

24.06.2019 - 09:49 Uhr

Les salaires : En bas on rationne - en haut on se gave

Bern (ots) -

Depuis plus d'une décennie, Travail.Suisse, l'organisation indépendante des travailleuses et des travailleurs, étudie l'évolution des salaires des managers. Le bilan de la 15ème enquête est mitigé, pourtant, dans la plupart des entreprises examinées, l'écart salarial continue de se creuser. Les chefs s'octroient de généreuses augmentations de salaire, alors 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 stopper cette tendance. Les mesures mises en oeuvre dans la révision du droit de la société anonyme ne sont pas assez efficaces.

C'est la quinzième fois consécutive que 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 évolutions inquiétantes.

Augmentation massive des indemnités pour les membres des directions des groupes

En comparaison avec les années précédentes, l'évolution des salaires des managers a été moins importante qu'en 2018. Alors que le niveau de rémunération des CEO reste stable par rapport à l'année dernière, les autres membres des directions des groupes ont généreusement augmenté de 7% en moyenne. Depuis 2011, les salaires à l'étage de la direction ont augmenté de 19%, alors que les travailleurs normaux ont dû se contenter, durant la même période, d'augmentations salariales de 4,3%. Au cours des dernières années en Suisse, les travailleurs ont même subi une reprise du renchérissement. « Alors qu'on freine à tout va les augmentations de salaire pour les travailleurs normaux, à l'étage de la direction, il semble que d'autres critères s'appliquent. » déclare Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse. En conséquence, l'écart salarial continue de se creuser gaiement. 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 il a progressé jusqu'à 2018 pour arriver à environ 1 à 51. 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 Helvetia avec son CEO Philip Gmür (de 1:25 à 1:37), Lonza avec son chef Richard Ridinger (de 1:40 à 1:88), ou les autres membres de la direction du groupe de Valora (de 1:12 à 1:28) ou SwissLife (de 01:35 à 01:42).

Une révision de la loi sur la société anonyme toujours inoffensive face aux salaires exorbitants des managers

La semaine dernière, le Conseil national s'est penché sur la révision du droit de la société anonyme et donc aussi sur la mise en oeuvre 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, ce sont les lacunes suivantes qui en sont responsables :

- Le manque de transparence : La transparence reste lacunaire car à l'avenir non plus, les rémunérations des membres de la direction des groupes ne doivent pas être indiquées individuellement. Les versements supplémentaires dans les caisses de pension des membres des directions des groupes restent également un point opaque. Des rémunérations exorbitantes pour les managers sont donc mises en place, qui vont également au-delà de la carrière professionnelle.

- L'approbation incohérente des bonus : Approuver des bonus avant de disposer des résultats de l'activité contredit complètement la logique d'une rémunération basée sur une prestation. Tout comme la possibilité de procéder à un vote commun sur le salaire fixe et le bonus lors des assemblées générales.

- Les contournements : Les rémunérations d'entrée et de départ devraient être interdites, mais elles sont maintenues sous forme de primes d'entrée. La perte de bonus hypothétique à l'avenir de l'ancien employeur est compensée de manière préventive, sans prestation fournie par le nouvel employeur, précisément comme une prime d'entrée en fonction. 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.

- L'absence 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 de fausses incitations correspondantes

restent donc toujours possibles.

« Avec une telle mise en oeuvre, l'initiative contre les rémunérations abusives reste évidemment sans effet. Le monde politique ne semble pas vouloir s'attaquer avec des mesures efficaces à cette ruée absurde sur les bonus, à l'étage de la direction et donc de lutter contre l'aggravement de l'écart salarial », continue M. Wüthrich.

Seuils de représentation des sexes, une étape nécessaire et urgente

Un événement important du débat est l'adhésion du Conseil des États aux seuils limités de représentation des sexes dans les directions des groupes et dans les conseils d'administration. Cette mesure est urgente et nécessaire, comme le montre également l'étude sur les salaires des managers de Travail.Suisse. Dans presque la moitié des entreprises examinées, les organes dirigeants sont exclusivement masculins et parmi les 208 postes dans les directions des groupes, seuls 19 étaient, fin 2018, occupés par des femmes, ce qui aboutit au chiffre scandaleux de 8.8% pour la part de femmes. « Les seuils de représentation des sexes sont une étape importante pour parvenir à une vraie égalité des sexes », déclare convaincu M. Wüthrich.

>> pour le dossier de presse: http://www.travailsuisse.ch/medias/conferences_de_presse

Contact:

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse et Conseiller national,

Mobile : 079 287 04 93

Carole Furrer, Vice-Présidente des SCIV, Mobile : 079 524 66 74

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

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100020454/100829489> abgerufen werden.