

Sujet numéro un": face au choc de l'inflation, la rémunération des dirigeants va occuper le coeur des débats aux prochaines assemblées générales (AG) d'actionnaires, observent des professionnels impliqués dans la tenue de ces grands rendez-vous annuels pour les entreprises.

Cette année, où le pouvoir d'achat est en haut de l'actualité, "la rémunération va être le sujet numéro un" dans les AG du printemps et "la question sera de savoir si les dirigeants vont être augmentés ou pas", résume Bénédicte Hautefort, cofondatrice de Scalens, une fintech dédiée aux sociétés cotées.

"L'écart de l'échelle des salaires s'est creusé au cours des deux années précédentes en France" et "l'attention sur le pouvoir d'achat est telle que, si l'écart se creuse encore, cela posera un problème de communication et de présentation", prévient l'experte.

Des baisses de rémunération consenties pour certains dirigeants pendant la période du Covid ont donné lieu depuis à un rattrapage.

Après une hausse de 20% en 2021, la partie fixe de la rémunération des dirigeants (des entreprises cotées au CAC 40) a augmenté de 7% l'an dernier, selon des chiffres de Scalens. Le salaire moyen par tête a lui augmenté de 4,9% sur neuf mois en 2022, selon les chiffres de l'Urssaf.

Les dirigeants qui ont accordé des augmentations de salaires pourraient eux aussi prétendre à une hausse de rémunération prenant en compte l'inflation.

Selon un sondage Scalens/Avanty paru début décembre, 44% des entreprises prévoient d'augmenter la rémunération fixe de leur dirigeant en 2023 et 60% prévoient de modifier les critères de performance.

### **- Justifier et expliquer -**

La rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long, recommande le code de gouvernance Afep-Medef de décembre 2022.

"A chaque fois que la conjoncture change, on se met à changer les critères pour pouvoir arriver au résultat obtenu" et "faire plaisir au PDG", critique Diane Segalen, du cabinet Segalen et Associés, spécialisé dans la recherche de dirigeants/administrateurs.

A la place, elle juge préférable d'"essayer de militer pour une stabilité des critères une fois établis", "des éléments objectifs qu'on pourrait étudier dans la durée".

Proxinvest, une des agences de conseil de vote spécialisée dans les questions d'assemblées générales, qui analysent les résolutions et émettent des avis avant la tenue des AG, affiche "une vigilance accrue sur les rémunérations dans le contexte économique actuel".

La rémunération des patrons comprend une part fixe, une part variable annuelle définie par des critères et objectifs précis ainsi qu'une rémunération variable de long terme.

Les attentes sur la corrélation entre performance et rémunération devraient se renforcer cette année, estiment les spécialistes.

Ils insistent sur la nécessité d'un travail d'explication aux actionnaires et de présenter les propositions d'augmentation "au regard de celles concédées aux collaborateurs et des ratios d'équité" qui mesurent la différence entre le salaire médian et le plus haut salaire dans la société.

Le débat sur les primes exceptionnelles, une récompense qui correspond à des circonstances très particulières et qui vient généralement récompenser une opération stratégique inattendue, est déjà bien engagé.

"Il faudra qu'elles soient très argumentées. Plus que les autres années", anticipe Mme Hautefort, rappelant que l'an dernier déjà, certaines avaient été avalisées de mauvaise grâce.

### **- Bannir la rémunération exceptionnelle ? -**

Doit-on bannir la rémunération exceptionnelle ? "On peut avoir des rémunérations exceptionnelles parfaitement justifiées. Mais ce qu'il faut éviter, ce sont les doublons de rémunérations", observe Cédric Lavérie, responsable de la recherche française chez le Proxy ISS, une agence de conseil de vote américaine.

Il n'est en effet pas rare qu'une récompense exceptionnelle soit votée pour motiver le dirigeant en vue d'une opération stratégique et que, l'année d'après, une hausse de rémunération soit de surcroît proposée, au motif que le défi a été relevé avec succès ou que l'entreprise a changé d'échelle, comme dans le cas d'une fusion-acquisition réussie.

La rémunération du dirigeant prend de plus en plus compte des critères de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Le Proxy Glass Lewis recommande par exemple de la réviser en cas de contentieux ou encore de détérioration du taux d'accidents du travail. D'aucuns envisagent même la possibilité de révocation ou de retirer tout ou partie du bonus du patron en cas de défaillance ou mensonge au niveau RSE.