CAC40 :
LE VÉRITABLE BILAN ANNUEL

CHAPITRE 2

DES PATRONS AU SERVICE DE QUI ?

Observatoire des multinationales
Social, écologique, politique

5,5 MILLIONS D'EUROS EN 2019

LES RÉMUNÉRATIONS PATRONALES CÔTOIENT TOUJOURS LES SOMMETS

L'exercice 2019 a encore été très lucratif pour les grands patrons français, avec une rémunération annuelle moyenne de 5,49 millions d'euros – soit l'équivalent de 300 Smic. Les dirigeants de Kering et de Dassault Systèmes sont comme l'année dernière en tête du classement, tandis que le PDG de Teleperformance fait une entrée remarquée.

Les dirigeants du CAC40 ont touché en moyenne une rémunération de 5 491 258 euros au titre de l'année 2019, un montant en légère hausse de 0,8 % par rapport à 2018. Le 2 janvier à 5 h 12 du matin, un patron moyen a donc déjà gagné l'équivalent d'un Smic annuel. À la fin de l'année, il en aura touché 300.

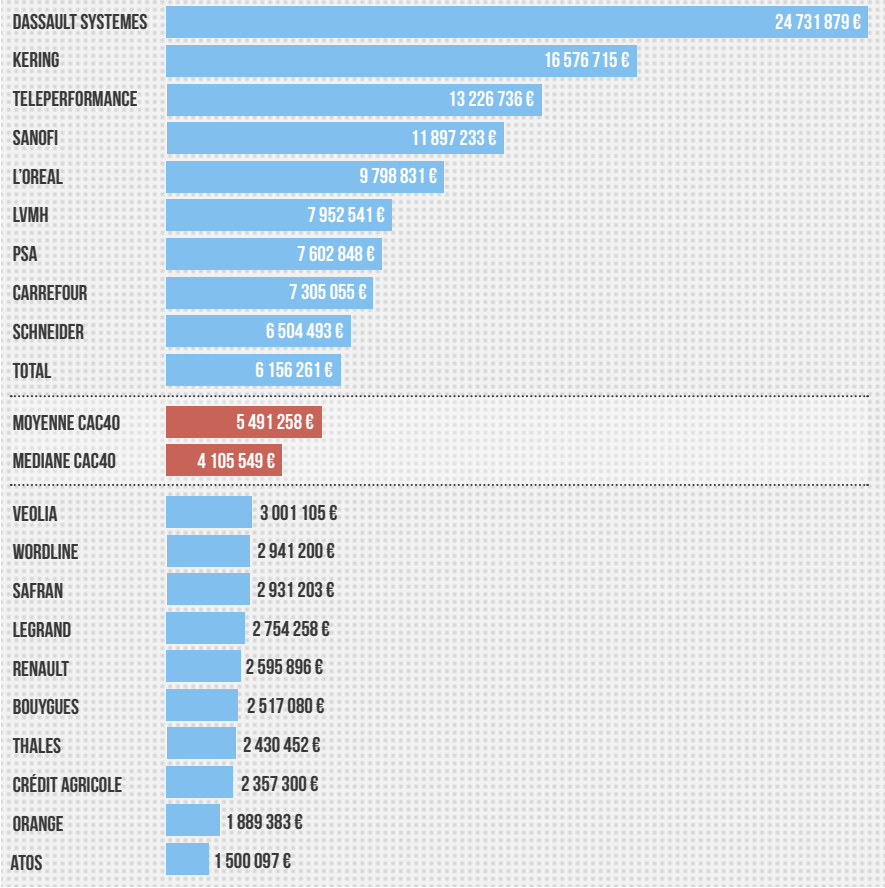
Ce chiffre cache toutefois de fortes disparités, une poignée de patrons se distinguant par des rémunérations encore plus stratosphériques que les autres. En tête du classement, on retrouve comme l'année dernière le dirigeant de Dassault Systèmes Bernard Charlès (24,7 millions d'euros) et celui de Kering François-Henri Pinault (16,6 millions), bénéficiant tous les deux de très généreuses rémunérations « exceptionnelles ». Il faut environ trois années et huit mois pour qu'un smicard gagne autant que Bernard Charlès en une journée, et deux années et demi pour qu'il gagne autant que François-Henri Pinault en un jour.

En troisième position vient le patron de Teleperformance Daniel Julien, dont la firme a fait son entrée dans le CAC40 en 2020, avec 13,2 millions. Il est suivi par Olivier Brandicourt et Paul Hudson de Sanofi (11,9 millions), Jean-Paul Agon de L'Oréal (9,8 millions) et Bernard Arnault de LVMH (7,95 millions).

À l'autre bout de l'échelle, les dirigeants d'Atos n'ont gagné « que » 1,5 million d'euros, en partie en raison du passage de témoins entre Thierry Breton et Elie Girard en 2019. Le patron d'Orange Stéphane Richard, comme il s'en plaint régulièrement, est un habitué du bas du classement du fait des injonctions de l'État actionnaire, avec tout de même 1,88 million d'euros pour 2019. De même pour Patrice Caine, le patron de Thales, avec 2,43 millions d'euros. ■

> IL FAUT **TROIS ANNÉES ET HUIT MOIS** POUR QU'UN SMICARD GAGNE AUTANT QUE LE PATRON DE DASSAULT SYSTÈMES EN UNE JOURNÉE.

RÉMUNÉRATION 2019 DES PATRONS DU CAC40



DES DIRIGEANTS ALIGNÉS SUR LES MARCHÉS FINANCIERS

Les dividendes versés aux actionnaires et les rémunérations patronales suivent depuis des années la même courbe fortement ascendante. Aucun hasard à cela : les sommes touchées par les dirigeants du CAC sont désormais étroitement liées à la satisfaction des actionnaires.

Il y a quelques décennies, le patron typique d'une grande entreprise touchait son salaire fixe, plus souvent une rémunération variable en fonction d'objectifs opérationnels précis. En théorie au moins, il était le garant des intérêts et de la pérennité de son entreprise dans son ensemble, y compris ceux des salariés, au besoin contre les pressions d'actionnaires trop gourmands ou court-termistes. Sa rémunération était confortable, mais raisonnable. En 2000 encore, tout le comité exécutif de Carrefour, soit onze personnes, touchait 6,11 millions d'euros au total – moins que les 7 millions touchés en 2019 par Alexandre Bompard, PDG du géant de la grande distribution.

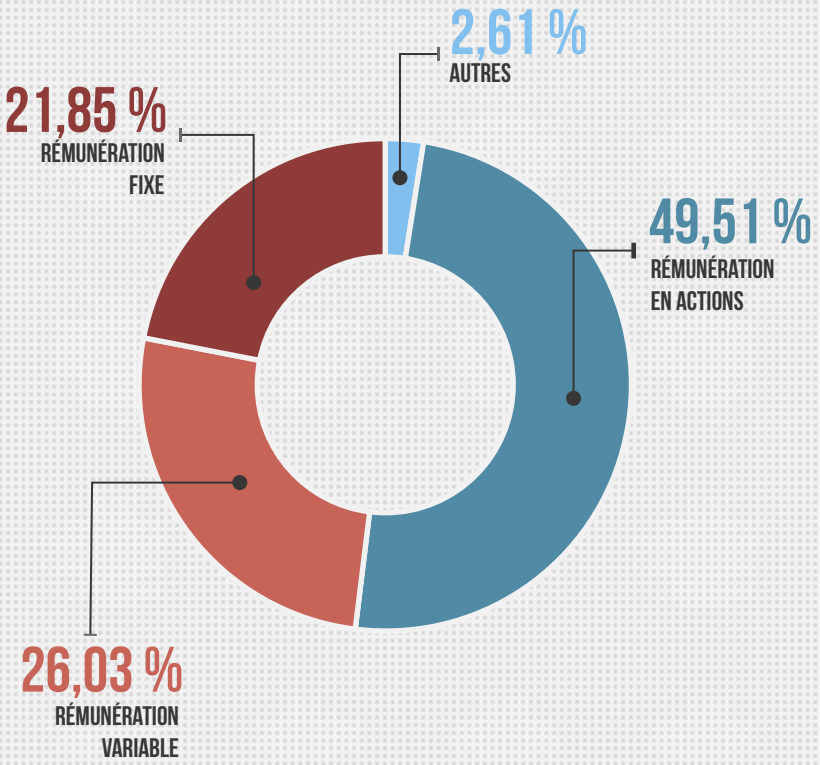
Aujourd'hui, les sommes empochées par les patrons n'ont plus grand chose à voir avec la performance opérationnelle de leurs entreprises, et encore moins avec les rémunérations des simples salariés. En revanche, elles collent étroitement à la rémunération des actionnaires, c'est-à-dire les dividendes et rachats d'action. Depuis 2000, les versements aux actionnaires et les rémunérations patronales ont augmenté de 70 et 60 % respectivement, tandis que le salaire moyen au sein du CAC40 augmentait trois fois moins vite, à 20 %[1].

> LES TROIS QUARTS DE LA RÉMUNÉRATION DES PATRONS DU CAC40 SONT **LIÉS À DES CRITÈRES FINANCIERS ET BOURSIERS.**

Que s'est-il passé ? La structuration des rémunérations patronales a été profondément modifiée sous l'impulsion des marchés financiers et des préceptes de l'économie néolibérale. Désormais le « vrai » salaire d'un patron – sa rémunération fixe – ne représente plus que moins d'un quart de sa paye (21 %). Sa rémunération variable – calculée principalement en fonction d'objectifs financiers, parfois assortis d'objectifs sociétaux ou environnementaux – en représente 26 %. Quant à la rémunération en actions, elle représente en moyenne la moitié des sommes touchées par un patron du CAC40. Au final, donc, les trois quarts de leur rémunération sont directement ou en grande partie liés au cours de l'action de leur entreprise. De quoi s'assurer qu'ils n'oublient jamais les intérêts des actionnaires.

Les plus grosses rémunérations du CAC40 sont directement liées à l'importance des paiements en actions. Pour les deux « recordmen » de Dassault Systèmes et Kering, la rémunération en actions ›››

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION PATRONALE MOYENNE EN 2019



›› représente plus de 80 % des sommes touchées. Cette proportion est de 74 % chez Sanofi et de 64 % à Teleperformance. À l'inverse, trois firmes ne rémunèrent pas leur patron en actions : Atos en raison du passage de relais à la tête de la firme, mais aussi Hermès et Bouygues, parce que leurs patrons en sont déjà actionnaires dominants. « *Martin Bouygues ne perçoit pas de rémunération variable long terme compte tenu de sa situation personnelle qui garantit déjà un alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires* », explique le groupe de BTP[2]. Les autres PDG-actionnaires principaux du CAC40, comme Bernard Arnault (LVMH) ou François-Henri Pinault (Kering), ne se privent pas, eux, de rémunération en actions.

> LE PDG DE L'ORÉAL VA TOUCHER 4,57 MILLIONS D'EUROS DE DIVIDENDES AU TITRE DE 2019, **EN PLUS DE SA RÉMUNÉRATION DE 9,8 MILLIONS.**

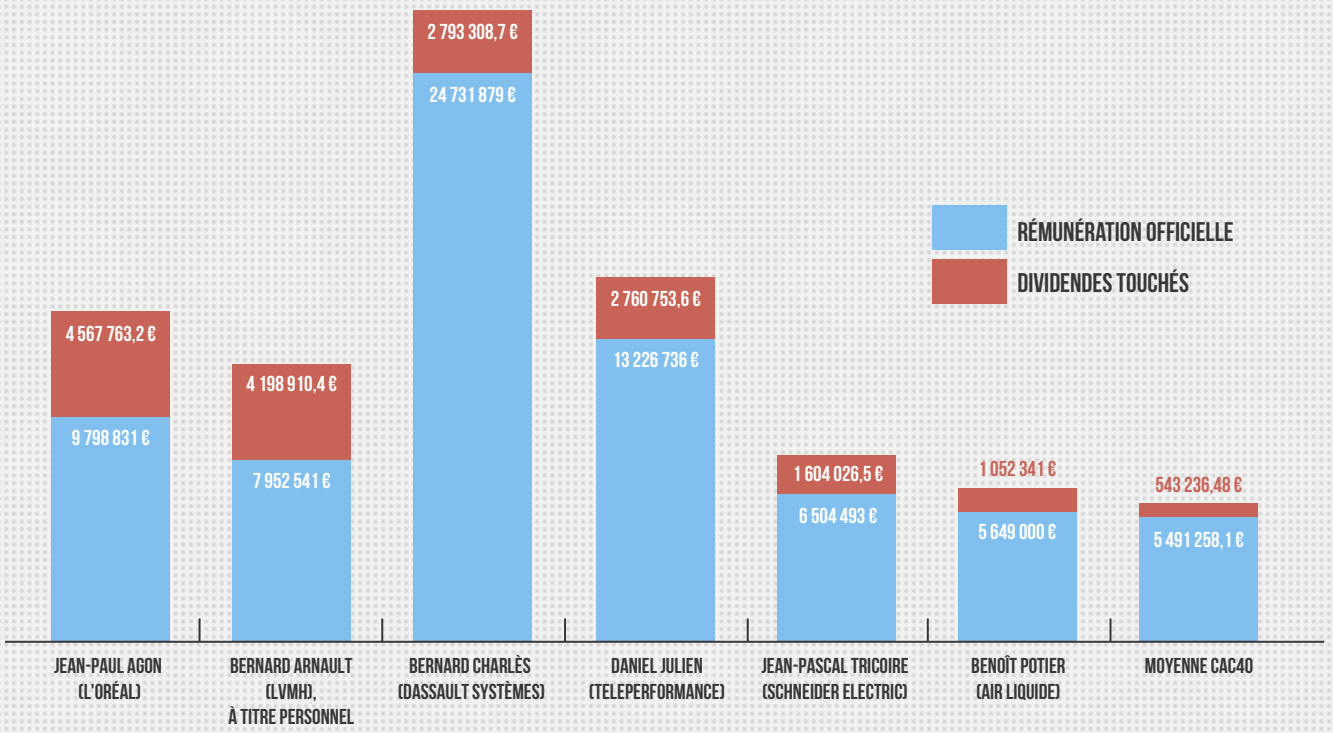
DIVIDENDES : LA CERISE SUR LE GÂTEAU

Généralement, il y a aussi un bonus caché. Les sommes touchées par les patrons du CAC40 ne se limitent pas à leur rémunération « officielle ». Ils sont à peu près tous également actionnaires de l'entreprise qu'ils dirigent dans des proportions variables, ce qui signifie qu'eux-mêmes touchent aussi… des dividendes. L'alignement entre leurs intérêts et ceux des marchés financiers est alors total.

Même en excluant les cas où les PDG sont les actionnaires majoritaires de leur entreprise via une holding familiale (LVMH, Kering, Bouygues, ArcelorMittal…), le supplément de rémunération qui en résulte peut parfois être très conséquent. Le champion dans ce domaine est le PDG de L'Oréal Jean-Paul Agon, qui va toucher la bagatelle de 4,57 millions d'euros de dividendes au titre de l'exercice 2019, ce qui porte sa rémunération totale pour cet exercice de 9,8 millions (le chiffre officiel) à 14,4 millions. Les patrons de Dassault Systèmes et Teleperformance touchent chacun environ 2,8 millions d'euros de dividendes pour 2019, qui s'ajoutent à leurs rémunérations déjà spectaculaires. Ceux de Schneider Electric et Air Liquide s'adjugent quant à eux un supplément de rémunération de 1,6 et 1 million d'euros respectivement.

Au titre de l'exercice 2019, un patron du CAC40 va toucher en moyenne la bagatelle de 543 236 euros de dividendes – soit 30 Smic annuels – qui s'ajoutent aux 5,49 millions de leur rémunération officielle moyenne. Et ce chiffre aurait pu être largement supérieur sans les baisses de dividendes liées à la crise de la Covid-19.

RÉMUNÉRATIONS ET DIVIDENDES TOUCHÉS PAR LES PATRONS DU CAC40



1 https://lebasic.com/cac-40-des-profits-sans-lendemain/

2 Document d'enregistrement universel 2019, p. 213.

LA VRAIE MESURE DES INÉGALITÉS SALARIALES

Cette année, pour la première fois, les groupes du CAC40 doivent rendre public un « ratio d'équité » comparant la rémunération de leur PDG à celle des salariés. Mais la formule retenue par la plupart des groupes pour mesurer ce ratio est incroyablement trompeuse.

Depuis cette année, les groupes du CAC40 sont tenus de rendre public un « ratio d'équité » permettant de comparer la rémunération accordée à leurs dirigeants et le revenu moyen et médian des salariés en leur sein, ainsi que l'évolution de ces rémunérations au fil des ans. Sur le papier, c'est un vrai progrès. Le problème réside dans la manière dont ce ratio est calculé.

Respectant la lettre mais non l'esprit de la loi, de nombreuses firmes du CAC40 ont pris pour base les seuls salariés de la « société mère », autrement dit la structure juridique qui chapeaute l'ensemble des sociétés et filiales qui composent le groupe. Or, dans la plupart des cas, ces sociétés mères ne comptent que quelques dizaines de salariés, parfois moins, qui sont souvent les principaux cadres dirigeants du groupe. Les ratios d'équité sont donc calculés sur une fraction marginale de quelques dixièmes de pourcent de l'effectif, où les salariés bien payés sont sur-représentés. Une vraie supercherie.

L'exemple le plus caricatural est sans doute celui de Teleperformance, dont la société mère ne compte que 41 employés, contre plus de 330 000 pour l'ensemble des filiales du groupe, ce qui lui permet d'afficher un ratio de « seulement » 88 pour la rémunération moyenne, alors que le vrai chiffre est largement supérieur (voir ci-dessous). Une douzaine d'autres firmes du CAC40 se livrent à la même manipulation en ne publiant des chiffres que sur des effectifs très réduits : Air Liquide, Carrefour, Danone, Hermès, Kering, L'Oréal, LVMH, Pernod-Ricard, Saint-Gobain, Vinci et Vivendi. Sans surprise, ce sont souvent des firmes très inégalitaires.

L'arnaque est telle que beaucoup de groupes du CAC40 n'ont pas osé se contenter de ces chiffres biaisés, et ont fourni des ratios d'équité sur la base d'une grande partie de leur effectif français.

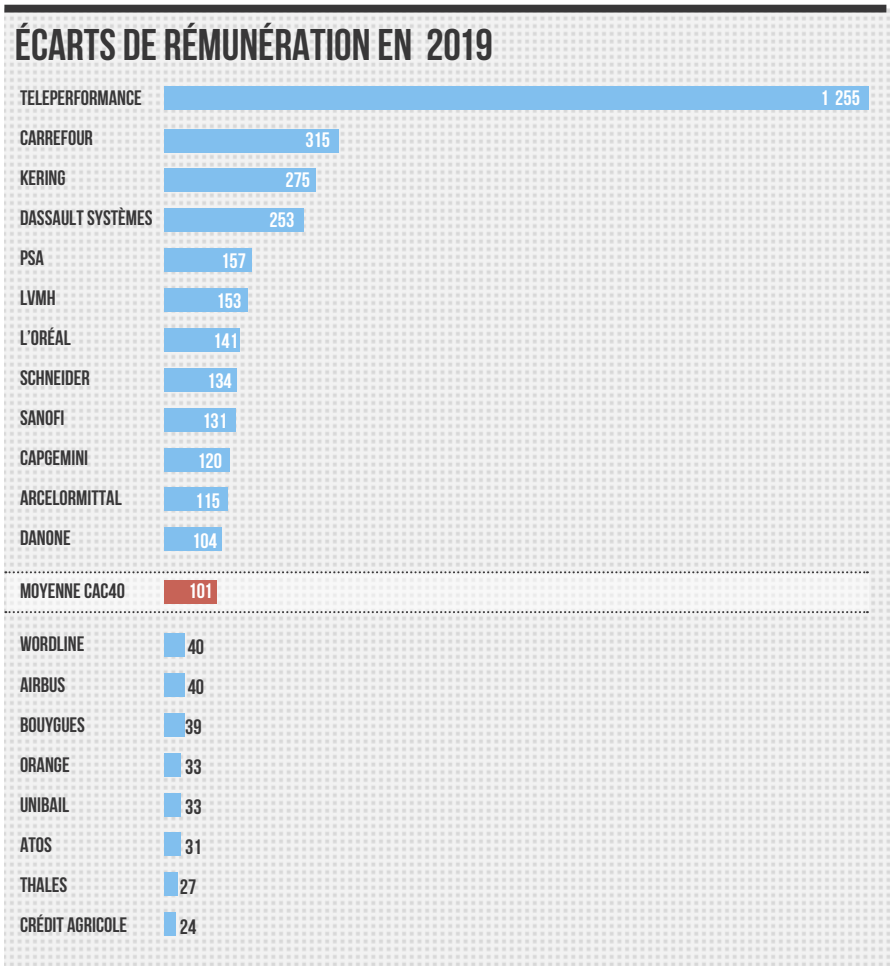
DES CHIFFRES PLUS FIABLES

Pour donner une indication plus fiable sur les écarts de rémunération au sein des groupes du CAC40, permettant de les comparer entre eux, nous utilisons un autre indicateur : les dépenses annuelles moyennes par salarié. Cet indicateur est basé sur les seules données que toutes les entreprises publient ›››

> LE CALCUL DES RATIOS D'ÉQUITÉ **REPOSE SOUVENT SUR UNE MÉTHODOLOGIE BIAISÉE,** QUI FAUSSE TOTALEMENT LES CHIFFRES.

	RATIO SUR RÉMUNÉRATION MOYENNE	RATIO SUR RÉMUNÉRATION MÉDIANE
DASSAULT SYSTÈMES	268	321
PSA	136	174
SANOFI	107	135
SAINT-GOBAIN	106	
MICHELIN	78	100
CAPGEMINI	77	96
AXA	70	92
SCHNEIDER ELECTRIC	64	78
TOTAL	58	77
ESSILORLUXOTTICA	58	75
BOUYGUES	57	70
RENAULT	56	70
VEOLIA	56	65
ENGIE	56	
ALSTOM	55	69
LEGRAND	48	58
SAFRAN	47	53
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	47	65
WORDLINE	46	55
BNP PARIBAS	44	66
UNIBAIL RW	40	60
ORANGE	38	43
CRÉDIT AGRICOLE	36	48
THALES	33	36
PUBLICIS	29	37

Ce tableau regroupe les ratios publiés et calculés sur un périmètre suffisamment large, en ce qui concerne les effectifs français. Plus ces ratios sont importants, plus inégalitaires sont les revenus au sein des firmes. Ces ratios sont systématiquement supérieurs pour les rémunérations médianes que pour les rémunérations moyennes, ce qui suggère l'existence de forts écarts salariaux au sein même des groupes, au-delà du seul cas du PDG.



›› de manière systématique et à peu près cohérente : les effectifs et les charges de personnel.

Cet indicateur est moins fin que les ratios d'équité (quand ils sont bien calculés), car il ne permet pas de faire la différence entre les salariés français et les autres, ni entre les salariés à temps partiel ou à temps plein, et inclut aussi bien les salaires proprement dits que les cotisations sociales, les paiements en actions et d'autres formes d'avantages ou de prestations. Il ne peut donner qu'une valeur moyenne et non médiane, qui serait sans doute plus pertinente pour mesurer les écarts réels au sein des firmes. Mais il n'en donne pas moins des indications utiles.

En 2019, la dépense annuelle moyenne par salarié du CAC40 était de 54 168 euros. Ces dépenses destinées aux salariés sont en baisse, puisque ce chiffre était l'année précédente de 57 300 euros (sur le périmètre 2018). Cela représente un ratio d'environ 101 par rapport à la rémunération patronale moyenne (hors dividendes) de 5,49 millions d'euros. En d'autres termes, un groupe du CAC40 dépense en moyenne 101 fois plus pour rémunérer son patron que pour rémunérer un salarié moyen – et évidemment encore davantage pour un salarié tout en bas de l'échelle.

À cette aune, le groupe le plus inégalitaire du CAC est – et de loin – Teleperformance avec un ratio de 1 255. Autrement dit, il faut trois ans et demi pour un salarié moyen de Teleperformance pour gagner autant que le PDG Daniel Julien en une journée. La firme spécialisée dans les centres d'appels affiche à la fois une rémunération patronale très élevée (plus de 13 millions d'euros) et des dépenses moyennes par salarié très basses (10 538 euros annuels) en raison des implantations internationales du groupe et de son profil social. Les autres écarts importants s'expliquent également par la faiblesse des dépenses par salariés (Carrefour) ou par le niveau des rémunérations patronales (Kering et Dassault Systèmes). À l'autre bout du tableau, les firmes les moins inégalitaires sont généralement celles où les rémunérations patronales restent contenues, comme le Crédit agricole et Thales, ou bien où les dépenses moyennes par salarié sont importantes (Airbus, Unibail).

> LE GROUPE **LE PLUS INÉGALITAIRE** DU CAC EST – ET DE LOIN – TELEPERFORMANCE.

Le tableau ci-dessous présente les différences les plus flagrantes entre les ratios très partiels publiés par certaines entreprises sur la base de la rémunération moyenne de la société mère, et le ratio que nous calculons avec notre propre méthode.

On constate également des différences significatives entre notre ratio et celui publié par Capgemini et Schneider Electric sur un périmètre suffisamment complet (120 contre 77 et 134 contre 64 respectivement), mais elles sont probablement dues aux différences de rémunération entre salariés français et étrangers, les deux firmes comptant une proportion très faible de leur effectif en France (autour de 11-12 %). Dans les autres cas, les ratios que nous obtenons sont proches de ceux publiés par les firmes. ■

	RATIO SUR RÉMUNÉRATION MOYENNE PUBLIÉ PAR L'ENTREPRISE	RATIO RÉEL
CARREFOUR	42	314
DANONE	35	103
HERMÈS	18	42
KERING	54	275
LVMH	26	153
TELEPERFORMANCE	88	1 255
VINCI	41	101
VIVENDI	21	44