

### La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est-elle diluable dans le caritatif ?

Editorial

La lecture de certains rapports sociaux ou de durabilité des entreprises ou des chapitres afférents à ces thèmes donne l'impression de documents rédigés surtout pour un lectorat d'Amérique du Nord. L'aide sociale y relève essentiellement du privé et les actionnaires y exigent des informations sur l'utilisation de l'argent qui échappe au bénéficiaire et réduit les dividendes qu'ils pourraient recevoir.

Certes, nous n'allons pas demander aux entreprises un rapport par continent prenant en compte les sensibilités des uns et des autres. Mais tout de même: le social pour ACTARES c'est d'abord les relations avec le personnel, la clientèle, l'actionnariat, les fournisseurs, l'Etat. Le caritatif devrait à notre sens rester de l'ordre de l'anecdotique ou avoir un lien avec les activités de production de biens et de services de l'entreprise.

Tel n'est pas le cas, comme le montrent les quelques exemples ci-après.

- **Kuoni** dans ses activités sociales parle de son soutien à un projet d'aide à des enfants orphelins. Rien en revanche sur les mesures que ce voyageur aurait pu prendre pour aider à la prévention du tourisme sexuel.
- **Holcim** présente sur son site web toute une série de projets au Brésil: rien sur des mesures pour soulager les anciens employés malades à la suite de manipulation d'amiante.
- **Novartis** présente un projet d'aide aux personnes âgées aux Etats-Unis pour leur octroyer des rabais sur les médicaments. Dans le même temps, Novartis lance avec force publicité des

médicaments onéreux qui ont le même effet que d'autres de ses produits meilleur marché, une pratique qui contribue à l'explosion des coûts de la santé.

Le mélange RSE / caritatif pose en outre des problèmes d'ordre éthique.

Des entreprises poussent leur personnel à s'engager dans des activités bénévoles à l'extérieur de l'entreprise, ces activités étant un plus lors

### Sommaire

<b>Editorial:</b>	
La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est-elle diluable dans le caritatif?	1
<b>En bref:</b>	
Nestlé	2
<b>Egalité des chances:</b>	
Résultats de notre enquête	3
<b>Déforestation en Indonésie:</b>	
Réaction du CSG	5
<b>Zellweger Luwa:</b>	
Retrait de la bourse	6
<b>Humeur:</b>	
La bourse baisse, bonheur ou malheur?	7
<b>Groupe éthique:</b>	
Vitesse de croisière prise en Romandie	10
<b>A vos agendas:</b>	
Prochaine AG d'ACTARES	10
<b>Appel de fonds de l'automne:</b>	
Résultats	10

de leur évaluation annuelle. N'est-ce pas là un nouveau facteur de discrimination contre tous ceux et toutes celles (plus généralement) qui ont déjà bien du mal à jongler entre vie professionnelle et vie familiale?

De futures grossesses ou des charges familiales sont souvent un frein à l'embauche des femmes. Mais, lorsque cet engagement se ferait à titre bénévole en dehors du cercle familial, il deviendrait un facteur de promotion?

Est-il certain que l'entreprise restera impartiale et notera de la même manière l'engagement dans le club de foot et celui dans un parti politique de gauche ou un syndicat?

N'y a-t-il pas en outre risque de "marchandisation" des relations humaines et des liens sociaux?

L'engagement en faveur des autres ne se ferait plus qu'en fonction d'une possible promotion ou augmentation de salaire au lieu de rester de l'ordre du gratuit?

N'y a-t-il pas enfin une intrusion grave dans la vie privée des personnes? Chacune et chacun ne devrait-il pas pouvoir rester libre d'organiser son temps de repos et n'avoir pas de compte à rendre à son employeur sur ce point?

*"Rendons à César, ce qui est à César et à Dieu, ce qui est à Dieu" reste d'actualité.*

Selon ACTARES, la responsabilité sociale de l'entreprise implique de "*tenir compte des conséquences des activités des sociétés anonymes sur l'être humain, la société et l'environnement*" (art. 1 de la Charte d'ACTARES), en particulier grâce à l'entretien par l'entreprise de "*relations loyales et équitables avec tous ses partenaires: actionnaires, autres bailleurs de fonds, employés, syndicats, fournisseurs, clients, concurrents, collectivités publiques, et toutes les personnes ou collectivités touchées par les activités de l'entreprise*" (extrait du préambule aux statuts d'ACTARES).

En quoi consistent les activités de l'entreprise? La production de biens et services. Par qui? Essentiellement le personnel salarié mais aussi les fournisseurs. Par quels moyens? Les fonds fournis par les actionnaires, les créiteurs et également les infrastructures mises à disposition par l'Etat. Lorsque notre association entre en contact avec des entreprises pour y parler "responsabilité sociale", ce sont de ces thèmes qu'elle entend discuter. Ce sont également ces thèmes qu'elle souhaite voir développés dans les rapports de durabilité. Or force est de reconnaître que ce n'est pas encore le cas. On y trouve parfois autant, si ce n'est plus, d'informations sur les œuvres caritatives des firmes, lesquelles sont accessoires aux "activités de l'entreprise". ACTARES n'est pas contre l'aide privée mais juge que la communication sur ce point ne fait pas partie des priorités de la responsabilité sociale de l'entreprise.

## En bref: Nestlé

ACTARES avait pris contact avec Nestlé à la suite de la parution du rapport Renforcer la prévention des maladies et la promotion de la santé dans l'entreprise (voir *Lettre d'information* n° 5). Cette enquête s'adressait au personnel de Vevey, lequel avait la possibilité de faire des suggestions sur des moyens d'améliorer ses conditions de travail. Nous avons demandé à Nestlé comment, et dans quels délais, l'entreprise comptait prendre en compte ces propositions.

Nous avons reçu quelques informations générales sur le fait que diverses mesures sont prévues ou en train d'être prises. En revanche, nous avons pris

acte avec regret du refus de Nestlé de mettre en place une instance de médiation chargée de résoudre les conflits, notamment lors de cas de harcèlement.

En cas de problèmes interpersonnels, les employées et employés ont la possibilité de faire appel individuellement et confidentiellement à un organisme d'aide extérieure. Nous avons également fait part à Nestlé de notre intérêt à être tenus au courant des autres mesures prises et souhaité qu'il en soit fait davantage mention dans les futurs rapports de durabilité à l'aide de données chiffrées et par conséquent comparables dans le temps.

## Egalité des chances entre femmes et hommes: Résultats de notre enquête <sup>1</sup>

Une entreprise "durable" repose sur les trois piliers que sont l'économie, l'environnement et le social. L'égalité des chances entre femmes et hommes constitue un aspect important de ce "troisième pilier". Afin de saisir l'état actuel de la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les plus importantes entreprises suisses, l'association ACTARES et le bureau d'études UND ont mené, au printemps 2002, une enquête sur ce thème. Parallèlement, des associations d'actionnaires responsables d'autres pays européens ont suivi une démarche similaire.

L'enquête est menée pour la première fois. La participation s'est montée à 16,6% (soit cinq entreprises: Credit Suisse Group, Clariant, Sika, Swiss Re, UBS), un taux de retour en dessous de nos attentes. Néanmoins, les questionnaires envoyés ont permis de tirer quelques conclusions sur l'état de l'égalité des chances et ont fourni des informations sur les mesures mises en œuvre par les entreprises ayant répondu au questionnaire.

### Egalité femmes-hommes: traits généraux

La structure du personnel des cinq entreprises citées ci-dessus confirme une situation déjà connue: le pourcentage de femmes actives dans le secteur de la finance et des assurances est plus élevé que dans l'industrie. Plus on monte dans les échelons hiérarchiques, plus le pourcentage de femmes diminue. Les mandats dans les conseils d'administration sont presque exclusivement en des mains masculines. On observe peu de changements dans le temps.

Pas de nouveauté non plus sur la question du partage du temps de travail. Les places de travail à temps partiel se trouvent en effet dans les niveaux les plus bas de la hiérarchie et restent presque exclusivement du domaine féminin. On observe cependant des différences d'une entreprise à l'autre. Alors que dans certaines, le travail à temps partiel est réservé aux postes d'exécution sans fonction de responsabilité, dans d'autres il est également possible pour les cadres et, dans certains cas, accessibles aux hommes.

En ce qui concerne les conditions d'engagement, la situation varie d'une entreprise à l'autre (contrat de travail individuel et/ou convention collective). On constate positivement que malgré les différences, il y a relativement peu d'em-



ijkphoto.ch

ployées et d'employés engagés à l'heure avec des temps de travail non fixés à l'avance.

Seule UBS est à même de donner, selon le genre (hommes/femmes) et le niveau hiérarchique, des informations différenciées sur le budget consacré à la formation continue. La répartition selon le genre montre que pour les hommes et les femmes, les sommes à disposition sont très différentes. Dans la plupart des entreprises, le taux de rotation du personnel féminin est plus élevé que celui du personnel masculin.

L'enquête ne pose pas de questions directes sur la manière dont les rémunérations sont réparties selon le genre et le niveau hiérarchique: les entreprises sont en général peu enclines à fournir ce type de données. En revanche, il leur a été demandé des informations sur la manière de fixer les salaires et la transparence autour de ce processus. Trois entreprises indiquent que leurs grilles de salaires se fondent sur un système d'évaluation qui assure une rémunération égale aux femmes et aux hommes. Une quatrième indique faire appel à un organisme extérieur pour l'établissement d'une grille équitable des rémunérations.

<sup>1</sup> Ce texte est extrait de notre rapport d'évaluation *Egalité des chances entre femmes et hommes dans les entreprises suisses. Résultat de l'enquête menée auprès de 30 entreprises suisses cotées en bourse.*

Bien que deux entreprises informent leur personnel sur le système des salaires, aucune ne cultive une transparence absolue dans le domaine.

### Principes généraux et mise en oeuvre

Le questionnaire pose ensuite des questions sur les mesures prises pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes ainsi que la compatibilité entre vies professionnelle et familiale. Toutes les entreprises qui ont participé à l'enquête affirment souscrire à un ou plusieurs documents officiels relatifs à l'égalité des chances. Presque toutes font référence à leurs lignes directrices. Les trois entreprises (Credit Suisse Group, UBS, Swiss Re) qui ont fourni un rapport social ou un rapport de durabilité s'expriment également dans ces documents de manière plus ou moins approfondie sur l'égalité des chances. Il existe des documents internes qui servent de base à la mise en oeuvre de l'égalité. Sur cinq entreprises, trois ont créé des départements chargés, exclusivement ou partiellement, de la question de l'égalité des chances. Les personnes en charge de ces postes sont directement sous la responsabilité de la direction générale et lui font rapport directement. Parallèlement à l'aspect conseil, leurs compétences et cahiers des charges sont les suivants:

- Conseil et coaching des responsables exécutifs et des responsables du personnel;
- Organisation de séminaires sur la question de l'égalité et sur d'autres thèmes apparentés;
- Rôle d'interlocuteur/interlocutrice privilégié-e pour les questions d'égalité, office de coordinateur/coordinatrice et de médiateur/médiatrice en général et prise en charge également de questions particulières comme le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, ainsi que de problèmes sociaux.

### Objectifs concrets de mesure des progrès

Seuls le Credit Suisse Group et Swiss Re disposent déjà d'un plan de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des chances et la compatibilité entre vies professionnelle et familiale. Le Credit Suisse Group est la seule entreprise qui indique disposer d'objectifs concrets annuels. Swiss Re a mis en oeuvre dès 1995 le programme en six points "Taten statt Worte" (Projet "Des paroles aux actes", connu en Suisse romande sous le nom de "PACTE"). Il comprend différentes mesures dont l'établissement d'un département de l'égalité,

la mise sur pied de campagnes de recrutement spécifiques aux femmes, l'augmentation des femmes aux postes d'encadrement, l'offre de formes de travail permettant de rendre compatibles vies familiale et professionnelle. Il n'y a pas d'objectifs quantitatifs, néanmoins, le nombre de femmes aux postes d'encadrement et de direction a visiblement augmenté depuis 1995.

Quand on interroge les entreprises sur les mesures spécifiques qu'elles prennent en faveur de l'égalité des chances, il apparaît clairement que le Credit Suisse Group et Swiss Re sont les plus conscientes du manque de femmes aux postes d'encadrement et de direction et qui ont donc développé des activités pour y remédier. Toutes les entreprises se sont engagées pour lutter contre le harcèlement sexuel, sexiste ou moral. Quatre des cinq entreprises disposent d'un règlement à ce propos. Quatre entreprises offrent à leurs employées des congés de maternité qui vont au-delà de ce qui est requis par la loi. Trois ont mis sur pied leurs propres crèches et participent également au financement de structures de garde externes à l'entreprise. Pour trois entreprises, la capacité à promouvoir l'égalité des chances fait partie des critères d'engagement ou de promotion des cadres. Enfin, une entreprise, active dans le secteur de la construction, a participé à une initiative dont le but est de rendre les professions techniques plus attractives pour les femmes.

Quelques entreprises font usage ici et là de langage épïcène<sup>2</sup>. Cet effort se limite bien souvent aux chapitres où il est fait mention des "collaboratrices et collaborateurs". Ailleurs, on ne trouvera que des "chers actionnaires" et "nos clients".

### Refus de répondre

Le rapport ne se limite pas à l'analyse des réponses proprement dites mais s'attache également à étudier les raisons avancées par les entreprises pour justifier leur refus de répondre. Parmi celles-ci, on relèvera: le manque de ressources (humaines et matérielles), l'absence de données sous la forme requise, le trop gros engagement requis pour répondre au questionnaire, des réorganisations en cours ou encore le souci de la confidentialité.

Une nouvelle enquête est prévue fin 2003.

<sup>2</sup> Epïcène "Se dit d'un nom, d'un pronom, d'un adjectif qui ne varie pas selon le genre (ex: enfant, jaune)"; Petit Larousse illustré, 2001.

## Déforestation en Indonésie: réaction du Credit Suisse Group

Sur la base d'informations du WWF et de la Déclaration de Berne alémanique, ACTARES a pris la parole lors de l'assemblée générale 2002 du Credit Suisse Group (CSG) concernant son engagement auprès de l'entreprise de cellulose et papier Asia Pulp and Paper (APP; voir à ce propos notre *Lettre d'information* n°5 disponible sur notre site [www.actares.ch](http://www.actares.ch) ou sur demande à notre secrétariat). La réponse que nous a fournie Hans-Ulrich Doerig, responsable général du groupe Risques et vice-président de la direction exécutive a été loin de nous convenir. En effet ce dernier n'est, d'aucune manière, entré en détail sur nos demandes. Nous lui avons donc adressé un nouveau courrier pour réitérer, en les précisant, nos demandes et pour solliciter un entretien. Dans la mesure où M. Doerig est le n° 3 du groupe, nous avons peu d'espoir qu'il puisse nous accorder de son temps. Nous avons donc été heureusement surpris par le contraire. La rencontre a réuni Hans-Ulrich Doerig, Bob Scanlon, responsable général des marchés émergents de Londres et Bernd Schanzenbächer, vice président du département "Product Ecology".

### Avancées du dossier selon la banque

ACTARES a appris avec plaisir que le CSG a mis au point une politique pour les investissements dans le domaine forestier. Ce point faisait partie des requêtes d'ACTARES et de la Déclaration de Berne. Concernant le cas particulier d'APP, le CSG le juge, tout comme nous, problématique tant du point de vue financier qu'écologique. ACTARES regrette que, prenant appui entre autres sur cette mauvaise expérience, la banque renonce à tout investissement dans les entreprises forestières des pays en développement et des pays émergents.

Hans-Ulrich Doerig a souligné l'engagement actif que mène le CSG depuis de longues années dans le domaine de la gestion environnementale. Il s'est notamment référé aux nombreuses certifications ISO 14 001 obtenues, au bon accueil fait au titre CSG dans les indices de durabilité et à sa place très honorable dans les notations sociales et environnementales. ACTARES connaît et salue cet engagement. Il nous semblait toutefois important d'engager des discussions avec le CSG sur le cas APP, dans la mesure où ce dernier fournit un bon exemple du lien entre non-durabilités

et financière et environnementale compte-tenu de la portée mondiale des activités de l'entreprise de cellulose et papier. Le CSG tient à souligner qu'en tant que conseiller d'APP pour le rééchelonnement de sa dette, il n'est pas en mesure d'influencer la politique générale de l'entreprise, raison pour laquelle ACTARES n'a pas reçu de réponse précise sur les questions détaillées que nous avions auparavant posées. En outre, le mandat de conseiller va prendre fin en avril 2003. Pour la banque, il s'agit là d'un engagement clairement séparé de son rôle de détenteur d'obligations. Les autres banques obligataires n'auraient d'ailleurs pas accepté que les choses se passent différemment. Le CSG ne serait donc qu'un acteur parmi d'autres, d'autant plus qu'il ne fait pas partie des plus grands détenteurs d'obligations d'APP. Des organismes de financement de risques à l'exportation de différents pays constituent les principaux créanciers.

Le problème principal pour qu'APP puisse poursuivre ses activités, notamment la mise en place de nouvelles plantations, serait celui du manque de liquidités. Or, du sort futur d'APP dépendraient près de 2 millions de personnes. Un arrêt immédiat de la destruction des forêts tropicales ne constituerait pas un objectif réaliste et la liquidation d'APP pas la solution. Le CSG, de toute façon, n'alimentera plus financièrement APP. Selon nos interlocuteurs, APP risque bien de devoir vendre une partie du groupe, en particulier des unités hors d'Indonésie, par exemple en Chine. Lors d'une liquidation, il est à craindre que les usines d'APP ne soient cédées à un prix minimal à d'autres sociétés qui poursuivront leur exploitation. Les entreprises, qui semblent intéressées, travailleraient sur des standards environnementaux encore plus mauvais que ceux d'APP.

Pour le CSG, il est donc important de contribuer à trouver une solution équilibrée. C'est en ce sens que des discussions ont été menées avec différentes ONG (WWF, Amis de la Terre, Déclaration de Berne,) et qu'il a facilité le contact entre le WWF et différents créanciers. Le WWF a présenté à APP ainsi qu'aux créanciers un projet de restructuration de la dette prenant en compte les critères de durabilité. APP a pris acte de ce projet. Le CSG le juge sensé. Le redimensionnement de

l'entreprise est impératif. Il faut attendre les prochains mois pour savoir dans quelle mesure APP tiendra réellement compte de ces propositions avec la présentation d'un nouveau plan de financement et la publication par la Société Générale de Surveillance (SGS) d'un rapport concernant son engagement pour une exploitation forestière durable.

### **Avec la mise en place d'une politique forestière, il ne devrait plus y avoir "d'APP" à l'avenir**

Tirant les conséquences du cas APP, le CSG a intégré dans ses politiques de risques environnementaux, en octobre 2002, un chapitre sur la question du financement des activités dans le secteur du bois. Ce dernier comprend tous les aspects financiers, c'est-à-dire non seulement les crédits mais aussi les octrois d'obligations et les prises de participation. Il constitue une partie du système de gestion environnementale du CSG. Le respect de ces principes par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui travaillent dans le secteur du papier et du bois fera l'objet d'un contrôle annuel. Il sera également partie intégrante de la certification ISO 14'001.

Pour des raisons de principe, cette politique ne sera pas rendue publique. ACTARES a pu néanmoins la consulter au siège. Le CSG informera, le moment venu, sur son contenu, au moins partiellement. Il ne se lancera toutefois plus dans le financement d'entreprises des pays émergents actives dans le

secteur forestier. Il est en effet impossible de garantir que de telles entreprises ne portent jamais atteinte aux zones forestières tropicales protégées. Les risques ont été évalués comme définitivement trop élevés. Cette décision ne concerne pas le financement d'entreprises sises dans les pays dits industrialisés qui investissent dans les pays émergents.

### **Les deux côtés de la médaille**

Le règlement du cas APP laisse un sentiment mitigé. D'un côté, suite à la mise en oeuvre de sa nouvelle politique forestière, le CSG ne participera plus au financement de la destruction de forêts tropicales. D'un autre côté, la banque n'investira plus dans les firmes des pays émergents actives dans le secteur forestier. Cet abandon n'était en aucun cas le but que poursuivait ACTARES. A travers l'octroi de crédits et les investissements de banques suisses, ACTARES aurait pu exercer une influence positive au bénéfice de la durabilité. Dans la mesure où ce n'est plus le cas, les questions de l'origine et de la certification des bois sont d'autant plus pertinentes. Grâce à une meilleure diffusion du label FSC (Forest Stewardship Council) pour la production ou la récolte durable de bois, les investissements dans ce domaine pourraient se révéler à nouveau intéressants. Peut-être que le Credit Suisse réfléchira à l'avenir à un nouvel engagement dans le secteur forestier des pays émergents quand les risques et chances sembleront mieux équilibrés.

## **Zellweger Luwa se retire de la bourse**

Depuis près de trois ans, ACTARES entretient un contact épistolaire régulier avec la firme Zellweger Luwa Group. Nos demandes n'ont malheureusement pas obtenu beaucoup de succès. ACTARES, en 2000, avait demandé la publication d'un rapport de durabilité séparé du rapport d'activités. Après plusieurs rappels, nous avons finalement obtenu une courte réponse indiquant les lignes directrices et principes de base en matière d'environnement de la firme. Deux pages sont consacrées aux questions de durabilité dans le rapport d'activités annuel.

En mai 2001, nous avons adressé une lettre avec une nouvelle série de questions, lesquelles n'ont pas reçu de réponse. Un second courrier est resté également sans écho. Lors d'un téléphone en janvier 2002,

Ulrich Haug, directeur du secrétariat général s'en est excusé et a promis de nous répondre avant l'assemblée générale 2002. Ici encore notre attente a été déçue. ACTARES a préféré laisser ce dossier en attente jusqu'à l'automne. Un nouveau courrier en octobre et un rappel envoyé en novembre sont restés sans réponse. Début décembre, ce silence s'est enfin expliqué: la division Zellweger Uster a été vendue à deux sociétés financières et à l'équipe de direction. La division Luwa et Zellweger Analytics ont été intégrées au holding familial Hesta, propriété de l'actionnaire principal et président du conseil d'administration, Thomas Bechtler. Zellweger Luwa ne fait donc plus partie de la bourse. Le contact avec Zellweger Luwa ne se justifie donc plus pour notre association d'actionnaires.

Dans une interview accordée à la *Sonntagszeitung* du 8 décembre 2002, Thomas Bechtler s'explique sur sa manière d'agir: après une restructuration sévère impliquant une réduction de personnel de près de 40 %, Zellweger Uster était la seule entité du groupe qui pouvait être vendue à profit. Les deux autres unités du groupe ont été retirées de la bourse car elles nécessitent davantage de temps pour que soit opéré un redressement financier. La continuelle pression de la bourse, les contraintes liées à la transparence dans l'information et les frais liés à la communication auraient été autant d'entraves pour y parvenir. Pour M. Bechtler, il n'est plus sûr qu'aujourd'hui les bénéfices d'une cotation en bourse soient supérieurs à ses coûts. Il ajoute d'ailleurs: *"nous voulons nous soustraire à la pression des publications trimestrielles afin de suivre une perspective plus à long terme laquelle permettra l'indispensable amélioration des résultats ... Cela ne signifie pas que nous ne voulons plus d'orientation vers la performance, ni moins de transparence à l'interne. Mais la bourse influence le comportement des entreprises. Les perspectives à long*

*terme sont plus facilement réalisables dans une entreprise privée"*.

### Une décision à double tranchant

D'un côté, cette décision nous confirme dans l'hypothèse selon laquelle garder les yeux rivés sur les cours de la bourse entrave- voire empêche - une politique "durable" dans tous les sens du terme. Que la courbe des résultats puisse ne pas toujours monter mais parfois plonger est entré dans l'ordre de l'inacceptable. Or, les réactions surdimensionnées de la bourse à l'annonce de baisse de résultats ne peuvent se justifier. De ce point de vue, le retrait d'une entreprise de la bourse est à saluer. D'un autre côté, Zellweger Luwa ce faisant se soustrait à l'obligation de transparence, également dans les domaines de l'environnement et du social, ce que nous regrettons bien évidemment. L'importance accordée pour le futur aux questions de durabilité ne relève dès lors plus que du bon vouloir de la famille propriétaire. Mais une entreprise familiale non cotée est probablement en mesure de mener une politique de durabilité d'un standard au-dessus de la moyenne.

## Humeur

### La bourse baisse: bonheur ou malheur?

Edouard Dommen<sup>1</sup>

Ces dernières années, la bourse fonctionnait selon la logique du jeu de l'avion. On achetait des actions parce qu'on supposait que leur cours allait monter, et le cours montait en effet parce que des capitaux supplémentaires affluaient, attirés par la perspective de cours qui montent... Les nouveaux arrivés rémunéraient ceux qui les avaient précédés et ainsi de suite. Le jeu de l'avion est en principe interdit en droit suisse. De toute façon, il ne peut évidemment pas se poursuivre indéfiniment; il perd son élan et s'écrase de lui-même dès que le public se rend compte de son fonctionnement.

On ne peut qu'applaudir le retour du bon sens, même si l'on compatit avec les pigeons plumés que nous sommes tous, rentiers ou futurs rentiers.

### Le rendement des fonds propres dépendait de ce que rendaient les autres

Pendant les années de folie boursière, des patrons de grandes entreprises que l'on croyait sérieux exigeaient des rendements de fonds propres de 20 à 25%. De tels taux sont strictement usuraires. En Suisse la limite où débute l'usure était fixée à 18% en 1991<sup>2</sup>. Le rendement des fonds propres d'une grande entreprise suisse, par exemple, était de 22,4% en 1999 et de 21,5% en 2000. Il n'y a pas trente-six façons d'atteindre de tels résultats.

<sup>1</sup> Edouard Dommen, membre du comité d'ACTARES, s'exprime ici à titre personnel, ce texte n'engage que son auteur.

<sup>2</sup> Stepczynsky, Marian et Michael Wyler, *Guide bancaire et financier*, l'Hebdo, 1991.

On y arrive si:

- On est en mesure d'exploiter la faiblesse de l'autre partie au contrat: c'est le cas qu'envisage la définition de l'usure dans l'art. 157 du code pénal: *... exploit[er] la gêne, la dépendance, l'inexpérience ou la faiblesse de la capacité de jugement d'une personne en se faisant accorder ou promettre ..., en échange d'une prestation, des avantages pécuniaires en disproportion évidente avec celle-ci sur le plan économique.*
- Les actionnaires réussissent à s'accaparer une part accrue du fruit des efforts de l'ensemble des parties prenantes à l'entreprise productive. Au cours des années 1990, la part du capital dans le produit intérieur brut des pays développés s'est en effet accrue par rapport à celle qui revenait au travail.

Le cas du 2e pilier est semblable. Dans les compagnies d'assurance-vie qui sont des sociétés anonymes, les actionnaires – sans oublier les cadres de l'entreprise – se sont assis à côté des cotisants pour "piquer dans leur assiette". Maintenant, ceux-là profitent de l'opportune baisse boursière pour feindre de découvrir que l'assiette de ceux-ci n'est plus pleine.

- On s'approprie une partie du capital nécessaire à la poursuite dans la durée des activités productives de l'entreprise pour le distribuer comme si c'était du revenu. Le dépeçage à la manière d'un Werner K. Rey ou d'un Bernard Tapie n'est qu'une des formes que peut prendre ce genre de conduite. Il est évident qu'elle ne peut être durable, puisqu'on mange aujourd'hui les semences de la prochaine récolte.

C'est d'ailleurs ce phénomène qui a révélé l'absurdité des privatisations. Les services publics privatisés ont servi des rendements alléchants en dépeçant l'appareil productif - soit en licenciant du personnel, soit en renonçant à l'entretien indispensable à la durabilité de leurs activités. Cela a fait paraître pendant quelques brèves années des bénéfices impressionnants, avant l'effondrement: on pense à l'électricité Auckland en Nouvelle Zélande ou en Californie, aux chemins de fer britanniques ou aux télécommunications.

Toutes ces formes de conduite rappellent le dicton de Calvin: *il ne faut pas prendre en tous côtés, ni toujours, ni toutes choses, ni de tous.*

La valeur d'un titre, quand elle ne dépend pas d'attentes spéculatives, dépend du rendement que l'on en attend. Supposons que le marché trouve normal un rendement prévu de 5%. Pour s'acheter le droit à



jjkphoto.ch

un rendement de 5 francs il faut déboursier une somme en capital de 100 francs. Supposons que le rendement prévu de ce titre-là passe à 10 francs; son prix montera à 200 pour que le rendement soit toujours de 5%. C'est donc l'augmentation du rendement des fonds propres qui a contribué à la flambée des cours boursiers, non pas leur niveau. Or, il ne peut croître indéfiniment. Soit les autres parties prenantes vont refuser de voir leur part encore diminuer, soit le prélèvement de capital va diminuer la capacité productive de l'entreprise. La baisse boursière correspond entre autres au moment où les opérateurs en bourse s'en sont rendus compte.

Bref, et c'est la conclusion réjouissante, on peut espérer qu'avec la baisse actuelle on est revenu à des valeurs mieux en proportion avec la productivité du capital dans l'économie réelle. "Si on se base sur des projections prudentes en ce qui concerne l'évolution à moyen et à long terme des bénéfices des entreprises, nous continuons d'être d'avis que les marchés des actions se situent aujourd'hui à un niveau raisonnable" – *dixit* l'UBS en septembre 2002<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Dans une lettre à sa clientèle de Private Banking.

### La cavalerie à l'assaut des retraites

La plupart des pays riches ont pris le parti de financer les retraites non plus essentiellement par répartition, mais de préférence par accumulation<sup>4</sup>. Tous les jours les contributions s'accumulent, il faut bien les placer quelque part. Étant donné qu'elles s'accumulent plus vite que le nombre de titres disponibles en bourse, la demande pour cette quantité limitée s'accroît inexorablement, poussant leur prix à la hausse selon le principe le plus élémentaire de l'économie de marché. Certains observateurs prétendent même que la vague de privatisations des années 1990 avait entre autres motivations celle d'augmenter le nombre de titres à disposition afin d'amortir la montée des prix.

Baisse boursière ou pas, les cotisations s'accumulent toujours. Tôt ou tard les caisses de retraite seront bien obligées de revenir sur le marché. Cela fera remonter les cours; la remontée prouvera qu'elles avaient raison de revenir, elles rappliqueront avec une vigueur rassurée, et ... les voilà reparties pour un nouveau tour.

On pourrait espérer que la leçon du dégonflement boursier aura révélé aux retraités actuels ou futurs

que nous sommes tous que les retraites par répartition, telles que nous les avons connues avec l'AVS et telles que les Français la connaissent encore ne sont pas forcément moins sûres que celles servies par des opérations en bourse exagérément fructueuses par rapport à la rentabilité de l'économie réelle.

### Le retour de la vérité des prix

Les primes d'assurance-auto prennent l'ascenseur pour 2003 ; les sociétés d'assurance expliquent que ces dernières années les gains boursiers les subventionnaient. Les automobilistes ne payaient donc pas le coût des risques qu'ils engendraient. Cela les encourageait sans doute à recourir trop facilement à l'automobile, au détriment de l'environnement. Grâce à la baisse boursière la vérité est rétablie, et le principe pollueur payeur - l'un des principes fondamentaux du développement durable - est d'autant mieux respecté.

<sup>4</sup> Dans le système par répartition, les cotisations d'aujourd'hui servent à payer les rentes d'aujourd'hui; sous celui par accumulation, les cotisations s'accumulent dans des comptes individuels pour constituer un capital qui servira à payer les retraites de l'individu en question plus tard, le moment venu.

### L'actionariat éthique: on peut s'y former!

*L'Observatoire de la finance* offre une formation où les participants seront mis en situation de questionner les enjeux éthiques de leur qualité d'actionnaire. L'objectif n'est pas de prêcher la bonne parole mais de doter les participants des instruments nécessaires au questionnement éthique, pour voir comment ces réflexions éthiques peuvent s'incarner dans leur pratique. Edouard Dommen, membre du bureau d'Actares, figure parmi les enseignants.

La formation aura lieu en français ou en anglais selon la demande.

La formation aurait lieu sur quatre jours (du jeudi au dimanche). Il faut au moins une quinzaine d'inscriptions pour la justifier. Le lieu ainsi que la date (à partir d'avril 2003) seront fixés en fonction des souhaits des participants. Les frais d'inscription sont d'environ Fr. 400.- en sus des frais de séjour.

Si cette proposition est susceptible de vous tenter, merci de prendre contact avec:

Edouard Dommen, tél. 022 774 18 84, fax: 022774 18 55; edommen@worldcom.ch

## Groupe Ethique: vitesse de croisière prise en Romandie

Le groupe Ethique s'est réuni à cinq reprises au cours de l'année 2002. Il s'agit d'un groupe informel auquel participent les membres intéressés selon leurs disponibilités et le sujet traité. Les rencontres ont lieu actuellement à Lausanne car la majorité des participantes et participants vient de Suisse romande. Des délocalisations sont souhaitées, notamment la constitution d'un tel groupe en Suisse alémanique, délocalisation qui n'a pas pu encore se faire faute de suffisamment de candidates et candidats. Lors des rencontres sont abordés un ou deux thèmes introduits par une des personnes présentes. Les réflexions amenées au cours de l'année 2002 ont tourné autour de la question de la rémunération des actionnaires prise sous deux

angles principalement: y a-t-il un dividende (respectivement un intérêt) juste? Comment doit s'effectuer la répartition du bénéfice – pris au sens de "plus-value" - entre les différentes parties prenantes de l'entreprise?

La prochaine rencontre romande du groupe Ethique aura lieu le mercredi 12 février de 18h00 à 20h00 à Lausanne. Les personnes intéressées à y participer peuvent prendre contact avec le secrétariat de Genève pour se faire préciser le lieu exact ainsi que l'ordre du jour de la séance.

## A vos agendas: prochaine assemblée générale!

Notre prochaine assemblée générale aura lieu le **samedi 5 avril 2003.**

Cette année, nous franchissons la Sarine et nous nous retrouverons à Zurich. Ce sera l'occasion de faire plus ample connaissance avec nos membres

alémaniques. Nous espérons que nos membres romands seront également nombreux à faire le trajet. Nos membres recevront en temps utile l'ordre du jour de l'assemblée ainsi que le lieu où elle se déroulera.

## Appel de fonds de l'automne: résultats

En octobre, nos membres ont reçu un appel de fonds pour nous permettre d'équilibrer recettes et dépenses. Ce dernier a eu un franc succès

puisque plus de Fr. 9'000.- nous ont été versés. Nous remercions de tout cœur nos donatrices et donateurs.

### Impressum

#### Lettre d'information n° 6

- Tirage: français, 600 exemplaires; allemand, 300 exemplaires.
- Ont participé à la rédaction et à la traduction de ce numéro: *Sophie de Rivaz, Edouard Dommen, Antoinette Hauri, Ruedi Meyer.*
- Impression: sur du papier recyclé à 100% dont la surface est colorée avec des pigments hydrodilué (-apartiva-).
- Cette lettre est diffusée à nos membres et à toute personne intéressée