, les modifications du droit des obligations sont entrées en vigueur et les entreprises ont été obligées de publier les indemnités les plus élevées au sein de la direction du groupe.

C’est en se basant sur les données relevées et les écarts salariaux qui en résultent que Travail.Suisse a élaboré, chaque année, l’affiche sur « Le cartel des hauts salaires ». Les personnes représentées gagnent au moins cent fois plus que la personne rémunérée avec le salaire le plus bas de l’entreprise. Afin d’obtenir des résultats comparables, il s’agit, pour les écarts salariaux reproduits, d'écarts de salaires entre des personnes. Lors de changement de fonction, d’entrée ou de sortie de l’entreprise, l’indemnité versée est calculée sur une année.

**Les salaires les plus bas sont communiqués uniquement sur demande, si tant est qu’on vous réponde**

Travail.Suisse analyse les salaires de managers depuis l’année 2005 et peut, grâce à la banque de données élaborée qui remonte jusqu’à 2002, présenter le développement sur les douze dernières années. Les données qui ont été utilisées pour le calcul de l’écart salarial proviennent, en premier lieu, des rapports d’activité et surtout des rapports sur les indemnités versées par les différentes entreprises. Lorsque les rapports n’indiquaient pas toutes les données nécessaires, il a été demandé aux entreprises de mettre à disposition les informations manquantes. Ce sont surtout les salaires les plus bas qui ont pu être établis en procédant de la sorte. Dans certains cas, cependant, les entreprises n’étaient pas disposées à publier le montant des salaires les plus bas. Novartis, ABB, Swatch, Oerlikon, Lonza, Implenia, Bobst, Valora et RUAG font partie de ces entreprises. Pour ces entreprises, les informations sur les salaires les plus bas ont été élaborées à l’aide de conventions de travail collectives ou de l’indice suisse des salaires de l’Office fédéral de la statistique.

**Manque de transparence important**

La transparence est parfois très insuffisante, comme les années précédentes. Mais c’est au niveau de la direction du groupe que le manque de transparence est le plus marqué. Puisque les entreprises sont obligées de publier uniquement l’indemnité la plus élevée d’un membre de la direction du groupe, les dédommagements versés aux autres membres restent dans l’ombre. Les différences de salaires à l’intérieur de l’organe ne sont pas identifiables. Il est seulement possible de calculer une valeur moyenne. Lors de changements de fonctions, la situation devient encore plus dramatique : Si un CEO quitte l’entreprise pendant la durée de l'exercice, son indemnisation doit, certes, être indiquée dans le rapport des indemnités, mais pas de manière individualisée, dans la mesure où son successeur a eu une rémunération plus élevée durant le temps restant. Comme l’ancien CEO est ainsi compté avec le reste de la direction de l’entreprise, l'indemnisation moyenne est complètement faussée, car le CEO, selon l'entreprise prise en compte, peut gagner plus du double d'un membre de la direction de l'entreprise. Le même effet apparaît lors du versement des primes à l’entrée ou des indemnités de départ.

Qui plus est, les dispositions existantes ne couvrent pas obligatoirement les salaires les plus élevés au sein d’une entreprise. Il est tout à fait plausible que certaines personnes se trouvant en dehors de la direction de l'entreprise perçoivent des indemnités plus élevées que certains membres de la direction du groupe.

Cette situation est totalement insatisfaisante. Les directives sur la transparence doivent être adaptées afin de rendre obligatoire la publication individuelle des salaires de tous les membres de la direction du groupe.

1. ABB, Ascom, Bâloise, Bobst, Clariant, Coop, Credit 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. [↑](#footnote-ref-1)
2. La branche de l’industrie chimique et pharmaceutique, les banques, le commerce de détail, les anciennes entreprises d’État, l’industrie des machines, des produits alimentaires, de la construction, des voyages et de l’horlogerie. [↑](#footnote-ref-2)