

LE TEMPS

Le Temps

Economie & Finance, samedi 8 septembre 2012

Le salaire des dirigeants du secteur financier a chuté de 23% en 2011

Tous secteurs confondus, le recul salarial est de 6%. La Fondation Ethos, auteur de l'étude, en appelle à agir sur les règlements de rémunération plutôt que sur les montants

Dejan Nikolic

La masse salariale versée aux managers des 100 plus grandes entreprises suisses cotées en bourse s'est tassée l'an dernier de 6%, pour s'établir à 1,537 milliard de francs. Tel est le constat établi par la Fondation Ethos, qui a présenté vendredi à Zurich son étude «Rémunération 2011 des instances dirigeantes». Avec près d'un quart de baisse par rapport à 2010, ce sont les patrons de la finance - un tiers des entreprises analysées - qui ont le plus réduit leurs gains. Ce recul a toutefois été contrebalancé par une hausse des rémunérations de 5% dans les autres secteurs. «Le bénéfice net et le cours boursier des banques a plus chuté qu'ailleurs. Vu que la part de rémunération variable y est importante [ndlr: 72%], cela tire la moyenne générale vers le bas, explique Dominique Biedermann, directeur d'Ethos. Ceci laisse entendre que la part variable des salaires dans les autres secteurs n'est pas aussi variable qu'il y paraît. Lorsque les bonus baissent, ils sont compensés par d'autres gains, de sorte que la rémunération totale change peu.»

Bilan: les niveaux des rétributions restent élevés, selon Ethos, même s'il y a lieu de «se réjouir de la hausse des plans à long terme basée sur les performances, et du fait que la part des options dans les rémunérations continue de baisser». «En particulier dans le secteur financier, où les managers ont intégré l'aspect spéculatif du procédé, qui ne garantit pas de pactole», commente Dominique Biedermann.

Parmi les bémols pointés dans l'étude: les faiblesses comptables de la loi (code suisse de bonne pratique en matière de gouvernement d'entreprise) et de la directive boursière («Corporate Governance» de la SIX Swiss Exchange) introduites il y a dix ans, ainsi que le manque relatif d'adhésion au processus d'autorégulation. En effet, la variation des méthodes de publication et de calcul des rémunérations contrarie les comparaisons de données. Par ailleurs, seul 49% des sociétés ont consulté leurs actionnaires avant de fixer les salaires, contre 45% en 2010.

Raisons pour lesquelles Ethos en appelle à une régulation plus aboutie. «L'initiative Minder, c'est bien. Mais le contre-projet parlementaire, c'est encore mieux», résume Dominique Biedermann. Vraiment? «L'initiative «Contre les rémunérations abusives» occulte l'aspect du règlement de rémunération. Le contre-projet prévoit non seulement de décider des montants, mais aussi d'influencer le système global, y compris des bonus et des plans de participation qui sont souvent à l'origine des rétributions élevées», relève le directeur d'Ethos. Selon la fondation, le contre-projet comporte aussi l'avantage d'entrer immédiatement en vigueur (moyennant un délai référendaire de 100 jours), si l'initiative est rejetée par le peuple le 3 mars 2013. En fixant des règles à faire figurer dans la Constitution, cette dernière s'inscrit dans une procédure de long terme.

© 2012 Le Temps SA. Tous droits réservés.

Numéro de document : news·20120908·TE·0fb9ac0c-f8de-11e1-b7ff-6c25181b9d27