Inégalités salariales : aux grandes entreprises les gros écarts

. OXFAM le 27 avril 2023

https://www.oxfamfrance.org/rapports/inegalites-salariales-aux-grandes-entreprises-les-gros-ecarts/?utm_medium=email&utm_campaign=CM_SBF120_Toute-Base&utm_content=CM_SBF120_Toute-Base+CID_1a7a4ba745a3356dc1f6c4096480270b&utm_source=Campaign%20Monitor&utm_term=Je%20dcouvre%20le%20rapport

Alors que les grandes entreprises françaises annoncent régulièrement des profits records, le partage des richesses produites au sein de ces entreprises continue d'être largement inégal.

Oxfam France s'est penchée sur les 100 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse en étudiant la part de richesse alloué aux salarié·e·s entre 2011 et 2021. Nous montrons ainsi que, sur cette période, l'écart de rémunération entre le salaire moyen et le salaire des dirigeants est passé de 64 à 97.

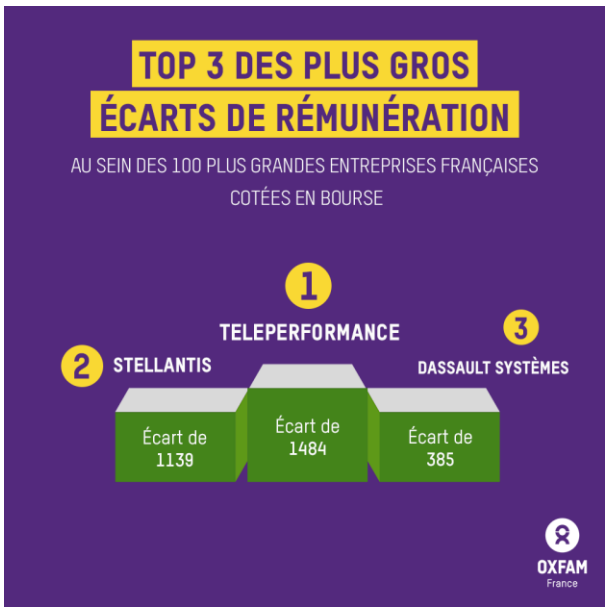
Ecarts de salaire au sein des grandes entreprises : le fossé se creuse

En 10 ans, les écarts de salaire au sein des 100 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse n'ont cessé de s'accélérer. **Entre 2011 et 2021, leurs PDG ont augmenté leur rémunération de 66% tandis que celle des salari·é·s n'a augmenté que de 21% et le SMIC de 14%.** Le dirigeant le mieux payé, Carlos Tavares de l'entreprise Stellantis (Peugeot, Citroën, Fiat …), a même atteint le montant astronomique de 66 millions d'euros en 2021, soit l'équivalent de plus de 3 420 SMIC !

En 10 ans, la part dédiée à la rémunération du travail dans la valeur ajoutée **est passée de 61% à 51%, soit une baisse de 10 points.** Selon les calculs d'Oxfam France, chaque salarié du CAC 40 aurait pu toucher un chèque de 10 000 euros en moyenne l'an dernier si on avait continué à redistribuer les richesses créées de la même façon qu'il y a 12 ans.

Les inégalités femmes-hommes subsistent également : moins de 11% des entreprises sont dirigées par des femmes et les femmes dirigeantes gagnent en moyenne 36% de moins que les hommes.

Les pires écarts de rémunération



Parmi les 100 plus grandes entreprises françaises, certaines creusent davantage les inégalités salariales que les autres ! **C'est le cas de l'entreprise Teleperformance, leader mondial des call center, dont le PDG Daniel Julien gagnait, en 2021, 1484 fois plus que le ou la salarié·e moyen·ne de son entreprise.**

En deuxième position du classement se trouve Stellantis, avec un écart de rémunération de 1139 entre le salaire moyen et son PDG. Carlos Tavares, le PDG de Stellantis, gagne en 3h22 l'équivalent du salaire annuel moyen de son entreprise.

Enfin, Dassault Systèmes ferme le podium : l'entreprise éditrice de logiciels rémunère 385 fois plus son dirigeant, Bernard Chalès, que son ou sa salarié·e moyen·ne.

Des rémunérations dépendantes de critères financiers courts-termistes

Si de tels écarts sont possibles, c'est parce que les rémunérations des PDG sont de plus en plus indexées sur des critères court-termistes financiers, incitant les dirigeants à privilégier les intérêts des actionnaires à court terme plutôt que l'intérêt de long terme de l'entreprise et de l'ensemble de ses parties prenantes, en premier lieu les salarié·e·s. Les trois plus grosses rémunérations du Top 100 sont basées en moyenne à 89 % sur
des critères financiers.

Par ailleurs, c'est aussi au sein des Conseils d'Administration, lieu stratégique de l'entreprise et où les salarié·e·s sont très peu présent·e·s, qu'une partie du problème (et de la solution) réside.

Lire le rapport

Nos recommandations

Pour un meilleur partage de la valeur au sein des grandes entreprises, Oxfam France appelle à :

- Imposer un écart de rémunération de 1 à 20 entre le salaire du dirigeant et le salaire moyen de l'entreprise ;

- Accélérer les efforts en matière de réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Réviser la conception des rémunérations des dirigeants en supprimant les critères boursiers et en privilégiant les critères de rémunération extra-financiers, notamment sociaux et climatiques ;
- Renforcer la représentation des salarié·e·s au sein des Conseils d'Administration, Surveillance ou Directoire, en tenant compte de la diversité géographique des effectifs du groupe ;
- Utiliser la fiscalité comme outil pour plus de justice dans la redistribution des richesses en entreprise, en supprimant la flat tax tout en réalignant la fiscalité du capital sur la fiscalité du travail.

> Téléchargez les données du rapport

> Réponses des entreprises