

DAF Métier et Carrière

[Offres d'emploi Finance \(/directions-financieres/metier-et-carriere/offres-d-emploi-finance/index.php\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/offres-d-emploi-finance/index.php)

[Associations professionnelles et réseaux \(/directions-financieres/metier-et-carriere/associations-professionnelles-et-reseaux/index.php\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/associations-professionnelles-et-reseaux/index.php)

[Nominations Finance \(/directions-financieres/metier-et-carriere/nominations-finance/index.php\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/nominations-finance/index.php)

[Rémunération \(/directions-financieres/metier-et-carriere/remuneration/index.php\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/remuneration/index.php)

[Profils \(/directions-financieres/metier-et-carriere/profils/index.php\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/profils/index.php)

[Parcours \(/directions-financieres/metier-et-carriere/parcours/index.php\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/parcours/index.php)

[ACCUEIL \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR\)](http://www.lesechos.fr)

[BUSINESS \(/\)](#)

[DIRECTION FINANCIÈRE \(/DIRECTIONS-FINANCIERES/INDEX.PHP\)](/directions-financieres/index.php)

[MÉTIER ET CARRIÈRE \(/DIRECTIONS-FINANCIERES/METIER-ET-CARRIERE/INDEX.PHP\)](/directions-financieres/metier-et-carriere/index.php)

RÉMUNÉRATION

La majorité des dirigeants du CAC 40 a revu sa rémunération à la baisse

CECILE DESJARDINS | Le 07/07 à 07:00



Les écarts sont évidemment très importants d'une société à l'autre. - *iStock*

Tendance | Les premiers ratios d'équité révèlent que 10 % des patrons ont perçu, en 2019, plus de soixante fois le salaire moyen de leurs employés. Mais nombre d'entre eux ont réduit leur rémunération face à la crise du Covid-19.

L'analyse détaillée des documents de référence du CAC 40 - devenus des « documents d'enregistrement universels », ou « URD » -, menée par le cabinet d'actuariat conseil Galea & Associés (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/communaute/start-up-cherche-associes-les-petites-annonces-de-la-french-tech-310540.php>) dans son « Baromètre CAC 40 - Etude sur la rémunération et les avantages sociaux des groupes du CAC 40 » publié mardi 7 juillet, livre cette année trois enseignements clés.

Il y a tout d'abord **la traditionnelle analyse des engagements de retraite** (<https://business.lesechos.fr/directions-financieres/comptabilite-et-gestion/budgets/0301930227071-cac-40-moins-de-retraites-chapeau-322177.php>) de ces grands groupes français : la dette cumulée des engagements provisionnés - soit, pour la France, retraite chapeau, indemnités de fin de carrière, médaille du travail, etc. - a progressé de 11 % en 2019, après une baisse de 3 % en 2018. Les engagements représentent ainsi, à fin 2019, un total de 215 milliards d'euros - contre 193 au 31 décembre 2018 -, et en moyenne 5,4 milliards d'euros par groupe. Mais les écarts sont évidemment très importants d'une société à l'autre. Airbus et AXA détiennent les plus grosses dettes, avec respectivement 21 et 19,7 milliards d'euros, loin devant des groupes comme Sanofi (14,2 milliards), Engie (13,6) et ArcelorMittal (13,5). Ces montants sont financés, en moyenne, à 64 % avec - toujours - d'importantes différences : Pernod Ricard et PSA financent leurs engagements à plus de 90 % quand des groupes comme Renault, Dassault Systèmes, Hermès, Carrefour, Orange ou Unibail-Rodamco-Westfield sont à moins de 30 %.

En 2019, la provision nette au titre des engagements de retraite - soit la différence entre la dette et les actifs de couverture - a augmenté de 8 % au total, pour atteindre 79 milliards d'euros, soit 2 milliards d'euros en moyenne par groupe et quelque 7 % de leurs capitaux propres. Mais les enjeux sont très variables : les provisions de retraite ont atteint 139 % des capitaux propres d'Airbus, 52 % chez Thalès et 29 % chez Michelin, alors qu'elles pèsent moins de 1 % des capitaux propres chez Pernod Ricard ou Unibail-Rodamco-Westfield. Au total, les retraites ont coûté 4,7 milliards d'euros aux groupes du CAC 40 sur leurs comptes 2019, soit autour de 100 millions par groupe et jusqu'à cinq ou six fois plus - et près de 50 % du résultat net - pour des entreprises comme Engie ou Airbus.

Des baisses de 15 % à 100 %

Galea s'est aussi penché **sur les premiers « ratios d'équité » parus à fin 2019** (<https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/remuneration/0601952172076-le-ratio-d-equite-au-menu-des-prochains-rapports-sur-le-gouvernement-d-entreprise-332238.php>) : la loi Pacte a introduit l'obligation de publier le rapport entre le niveau de rémunération des dirigeants et les rémunérations moyenne et médiane des salariés à temps plein. Et il apparaît qu'un tiers

des dirigeants a une rémunération représentant jusqu'à vingt fois la rémunération moyenne des salariés de leur entreprise. Pis, dans 10 % des cas, cette rémunération était égale ou supérieure à soixante fois la rémunération moyenne de ses salariés.

Mais était-ce, peut-être, l'année de tous les records ? En effet, plus de la majorité des groupes du CAC 40 **ont annoncé une baisse de rémunération de leur(s) dirigeant(s)** (<https://www.lesechos.fr/finance-marches/marches-financiers/sodexo-les-dirigeants-divisent-par-deux-leur-salaire-1191627>) sur 2020 ou 2021. « *La période de crise du Covid-19* (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/dossiers/15146280/tpepme-00015146280-coronavirus-comment-faire-face-a-la-crise-335933.php>) ayant amené de grandes entreprises à avoir recours à l'**activité partielle** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/15145335-coronavirus-comment-beneficier-du-dispositif-d-activite-partielle-335898.php>), certains dirigeants ont également décidé de baisser leur rémunération, participant ainsi aux efforts nécessaires pour faire face à cette crise », explique Galea. Cas extrême, qu'il soit lié à la solidarité Covid-19 ou à une guerre de communication interne, le PDG d'Essilor Luxottica, Leonardo del Vecchio, a par exemple renoncé à l'intégralité de son salaire 2020. « *Généralement définies en tenant compte du taux d'activité partielle dans l'entreprise et de sa durée* », les baisses ont pu toucher, de 15 % à 100 %, les rémunérations fixe ou variable, le montant des jetons de présence, ou encore le versement des actions de performance. Quelques-unes de ces économies seront reversées à des **fonds de solidarité** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/dossiers/15146280/tpepme-00015146280-5-un-report-du-paiement-des-cotisations-sociales-335937.php>) luttant contre le Covid-19 ou à d'autres dispositifs en lien avec la crise, souligne Galea.

([javascript:void\(0\);](https://www.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/dossiers/15146280/tpepme-00015146280-5-un-report-du-paiement-des-cotisations-sociales-335937.php))