



LE TAGÈTE

Hors série n° 48, 2014

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

LA RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE

Les chefs de direction des grandes entreprises sont, dit-on, rémunérés sur une base de performance personnelle. À vrai dire, ils sont 'récompensés' pour leur contribution à l'accroissement de la valeur du titre à la cote. La fameuse valeur à l'actionnaire. Édifiant !

General Electric a connu cinquante-et-un trimestres consécutifs de gain (profit), entre 1981 et 1994. Le titre a gagné 90 milliards de dollars en valeur. Welch méritait d'être 'remercié'¹.

En 1994, les déboires subis après l'acquisition hâtive de Kidder, Peabody, à la requête pressante de Welch, avaient coûté 1,2 milliards de dollars à GE. Ce qui n'a pas empêché les membres du conseil d'administration de GE d'accorder à leur sympathique pdg une augmentation de salaire et de bonus de 8 pourcent (portant le tout à 4,35 millions) en plus de 320 000 droits d'achat d'actions additionnelles (valeur estimée à 107 millions en 1996).

Notons pour mémoire, que Nicholas Leeson, le jeune trader qui a signé l'arrêt de mort de la plus ancienne société bancaire au monde, en 1995, la Barings Bank, a écopé, lui, d'une lourde sentence d'emprisonnement pour avoir fait perdre 1,3 milliards de dollars à son employeur. En somme, à cent millions près, on fait de la prison ou on fait de l'avancement corporatif.

La politique du '*cut, cut, chop, chop*', c'est comme la guillotine. Elle fonctionne vers le bas, jamais vers le haut. L'appareil de sanction coupe des têtes, et la gravité s'exerçant vers le bas, les têtes tombent et roulent au sol non au ciel. L'hémorragie de fonds, que cette triste aventure a valu à GE, donc les pertes sur l'avoir net enregistrées par l'entreprise, ne tenait pas compte des 5 milles emplois perdus chez Kidder, Peabody, durant les huit *annus miserabilis* de détention de la société d'investissement par General Electric. Après tout, la comptabilité d'entreprise ne porte que sur les liquidités, non sur les individualités. Et tout le monde s'en lave les mains, d'autant plus que les hommes sont la ressource à disposer, et non le profit à encaisser dans toute entreprise *bien tenue*.

On n'en finit plus d'entendre les ténors du management vanter les mérites de la rémunération des dirigeants sur une base de performance annuelle. Le problème, c'est que la performance, qu'elle soit négative ou positive, à toujours la même saveur aux yeux des administrateurs qui l'apprécient. Elle vaut d'être récompensée, mieux et toujours encore. Et plus on la récompense, plus on annonce à la concurrence que la valeur imputée au chef de direction que l'on retient en poste, pour diriger l'entreprise dont on a charge d'assurer la bonne gouvernance, est élevée. En somme, gouverne bien qui décide bien... surtout de qui évaluera son propre rendement à la tâche. Les amis du pouvoir, sont un avoir en soi. Non ?

¹ Jack Welch avait également l'habitude de 'remercier' son monde. Mais le mot n'avait plus alors le même sens, dans son dictionnaire de patron que dans celui où il puisait les arguments requis lorsqu'il conviait ses administrateurs à lui accorder des augmentations de rémunération (salaire et avantages, options et titres confondus).