



Les inégalités se creusent avec la crise du Covid-19

Étude sur les écarts salariaux Unia 2021

Dr. Noémie Zurlinden

Working Paper

UNIA

Impressum

Editeur : Syndicat Unia
Rédaction : Katja Signer Hofer
Mise en page : Serge Gnos
Photo : Unia

À commander :
Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Berne 16

1. édition, juin 2021

Table des matières

Abstract	3
L'écart salarial reste élevé	5
60,6 milliards de francs pour les actionnaires de 32 entreprises	9
Perte de revenus liées au Covid-19 : chômage et chômage partiel	14
Résumé et perspectives : la crise du Covid-19 exacerbe les inégalités existantes	20
Annexe	21

Abstract

La présente étude porte sur l'écart salarial dans les plus grandes entreprises suisses. En principe, 37 entreprises suisses sont examinées, dont 33 sont cotées en bourse. La situation actuelle induite par la pandémie met à l'épreuve l'État, les entreprises et les salarié-e-s, qui sont nombreux à être entraînés dans des difficultés existentielles. C'est pourquoi l'édition de cette année met un accent particulier sur l'instrument du chômage partiel. La perspective est donc ouverte au-delà des groupes examinés et à toutes les branches d'activité.

L'écart salarial au sein des plus grandes entreprises suisses reste très élevé. De plus, la crise du Covid-19 aggrave davantage les inégalités déjà présentes dans toute la Suisse : les directions d'entreprises et surtout les actionnaires des plus grandes sociétés continuent de recevoir des sommes exorbitantes. D'autre part, les travailleuses et travailleurs qui perçoivent bas salaire souffrent particulièrement des effets de la crise en raison du chômage partiel et du chômage lié au Covid-19.

Vue d'ensemble des principaux résultats de l'étude

Avec un ratio de 1:137, l'écart salarial était très élevé en 2020.

- Comme l'année passée, le groupe pharmaceutique Roche est en tête avec un écart salarial de 1:298.
- Une fois de plus, le CEO de Roche, Severin Schwan, a reçu le salaire annuel le plus élevé de Suisse, soit 14,6 millions de francs.

En 2020, **les versements aux actionnaires** (dividendes et rachats d'actions) sont restés pratiquement inchangés par rapport à l'année précédente, avec 60,6 milliards de francs.

- Par rapport à 2019, les versements de dividendes ont même augmenté de 5 %
- Comme l'année dernière, les actionnaires ont reçu 33 % du total des versements dispensés au personnel et aux actionnaires.

- Chez EMS Chemie, la répartition entre les actionnaires et le personnel a de nouveau été la plus inégale : les actionnaires ont reçu 69 %. La famille Blocher a reçu à elle seule près de 49 %, ce qui représente plus que ses charges de personnel, lesquelles se montent à seulement 31 %.
- En 2020, 14 des entreprises examinées ont profité d'indemnités publiques du chômage partiel tout en versant des dividendes. De nombreuses assemblées générales tenues en début 2021 ont décidé de verser des dividendes inchangés, voire plus élevés que l'année précédente.
- Trois de ces 14 entreprises ont annoncé des suppressions d'emplois : Lindt & Sprüngli et Straumann ont supprimé des emplois en 2020 et Schindler a annoncé des licenciements.

En 2020, un total de **360,5 millions d'heures de chômage partiel** a été comptabilisé.

- Les branches de la restauration, de l'hôtellerie et du commerce de détail ont enregistré la plupart des heures de chômage partiel. Ces branches ont déjà des salaires médians très bas. Environ 35 % des employé-e-s de ces branches ont été touchés par le chômage partiel.
- Étant donné que les employé-e-s au chômage partiel n'ont reçu généralement que 80 % de leur salaire, cela a placé de nombreux travailleurs et travailleuses dans une situation financière extrêmement précaire.
- Au total, les salarié-e-s concernés ont subi une perte de revenus de 2,6 milliards de francs.

A cela s'ajoute que la crise du coronavirus a entraîné une **hausse du chômage**.

- Entre mars et décembre, 47 000 salarié-e-s ont été en moyenne chaque mois au chômage en raison du Covid-19. À cela correspond une perte de revenus de 526 millions de francs.

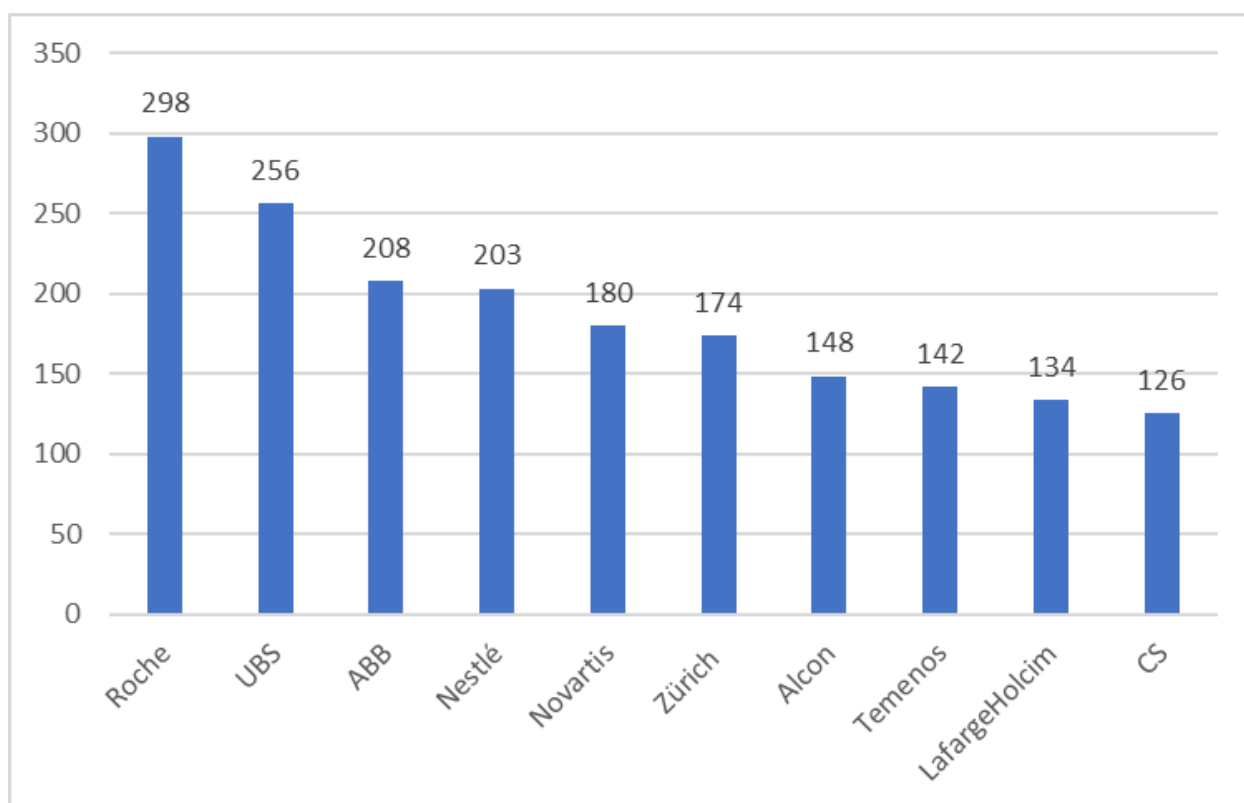
- Les salarié-e-s des branches de la restauration, de l'hôtellerie et du commerce de détail ont également fait partie des perdant-e-s en matière de chômage : ensemble, la restauration et l'hôtellerie ont représenté 23 % de l'augmentation du chômage.

La crise du Covid-19 ne fait qu'exacerber les inégalités déjà existantes. Les entreprises amplifient encore les effets de la crise en versant des rémunérations élevées à la direction et aux actionnaires au lieu de consacrer l'argent généré pour le personnel.

L'écart salarial reste élevé

En 2020, l'inégalité entre les salaires les plus bas et les plus élevés était également marquée : l'écart salarial était de **1:137**¹ (1:150 l'année précédente).² La raison de cette réduction relativement faible n'est pas que les salaires les plus bas ont augmenté, mais qu'un certain nombre de salaires les plus élevés ont diminué durant cette année de crise. C'était par exemple le cas chez Lonza, où un changement de CEO a eu lieu, ou chez Crédit Suisse (CS), notoirement secoué par des scandales.

Le graphique 1 montre les dix entreprises présentant les écarts salariaux les plus élevés. Comme déjà l'année dernière, c'est le groupe pharmaceutique **Roche** qui présente l'écart salarial le plus important. Le salaire de près de 14,6 millions de francs de son CEO Severin Schwan présente un rapport de **1:298** avec le salaire le plus bas possible de l'entreprise en Suisse. Cela signifie qu'une personne employée à ce salaire devrait travailler 298 ans pour atteindre le salaire annuel de Severin Schwan.



Graphique 1 : Bad Ten des écarts salariaux 2020

¹ Pour l'écart salarial, EMS Chemie n'a pas pu être pris en compte car le salaire de son CEO n'est pas connu. Chez Richemont, le salaire maximum en 2020 n'était pas connu au moment de la publication de cette étude. Lindt & Sprüngli n'a enfin pas pu être pris en compte, car le salaire le plus bas n'est pas connu.

² L'écart salarial chez Nestlé n'est que partiellement comparable entre les années 2019 et 2020 : le salaire le plus bas en 2019 correspond au salaire minimum fixé dans la CCT Nestlé Bâle. Le salaire le plus bas en 2020 est basé sur les informations fournies par un militant d'Unia, selon lequel le salaire le plus bas effectif est plus élevé que le salaire minimum fixé dans la CCT. En raison de certains changements de méthodologie, l'écart salarial calculé pour 2019 varie entre cette étude et celle de l'année passée.

Derrière Roche, en deuxième position, se trouve **UBS**, avec un écart salarial de 1:256, et **ABB**, en troisième position, avec un écart salarial de 1:208. En raison d'une augmentation de 33 % du salaire du CEO Philipp Rickenbacher, l'écart salarial s'est le plus creusé chez **Julius Bär**, passant de 1:85 à 1:113.

Malgré les scandales, Crédit Suisse (CS) appartient toujours au top dix des entreprises avec les plus grands écarts salariaux en Suisse.

Le tableau 1 montre l'écart de salaire pour les 37 groupes étudiés en 2019 et 2020, ainsi que l'évolution entre les deux années. Il est intéressant de noter qu'aucun groupe ne compte une femme en tête des plus hauts revenus.³

³ Avec Magdalena Martullo-Blocher, EMS Chemie a une femme comme CEO. Malheureusement, son salaire n'est pas connu.

Entreprise	Branche	Détenteur du plus haut revenu 2019	Écart de rémunération 2020	Écart de rémunération 2019	Variation
Roche	Chimie/Pharma	Dr. Severin Schwan	298	308	-10
UBS	Finances	Sergio P. Ermotti	256	241	16
ABB	MEM	Björn Rosengren	208	195	14
Nestlé	Alimentaire	Ulf Mark Schneider	203	238	-35
Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Narasimhan	180	223	-43
Zürich	Finances	Mario Greco	174	183	-10
Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott	148	132	16
Temenos	Logiciel	Max Chuard	142	155	-14
Lafarge-Holcim	Construction et matériaux	Jan Jenisch	134	144	-10
CS	Finances	Thomas Gottstein	126	206	-81
Swiss Re	Finances	Christian Mumenthaler	120	117	3
Swatch	Horlogerie	Nick Hayek	116	158	-42
Julius Bär	Finances	Philipp Rickenbacher	113	85	28
Barry Callebaut	Alimentaire	Antoine de Saint-Affrique	99	126	-27
Partners Group	Finances	David Layton	96	106	-9
Schindler	MEM	Thomas Oetterli	96	98	-3
Sika	Construction et matériaux	Paul Schuler	91	84	8
Givaudan	Chimie/Pharma	Gilles Andrier	88	85	4
Kühne+Nagel	Logistique	Dr. Detlef Trefzger	82	77	5
Swiss Life	Finances	Patrick Frost	77	84	-7
Adecco	Ressources humaines	Alain Dehaze	73	82	-8
Lonza	Chimie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	68	89	-21
SGS	divers	Frankie Ng	65	74	-10
Geberit	MEM	Christian Buhl	64	65	-1
Sonova	Techniques médicales	Arnd Kaldowsky	61	65	-4
Vifor Pharma	Chimie/Pharma	Etienne Jornod	57	77	-20
Straumann	Techniques médicales	Guillaume Daniellot	44	77	-33
Clariant	Chimie/Pharma	Hans Bohnen	37	35	2
Bâloise	Finances	Gert De Winter	36	39	-4
Swisscom	Télécommunication	Urs Schaeppi	36	34	2
Migros	Commerce de détail	Fabrice Zumbrunnen	18	18	0
Post	Services postaux	Roberto Cirillo	17	14	3
SBB	Transports ferroviaires	Andreas Meyer	12	16	-4
Coop	Commerce de détail	Joos Sutter	12	11	0
EMS Chemie	Chimie/Pharma	k.A.*	k.A.	k.A.	k.A.
Lindt & Sprüngli	Chimie/Pharma	k.A.**	k.A.	k.A.	k.A.
Richemont	Horlogerie	k.A.***	k.A.	k.A.	k.A.

Tableau 1 : Ecart de salaire pour les 37 groupes étudiés en 2019 et 2020

Les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas

Quatre CEO ont reçu **plus de 10 millions de francs** en 2020. C'est seulement un de moins que l'année précédente. **Severin Schwan, CEO de Roche**, reste en tête avec un salaire de **14,6 millions de francs**. **Sergio P. Ermotti, CEO de l'UBS** jusqu'au 31 octobre 2020, conserve sa deuxième place et **Ulf Mark Schneider, CEO de Nestlé**, occupe la troisième place. Malgré une baisse de près de 40 % par rapport à l'année dernière du salaire le plus élevé, le CS appartient toujours au groupe des 10 premières entreprises.

Plus de salaire pour les CEOs, malgré des pertes

Le salaire le plus élevé chez **Alcon** a augmenté de 11 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 7,6 millions de francs, alors que l'entreprise a enregistré une perte de 498 millions de francs. Le salaire le plus haut de **Swiss Re** (16ème rang) a également légèrement augmenté pour atteindre 6,1 millions de francs, malgré des pertes de 823 millions de francs. C'est d'autant plus grave considérant que Swiss Re a supprimé 14,3 % de ses emplois.⁴

Et en même temps : des salaires bas très répandus

Les salaires les plus bas dans les groupes étudiés s'élèvent à une médiane de 3939 francs (x13 mois). Cela signifie que le salaire le plus bas dans la moitié des groupes étudiés est inférieur à 4000 francs. Ces salaires sont considérés comme de bas salaires : ils représentent moins de deux tiers du salaire médian suisse.⁵ Dans la moitié des entreprises étudiées, les salaires les plus bas sont à peine suffisants pour vivre. Certaines des entreprises étudiées ici ont usé du chômage partiel, ce qui a entraîné des pertes de salaire allant jusqu'à 20 % pour les employé-e-s (cf. chapitre 3). Cela rend la situation encore plus difficile pour de nombreux salarié-e-s. En revanche, dans 50 % des entreprises, les salaires les plus élevés sont supérieurs à un salaire annuel de 4,2 millions de francs, soit 322 000 francs (x13 mois).

Entreprise	Branche	Détenteur du plus haut revenu	Revenu 2020 CHF	Revenu 2019 CHF	Variation
Roche	Chimie/Pharma	Dr. Severin Schwan	14'599'918	15'083'068	-3%
UBS	Finances	Sergio P. Ermotti	13'323'244	12'509'401	7%
Nestlé	Alimentaire	Ulf Mark Schneider	10'703'954	10'714'976	0%
Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Narasimhan	10'381'792	11'437'501	-9%
ABB	MEM	Björn Rosengren	9'115'924	8'521'172	7%
Zürich	Finances	Mario Greco	8'800'000	9'300'000	-5%
Lafarge-Holcim	Construction et matériaux	Jan Jenisch	7'942'553	8'633'958	-8%
Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott	7'603'010	6'779'139	12%
Temenos	Logiciel	Max Chuard	6'993'271	7'666'686	-9%
CS	Finances	Thomas Gottstein	6'530'000	10'720'000	-39%

Tableau 2 : Les 10 salaires les plus élevés en 2020

⁴ Cf. le rapport annuel de 2020 et : www.blick.ch/wirtschaft/swiss-re-1700-jobs-weg-id103060.html

⁵ En 2018 (des données plus récentes ne sont pas disponibles), le salaire médian était de 6538 francs et le bas salaire était alors de 4359 francs (x12 mois) et 4023 francs (x13), respectivement. Source: www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html

60,6 milliards de francs pour les actionnaires de 32 entreprises

Il est bien connu que ce ne sont pas seulement les dirigeants qui bénéficient de leur rôle dans les grandes entreprises, mais aussi les actionnaires. Au cours de l'exercice 2020, les 32 sociétés cotées pour lesquelles les informations pertinentes sont connues ont versé des dividendes pour près de 42.7 milliards de francs.⁶ Ce chiffre représente une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente.

En 2020, les rachats d'actions se sont élevés à 17,9 milliards de francs. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année précédente (de près de 19 %). Mais il reste au niveau de 2018 et demeure alors extrêmement élevé, surtout compte tenu de l'année de crise. Au total, les versements aux actionnaires s'élèvent donc à 60,6 milliards de francs, ce qui ne représente qu'une très légère baisse de 3,6 % par rapport à l'année précédente.

Parmi les entreprises cotées en bourse étudiées ici, dix sont responsables à elles seules de 83 % du montant total des versements. Nestlé, Roche et Novartis ont à nouveau versé des sommes exorbitantes à leurs actionnaires : 33,1 milliards de francs au total. UBS, cinquième, a également continué à verser des montants importants aux actionnaires (seulement 2 % de moins qu'en 2019), malgré l'annonce de suppressions d'emplois en avril 2021.⁷ Le CS est toujours dans le top 10 malgré les scandales.

Un coup d'œil sur le marché boursier montre que les entreprises suisses se portent bien

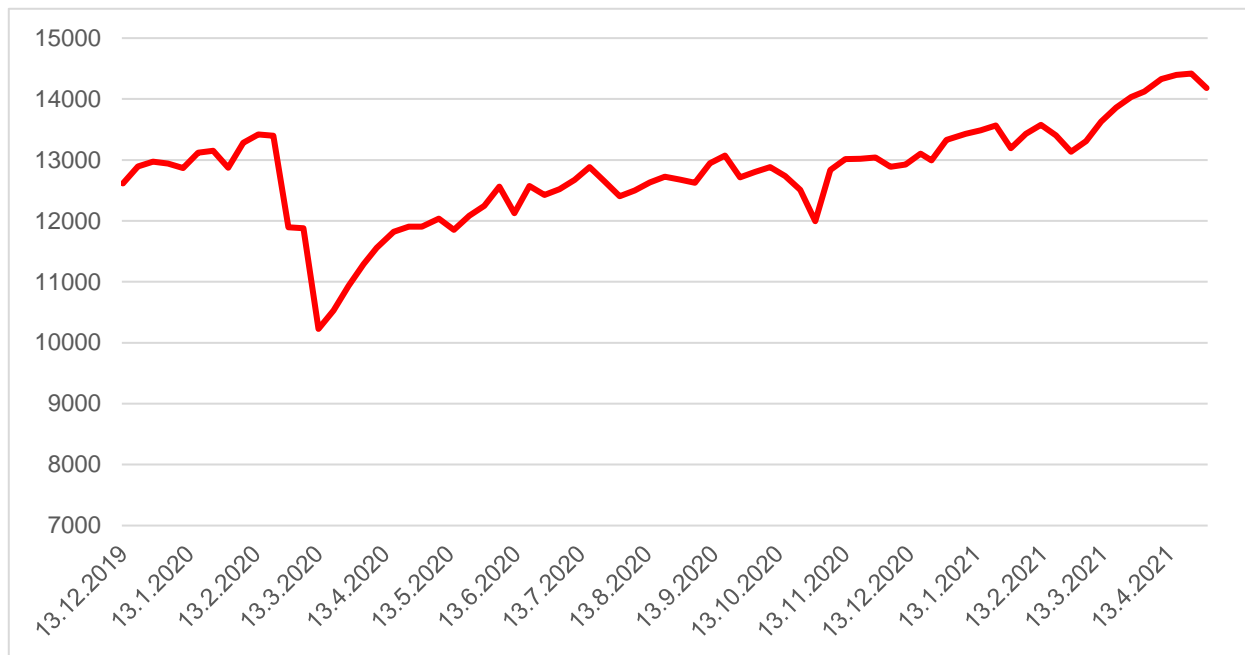
Les versements aux actionnaires sont un signe de la bonne santé financière d'une entreprise. La performance du Swiss Performance Index (SPI),

Rang	Entreprise	Branche	Dividendes 2020 (en Mio. CHF)	Rachats d'actions 2020 (en Mio. CHF)	Total
1	Nestlé	LGM	7700	6814	14514
2	Roche	Chemie/Pharma	7964	2126	10090
3	Novartis	Chemie/Pharma	6554	1962	8516
4	ABB	MEM	1627	2470	4097
5	UBS	Finanzen	2436	1558	4025
6	Zürich	Finanzen	3028	201	3229
7	Swiss Re	Finanzen	1654	186	1840
8	CS	Finanzen	716	889	1605
9	LafargeHolcim	Bau und Baustoffe	1224	106	1330
10	Swisscom	Telekom	1140	0	1140
Total			34044	16312	50386
Total des 32 entreprises étudiées			42653	17910	60563

Tableau 3 : Versements totaux aux actionnaires en 2020

⁶ Vu que les informations sur les distributions aux actionnaires n'est pas accessibles pour Alcon, cette entreprise n'est pas pris en compte ici.

⁷ Cf: www.derbund.ch/ubs-beginnt-mit-dem-stellenabbau-506834802160

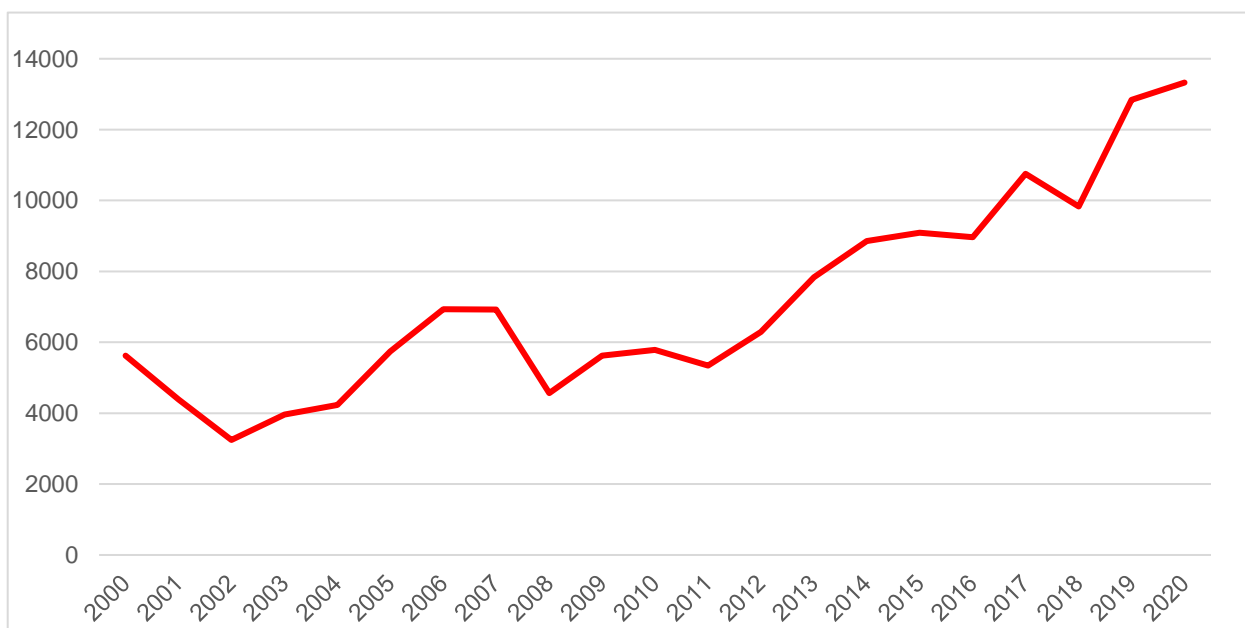


Graphique 2 : Évolution du SPI fin 2019 à avril 2021

l'indice global du marché suisse des actions, illustre bien que cette situation persiste. En mars 2020, le SPI a subi un choc négatif à court terme, mais s'est rapidement redressé (graphique 2). Le 30 décembre 2020, le SPI était supérieur de 3,82 % à son niveau de l'année précédente. Le 17 mai 2021, l'indice était même supérieur de 11,34 % à celui du début de l'année 2020. Le graphique 3 montre les prix de clôture de fin d'année de 2000 à 2020. On constate que la crise de Corona n'a pas modifié la tendance à la hausse sur le long terme et que le SPI était plus élevé que jamais à la fin de l'année.

Certaines entreprises examinées ici ont même réalisé de fortes avancées en 2020. Lonza (+61 %), Sonova (+44 %), Kühne+Nagel (+35 %) et EMS Chemie (+34 %) ont déclaré une capitalisation boursière nettement plus élevée à la fin du mois de décembre 2020 qu'au même mois de l'année précédente.

Bien que de nombreuses entreprises continuent à bien se porter financièrement, certaines ont subi des pertes en 2020 : Adecco, Alcon et Swiss Re. Malgré cela, au moins deux de ces entreprises ont à nouveau versé de l'argent aux actionnaires sous forme de rachat d'actions et de versement de



Graphique 3 : Évolution du SPI 2000 à 2020. Source : <https://de.statista.com>

dividendes (Adecco : 457 millions de francs, Swiss Re : 1840 millions de francs, Alcon : inconnu).

Plus d'argent pour les actionnaires que pour les salarié-e-s

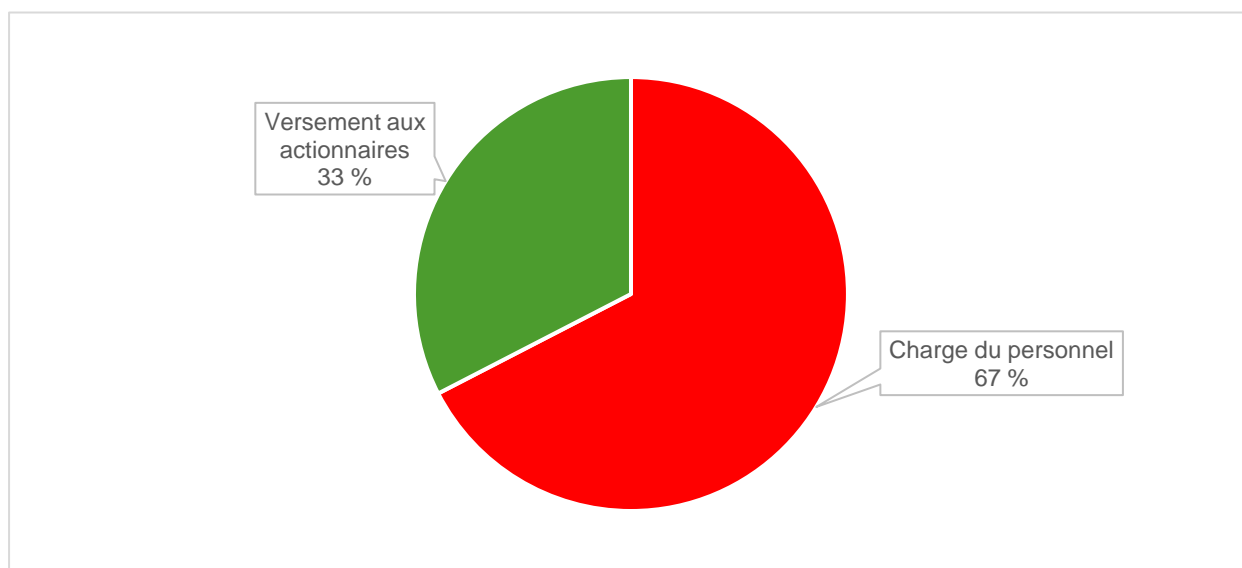
Un poste de dépense important d'une entreprise est le coût des salarié-e-s qui eux créent la valeur ajoutée. Les entreprises cotées en bourse examinées, pour lesquelles les dépenses de personnel sont connues, employaient au total 1,3 million de personnes.⁸ Le total des charges de personnel s'est élevé à 117 milliards de francs. Les actionnaires de ces 31 entreprises ont reçu un total de 56 milliards de francs. Sur le total des paiements au personnel et aux actionnaires, les 1,3 million de salarié-e-s n'ont donc reçu qu'un peu moins de 67 %, tandis que les **actionnaires ont reçu 33 %**. Les charges de personnel ont diminué d'environ 5 % par rapport à l'année dernière.

Au lieu d'investir les revenus dans les employé-e-s et leurs salaires, les entreprises les utilisent pour payer les actionnaires. Comme nous le verrons plus loin, certaines de ces entreprises ont même facturé la réduction d'horaire de travail (RHT).

La relation entre les charges de personnel et les distributions aux actionnaires des différentes entreprises est présentée dans le graphique 5. En 2020, quatre groupes ont versé plus d'argent aux actionnaires qu'aux salarié-e-s qui créent la valeur dans l'entreprise : EMS Chimie, Partners Group, Swiss Re et Nestlé.

Bien que Swiss Re ait enregistré des pertes et supprimé des emplois en 2020, les versements aux actionnaires ont dépassé les charges de personnel.

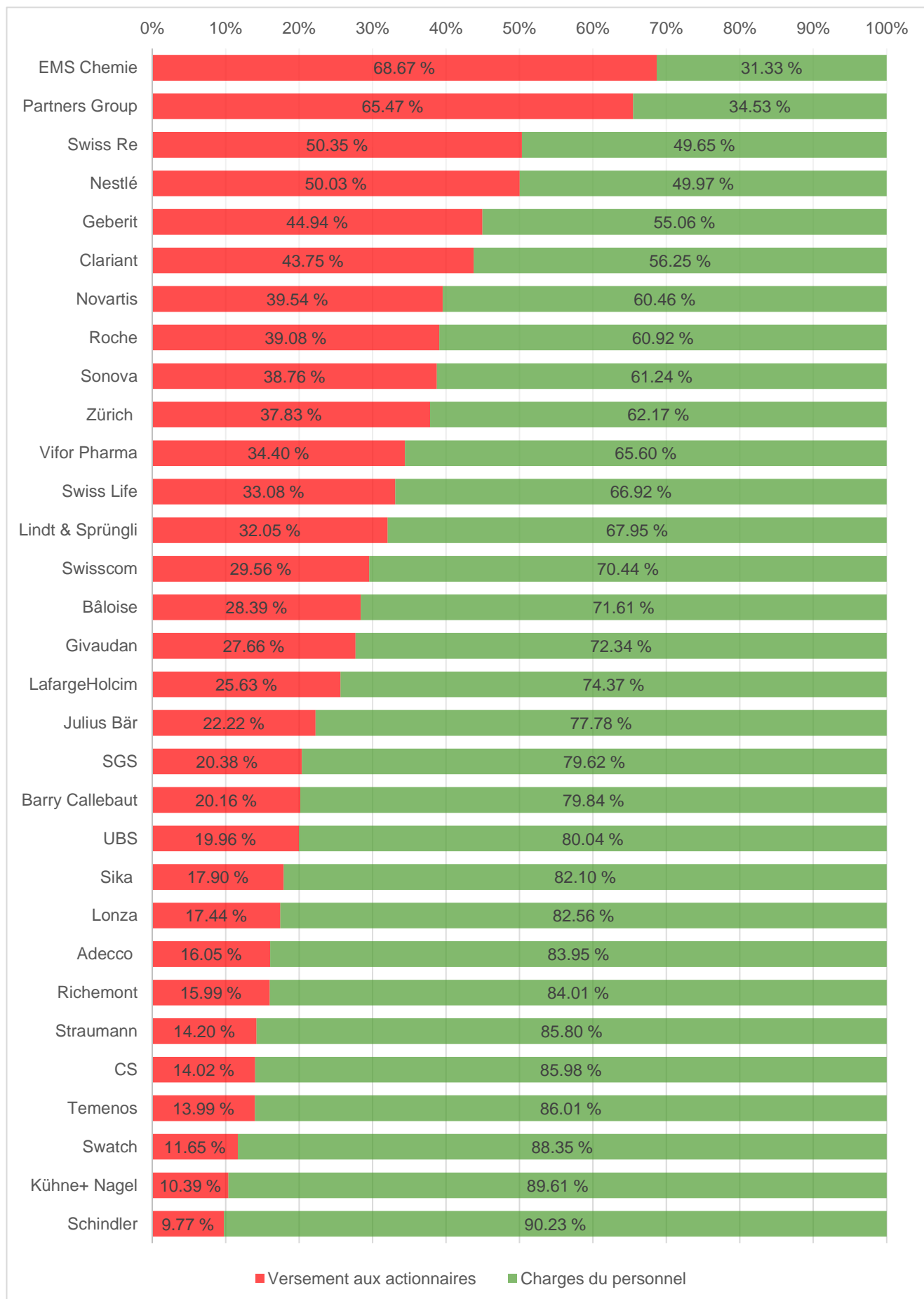
Clariant figure désormais parmi les six entreprises qui versent le plus de dividendes aux actionnaires par rapport aux frais de personnel. En effet, ses paiements de dividendes ont augmenté d'environ 450 % en raison d'un dividende extraordinaire. L'argent de ce versement extraordinaire provient de la vente de l'activité de granulés de couleur (Masterbatches).⁹ Le versement massif de dividendes est d'autant plus explosif que le groupe a annoncé son intention de supprimer 1000 emplois au niveau mondial vers la fin de 2020.



Graphique 4 : Distribution totale aux actionnaires par rapport aux dépenses de frais de personnel dans les 31 entreprises en 2020

⁸ Les charges de personnel d'ABB et d'Alcon ne sont pas connues, c'est pourquoi ces sociétés ne peuvent pas être incluse dans ce sous-chapitre. Pour Alcon, les données sur le paiement aux actionnaires ne sont pas accessibles.

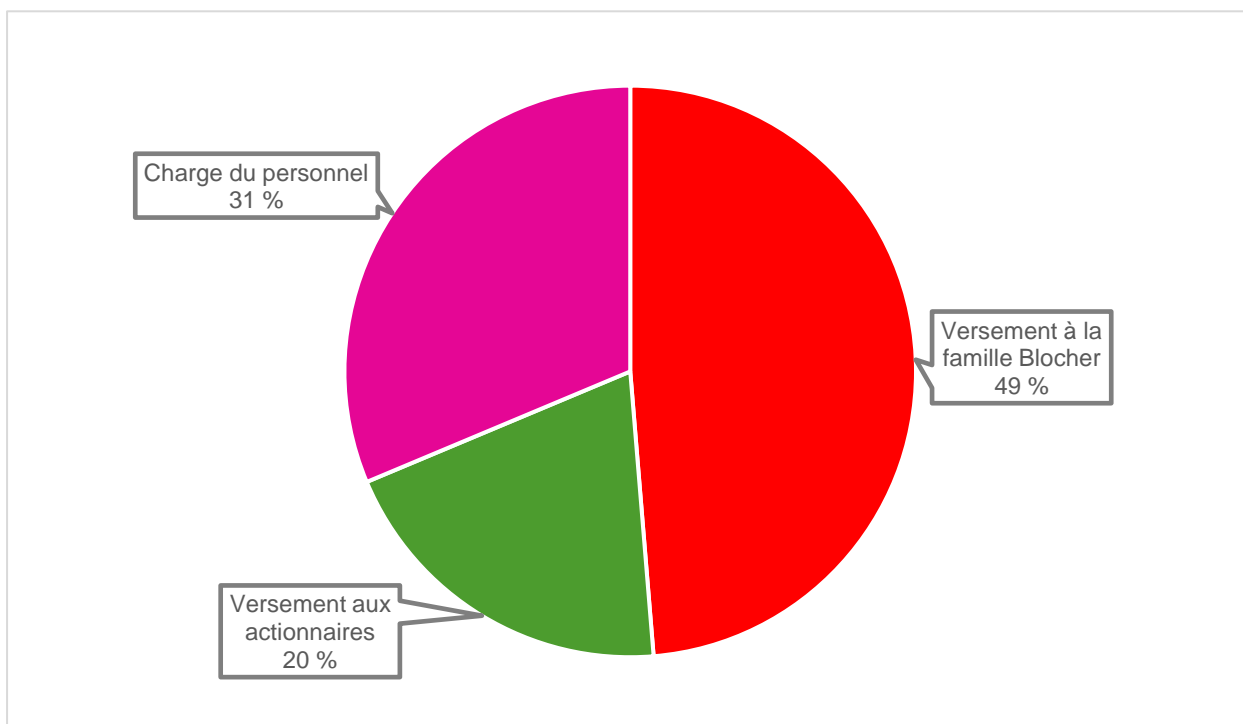
⁹ Cf. par exemple : www.nzz.ch/wirtschaft/clariant-baut-rund-1000-stellen-ab-id.1588708



Graphique 5 : Somme versée aux actionnaires par rapport aux frais de personnel 2020. ABB, Alcon, la Poste, Coop, Migros et les CFF ne sont pas listés, soit parce que la charge de personnel n'est pas connue, soit parce qu'ils ne sont pas cotés en bourse.

L'exemple extrême d'EMS Chimie

Comme l'année dernière, EMS Chemie est en tête de la répartition inégale entre le personnel et les actionnaires. En 2020, le groupe a versé presque deux fois plus aux actionnaires (468 millions de francs, +6 millions de francs par rapport à l'année précédente) qu'au personnel (213 millions de francs, 26 millions de francs en moins que l'année précédente).¹⁰ Chaque salariée génère en moyenne un chiffre d'affaires de 715 000 francs ou encore un bénéfice net de 172 000 francs. Les charges moyennes de personnel, en revanche, n'ont été que d'environ 84 000 francs par employé-e. Les filles Blocher, qui détiennent environ 70,9 % d'EMS Chemie, se sont versées 331,8 millions de francs en dividendes, soit plus qu'à l'ensemble du personnel.¹¹



Graphique 6 : Distribution totale au personnel, aux actionnaires et à la famille Blocher dans le groupe EMS Chemie 2020

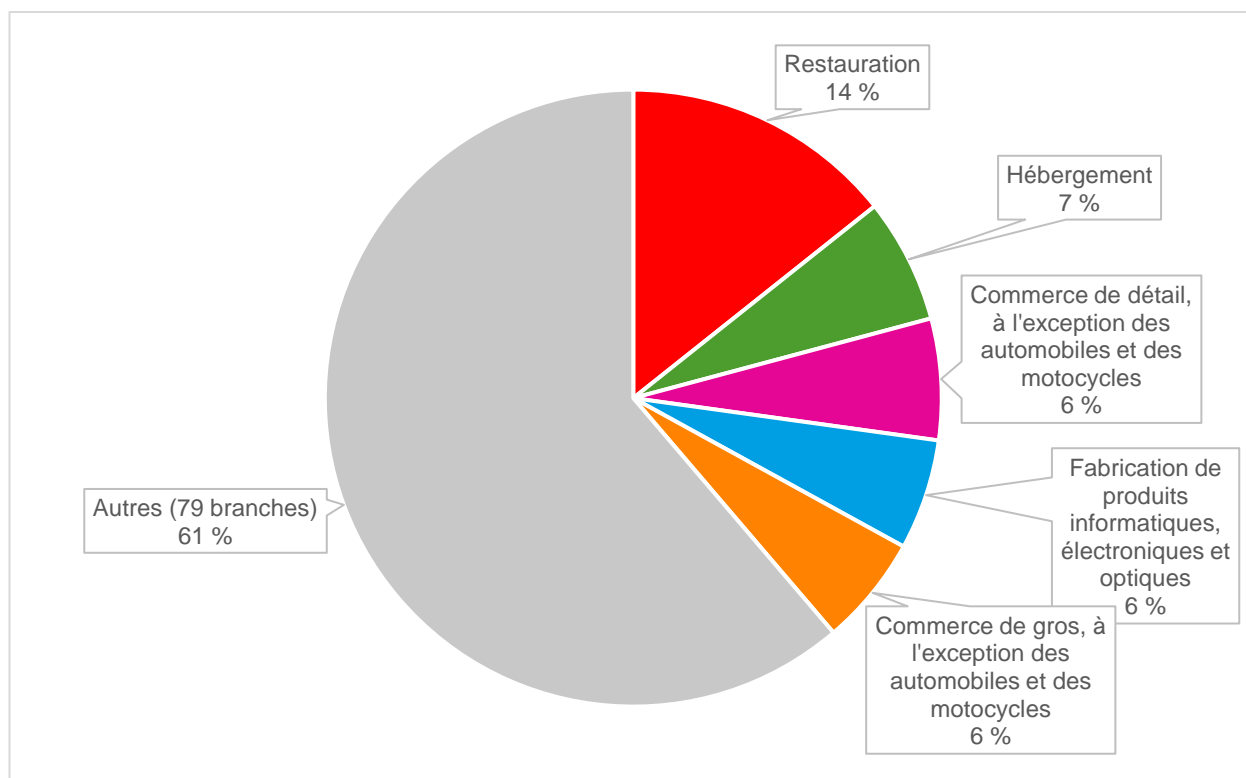
¹⁰ La rémunération du CEO d'EMS Chemie, Magdalena Martullo-Blocher, n'est pas connue.

¹¹ Source: <https://ch.marketscreener.com/kurs/aktie/EMS-CHEMIE-HOLDING-AG-6096417/unternehmen/>

Perte de revenus liées au Covid-19 : chômage et chômage partiel

L'écart salarial et la comparaison des dépenses pour le personnel et les actionnaires au sein d'entreprises individuelles ne sont pas les seuls éléments saillants. Un examen des inégalités à l'échelle nationale est particulièrement important en temps de crise, comme avec l'actuelle pandémie de Covid-19. Il reste alors à savoir qui souffre particulièrement de la crise. En raison de la situation actuelle, qui met à l'épreuve l'État, les entreprises et les salarié-e-s dont certains sont soumis à des difficultés existentielles, l'instrument de la réduction d'horaire de travail (RHT), aussi connu sous l'appellation de chômage partiel, est examiné

ici. Au-delà des entreprises examinées, un accent est également mis sur toutes les branches. L'État a approuvé l'allocation de 47 milliards de francs suisses en 2020 pour faire tourner l'économie suisse. Afin de prévenir le chômage de masse, la Confédération a eu recours au chômage partiel et a versé près de 10,8 milliards de francs d'indemnités de chômage partiel aux entreprises.¹² Dans ce qui suit, nous examinons quels employé-e-s ont été particulièrement touchés par le chômage partiel en 2020. Dans un deuxième temps, nous examinons également l'évolution du chômage.



Graphique 7 : Heures en RHT notifiées par branche

¹² Source: <https://www.efv.admin.ch/efv/fr/home/aktuell/brennpunkt/covid19.html>

Restauration	Heures en RHT	Manque à gagner total	Salaire médian (CHF)
Hébergement	51'526'995	261'598'590	4'062
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	23'500'740	120'043'588	4'086
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques			
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	22'890'732	128'760'368	4'500
Restauration	20'874'702	164'484'623	6'304
Hébergement	20'738'456	167'885'778	6'476

Tableau 4 : Branches avec le plus d'heures en RHT comptabilisées

Plus de 360 millions d'heures de chômage partiel

De mars à décembre 2020, la Suisse a comptabilisé un total de 360 millions d'heures de chômage partiel. Étant donné que les employé-e-s soumis à une RHT ne recevaient souvent que 80 % de leur salaire normal,¹³ cela a entraîné une perte de revenu de 20 % pour les personnes concernées. Sur la base des salaires médians des branches, les salarié-e-s en chômage partiel ont subi une perte de revenu totale d'environ 2,6 milliards de francs.

Le graphique 7 montre les cinq branches qui ont enregistré le plus d'heures de chômage partiel. La restauration à elle seule revient à plus de 14 % du total des heures en RHT dans l'ensemble de l'économie. Les branches de l'hôtellerie et du commerce de détail (sans commerce des automobiles) représentaient chacune plus de 6 % du total des heures de chômage partiel recensées dans l'ensemble de l'économie. Au total, les cinq branches comptant le plus d'heures en RHT représentaient près de 40 % du nombre total d'heures de chômage partiel. Les 79 branches restantes ne représentaient qu'un peu plus de 60 %.

Le tableau 4 montre le salaire médian dans les branches où il y a le plus d'heures de chômage partiel. Dans la restauration, la branche avec le plus d'heures de chômage partiel, 50 % des employé-e-s reçoivent un salaire mensuel inférieur ou égal à 4 062 francs (x13). Beaucoup de ces personnes travaillent donc pour de bas salaires (défini

comme 4 023 francs ou moins). Si ces personnes ne reçoivent que 80 % de leur salaire, elles se retrouvent avec un revenu de moins de 3 250 francs par mois. Le chômage partiel aggrave donc la situation financière déjà extrêmement tendue de nombreux employé-e-s de la restauration. Les travailleurs et travailleuses de l'hôtellerie et du commerce de détail se trouvent dans des situations tout aussi précaires.

Le graphique 8 montre les branches dans lesquelles les salarié-e-s sont proportionnellement les plus touchés par le chômage partiel : dans les transports par eau et transports aériens, 60 % du personnel étaient au chômage partiel en 2020.¹⁴ Viennent ensuite la restauration et l'hôtellerie. Ces deux branches représentent donc non seulement une grande partie des heures en RHT facturées, mais aussi un nombre relativement important de salarié-e-s touché-e-s, à savoir environ 35 % dans chacune.

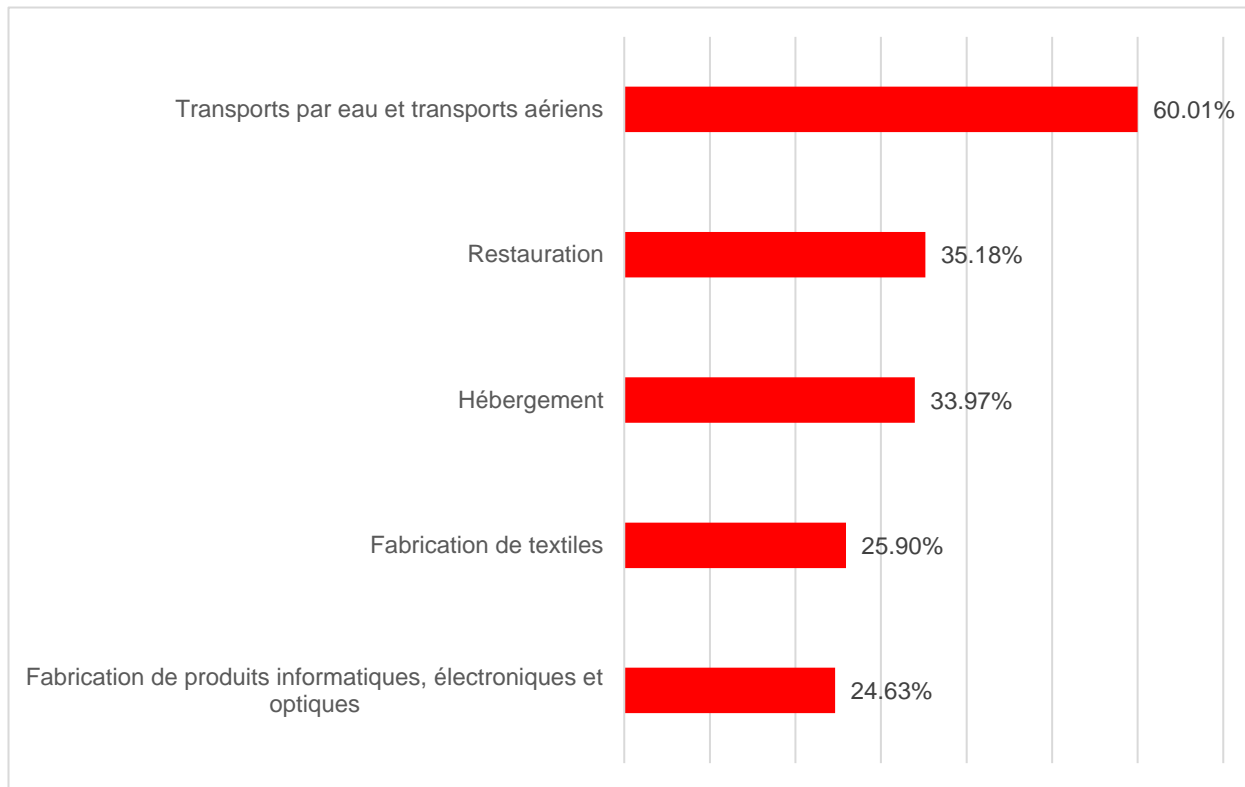
Qui est le plus touché par la pandémie

Le chômage partiel met aussi en évidence la situation financière vulnérable des femmes. Plus de la moitié des salarié-e-s dans les trois branches qui comptent le plus d'heures de chômage sont des femmes (pour 2020, hôtellerie/restauration : 55 %, commerce de détail : 65 %). De surcroît, beaucoup de ces femmes travaillent à temps partiel.¹⁵ Le

¹³ Les employeurs peuvent augmenter la compensation jusqu'à 100 % du salaire. Cependant, seule une minorité d'entreprises l'ont fait (www.sgb.ch/themen/sozialpolitik/detail/rund-2-milliarden-franken-lohnausfall-bei-personen-in-kurzarbeit), c'est pourquoi on s'attend ici à une perte de revenus de 20 %. En décembre 2020, le Parlement a approuvé un nouveau régime d'indemnisation du chômage partiel pour les personnes à faible revenu, avec effet rétroactif au 1er décembre 2020 : les personnes à faible revenu, dont le revenu mensuel maximal est de 4340 francs (x13), peuvent recevoir jusqu'à 100 % de compensation, en fonction de leur niveau de revenu. Il n'est pas possible de l'inclure ici. Source : <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/versicherungleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>

¹⁴ Les données sur le nombre d'employé-e-s n'est disponible que par trimestre, mais le nombre de salarié-e-s en chômage partiel est disponible mensuellement. Par conséquent, on détermine la valeur moyenne du nombre d'employé-e-s par trimestre afin de calculer l'affectation relative sur une base trimestrielle. Les mois de janvier et février ne peuvent être exclus. Comme seulement un peu moins de 500 000 d'heures de chômage partiel ont été comptabilisées au cours de ces mois (contre 360 millions d'heures le reste de l'année), ceci n'est pas significatif.

¹⁵ Cf: OFS. 2020. Statistique de l'emploi (STATEM)



Graphique 8 : Chômage partiel dans différentes branches. Importance relative

chômage partiel frappe donc particulièrement les femmes.

Une étude du centre de recherche conjoncturelle KOF de de l'ETH Zurich confirme que ce sont surtout les ménages à faibles revenus qui souffrent de la pandémie. Les ménages dont le revenu est inférieur à 4 000 francs ont enregistré une baisse de 20 % de leurs revenus. 39 % des ménages interrogés dont le revenu mensuel est inférieur à 4000 francs ont dû puiser dans leurs économies en 2020. En outre, les personnes interrogées à faible revenu ont vu leur santé mentale se détériorer continuellement. Les personnes interrogées ayant des revenus élevés – supérieurs à 16 000 francs – n'ont connu qu'une baisse de 8 % de leurs revenus et même une augmentation de leur épargne. Par ailleurs, cette cohorte a signalé une amélioration de son état d'esprit subjectif pendant les mois d'été.¹⁶

Deux exemples

La plupart des entreprises couvertes par cette étude n'appartiennent pas aux branches les plus touchés par le chômage partiel, à savoir la restauration, l'hôtellerie et le commerce de détail. Migros,

qui a perçu des indemnités pour chômage partiel de 71 millions de francs en 2020 en est une exception.¹⁷ En 2020, Migros a réduit ses effectifs de 6 % par rapport à l'année précédente, alors que ses bénéfices ont en même temps quadruplé. Le bénéfice par poste à plein temps est passé de 4 600 à 24 600 francs. Tout en bénéficiant d'aides publiques, la Migros a pu réaliser un très bon résultat.

Un exemple international de salaires excessifs dans une branche fortement touchée par la crise est la célèbre chaîne hôtelière américaine Hilton. Son CEO Christopher Nassetta a touché 55,9 millions de dollars en 2020, soit plus que le double de son salaire en 2019. En même temps, le salaire médian a chuté de 35 % par rapport à l'année précédente, pour tomber à 28 608 dollars. Cela représente un creusement de l'écart salarial (entre le salaire le plus élevé et le salaire médian) à 1:1953.¹⁸

Les entreprises suisses réclament des indemnités de chômage partiel et continuent à verser des dividendes

Parmi les entreprises considérées dans cette étude, la majorité n'appartient pas aux branches particulièrement touchées par le chômage partiel,

¹⁶ Cf. l'étude en langue allemande : Martinez et al. 2021. Corona und Ungleichheit in der Schweiz: Eine erste Analyse der Verteilungswirkungen der COVID-19 Pandemie. Centre de recherche conjoncturelle KOF, ETH Zürich.

¹⁷ La Migros continuait à verser aux salarié-e-s soumis à la réduction d'horaire de travail 100 % de leur salaire. Cf. par exemple : <https://www.evenement.ch/index.php/articles/retropedalage-de-migros-saluae>

¹⁸ Source : Andreson et Pizzigatti. Panemic pay plunder. Institute for Policy Studies. 2021. <https://www.marketwatch.com/story/hilton-ceo-2020-total-pay-more-than-doubled-to-56-million-2021-04-09>

Entreprise	Branche	Dividendes 2020 (en Mio CHF)	Dividendes 2021 (en Mio. CHF)	Variation
ABB	MEM	1'627	1'735	7%
Adecco	Ressources humaines	408	403	-1%
Barry Callebaut	Alimentaire	143	121	-15%
EMS Chemie	Chimie/Pharma	468		
Kühne+Nagel	Logistique	478	538	13%
LafargeHolcim	Construction et matériaux	1'224	1'224	0%
Lindt & Sprüngli	Alimentaire	418	264	-37%
Richemont	Horlogerie	566		
Schindler	MEM	430	431	0%
SGS	divers	598	598	0%
Sika	Construction et matériaux	326	355	9%
Straumann	Techniques médicales	91	91	0%
Swatch	Horlogerie	284	183	-36%
Swisscom	Télécommunication	1'140	1'141	0%

Tableau 5 : Entreprises ayant demandé le chômage partiel et versé des dividendes

à savoir la restauration, l'hôtellerie ou le commerce de détail. Cependant, certaines d'entre elles ont réclamé des indemnités de chômage partiel en 2020.¹⁹ Le tableau 5 énumère ces 14 groupes. En même temps, ils ont versé des dividendes en 2020 et ont décidé de les verser à nouveau lors de leurs assemblées générales de 2021. Le tableau 5 indique les montants des dividendes versés en 2020 et des dividendes décidés lors des AG de 2021.

Ensemble, ces 14 entreprises ont versé 8,2 milliards de francs en dividendes. Seules 12 sociétés²⁰ ont déjà décidé de verser 7,1 milliards de francs en dividendes lors des AG de 2021.

Seules trois de ces entreprises ont décidé de réduire sensiblement leur dividende par action lors de l'AG 2021 par rapport à l'année dernière, à savoir Barry Callebaut, Lindt & Sprüngli et Swatch. Suite au versement d'un dividende exceptionnel chez Lindt & Sprüngli en 2020 en raison d'un anniversaire, les actionnaires ont approuvé une réduction par rapport à l'année précédente. Mais ce dividende est toujours par rapport à celui de la

dernière année « normale ». En même temps, Lindt & Sprüngli procède à des licenciements aux États-Unis.²¹ Malgré le chômage partiel et une réduction des effectifs,²² Swatch a décidé de verser un dividende de 183 millions de francs lors de l'AG de 2021.

Les entreprises restantes ont décidé de verser des dividendes égaux, voire même de les augmenter comme chez Kühne+Nagel et Sika.

Les deux entreprises Straumann et Schindler ont touché des indemnités RHT et ont parallèlement procédé ou annoncé des suppressions d'emplois dans le monde entier comme en Suisse. En même temps, leurs AG de 2021 ont décidé de maintenir les dividendes au même niveau.²³

Pendant que ABB a sollicité le chômage partiel,²⁴ son ancien CEO Ulrich Spiesshofer a reçu une indemnité d'un montant de 2,3 millions de francs suisses en 2020. Dans le cadre de la cessation de son emploi, l'entreprise lui a versé des paiements pour non-concurrence et des cotisations sociales d'un montant total de 2,8 millions de francs

¹⁹ A l'exception de Migros (indemnités de chômage partiel de 71 millions de francs), le montant des indemnités RHT perçues par les différentes entreprises n'est malheureusement pas connu. EMS Chemie a recouru au remède du chômage partiel à l'étranger.

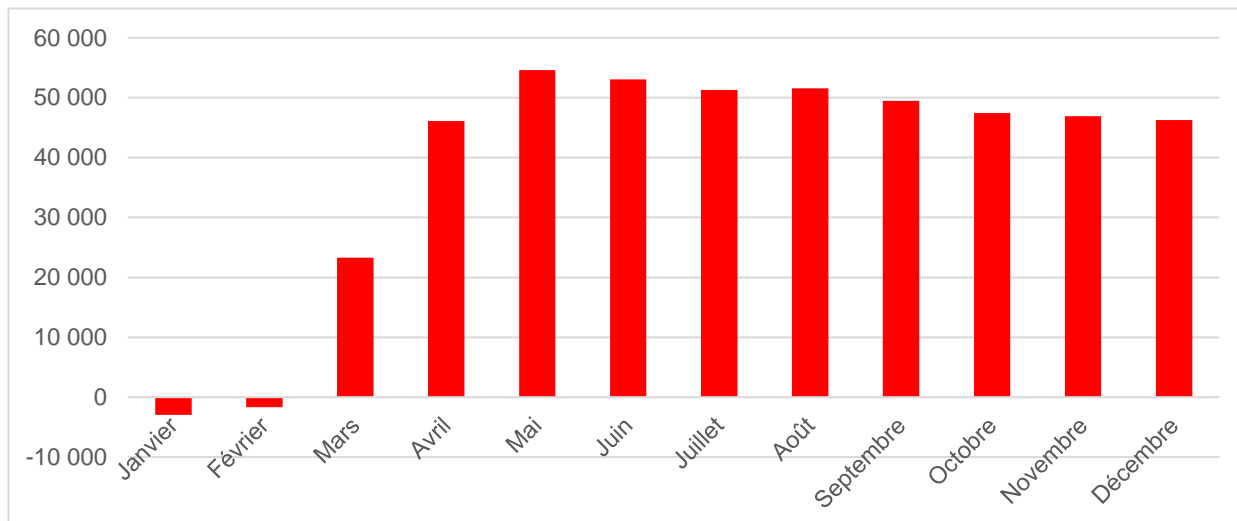
²⁰ Les assemblées générales 2021 d'EMS Chemie et Richemont n'auront lieu qu'après publication de cette étude.

²¹ Source : <https://www.blick.ch/wirtschaft/wegen-corona-lindt-amp-spruengli-erleidet-2020-wegen-corona-einen-gewinneinbruch-id16376010.html>

²² Source : www.derbund.ch/blochers-und-hayeks-sahnen-trotz-kurzarbeit-und-entlassungen-ab-844740377040

²³ Pour Straumann, cf. www.republik.ch/2021/02/22/covid19. Pour Schindler, cf. www.derbund.ch/ueber-2500-jobs-weg-und-der-abbau-geht-weiter-409339954027

²⁴ Il n'est pas clair si elles ont effectivement été perçues.



Graphique 9 : Nombre de chômeurs et chômeuses lié au Covid-19 au cours de l'année 2020

suisses. Spiesshofer a reçu ce montant dans le cadre des 13 millions de francs suisses que ABB lui a alloué sur deux ans depuis son départ en avril 2019.

L'indemnisation du chômage partiel est-elle une prestation d'assurance ?

Du côté des entreprises, on fait souvent valoir que l'indemnisation du chômage partiel équivaldrait à une prestation d'assurance. Le versement de dividendes serait donc justifié même si elles ont recours à l'indemnisation RHT. L'assurance chômage (AC) couvre en effet le travail à temps partiel. Cependant, la pandémie représente une situation de crise. Les contributions des salarié-e-s et des patrons à l'AC ne suffisent pas pour que cette dernière puisse financer à elle seule l'indemnisation du chômage partiel.

En 2020, l'État a financé l'ensemble des indemnités de chômage partiel, ce qui revient à un montant de 10,8 milliards de francs. Les cotisations des salarié-e-s et des patrons n'ont atteint que 7,5 milliards de francs. Alors qu'en temps normal, les indemnités de chômage représentent l'essentiel des dépenses de l'AC, elles n'ont atteint que 6,4 milliards de francs en 2020 (2019 : 4,8 milliards de francs). L'indemnisation du chômage partiel a représenté la majeure partie des dépenses de l'AC, soit 10,8 milliards de francs. En 2019, ce poste s'élevait seulement à 0,03 milliard de francs.²⁵ Il devient alors évident que l'indemnité de chômage

partiel versée en 2020 ne faisait pas partie d'une prestation assurée, mais d'une aide de l'État.

Chômage

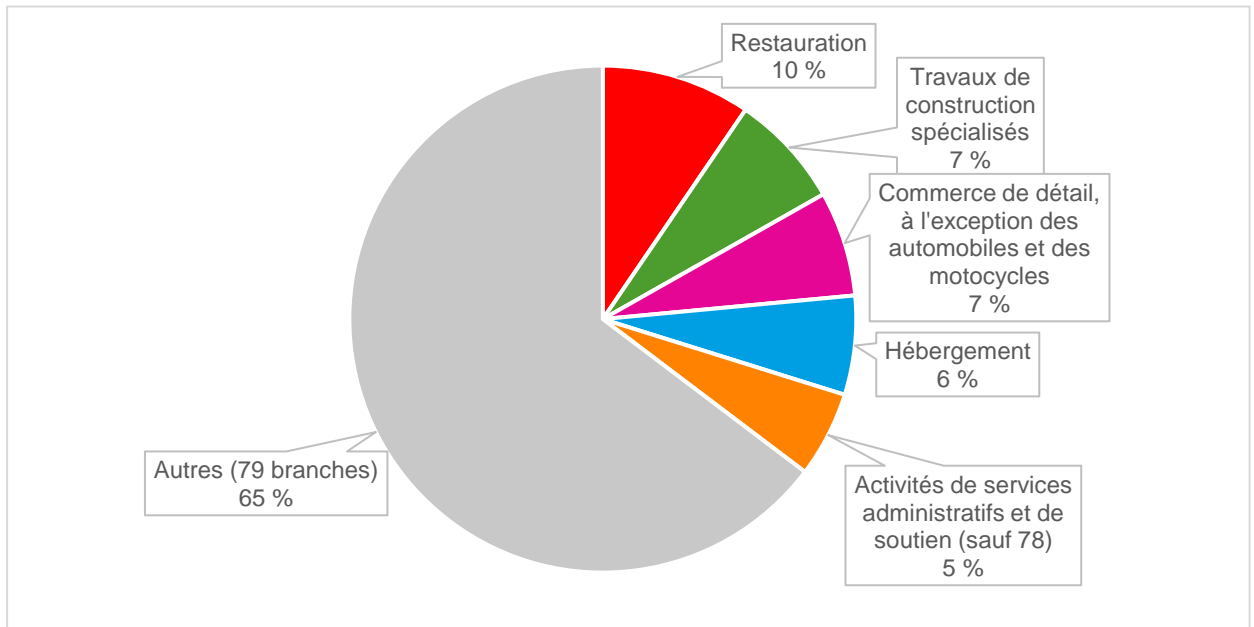
Le graphique 9 montre la différence des chiffres du chômage par rapport aux mêmes mois de l'année précédente. On constate que le chômage a sensiblement augmenté en mars 2020 par rapport à mars 2019. Le chômage a continué à augmenter en avril et mai 2020 par rapport aux mêmes mois de l'année précédente et n'a que légèrement diminué sur le reste de l'année. Cette augmentation du taux de chômage peut être attribuée à la crise du Covid-19. Les chiffres du chômage en janvier et février 2020, qui étaient très proches (voire légèrement inférieur) de ceux de mêmes mois de l'année dernière, l'indiquent également. En moyenne, 47 000 salarié-e-s ont été touchés par le chômage chaque mois entre mars et décembre 2020 en raison de la crise du Covid-19. En supposant que les indemnités de chômage représentent en moyenne 75 % des salaires normaux, les travailleuses et travailleurs concernés perçoivent 25 % de revenus en moins.²⁶ Sur la base des salaires médians, les salarié-e-s touchés par le chômage ont subi une perte de revenus de 526 millions de francs pour les mois de mars à décembre 2020.

Le graphique 10 montre que les branches de la restauration, du commerce de détail et de l'hôtellerie ont également été fortement touchées par le chômage. Ensemble, elles réunissaient 23 % des chômeurs et chômeuses.²⁷

²⁵ Source : La situation sur le marché du travail, décembre 2020, SECO

²⁶ En réalité, les personnes au chômage touchent 70 ou 80 % du salaire normal, en fonction de l'obligation d'entretien et du montant du revenu assuré. Malheureusement, il n'existe pas d'informations par branche sur le nombre de bénéficiaires de l'assurance chômage qui touchent 70 ou 80 % du salaire normal.

²⁷ Les branches "Travaux de construction spécialisés" et "Activités de services administratifs et de soutien (sauf 78)" sont également fortement touchées. La première se réfère aux travaux de construction préparatoires, à l'installation de la construction et à



Graphique 10 : Part moyenne de chômage mensuel lié au Covid-19 (mars à décembre 2020)

d'autres métiers de finition. Le second comprend, entre autres, la location de biens mobiles, les agences de voyage, les voyageurs et fournisseurs d'autres services de réservation, les services de sécurité et les agences de détectives.

Résumé et perspectives : la crise du Covid-19 exacerbe les inégalités existantes

En 2020, la Confédération a fait tourner l'économie avec des fonds accordés, des garanties et des cautionnements pour un montant total de 47 milliards de francs. Les autorités ont comptabilisé plus de 360 millions d'heures de chômage partiel. Dès mars 2020, les chiffres du chômage étaient supérieurs de 47 000 en moyenne chaque mois comparés à ceux de l'année précédente. Les salarié-e-s en RHT doivent souvent renoncer à 20 % de leurs revenus, ce qui peut pousser des personnes à faible revenu dans des conditions de vie précaires. En même temps, les salaires les plus élevés enregistrés dans des entreprises suisses sont restés élevés et les actionnaires ont continué à recevoir des versements massifs. La crise du Covid-19 frappe donc principalement les personnes qui étaient déjà dans une situation difficile avant la crise tout en épargnant ceux qui ont de toute façon plus qu'assez. Cela exacerbe les inégalités existantes.

Jusqu'à présent, les responsables politiques n'ont pas interdit le versement de dividendes en cas d'indemnisation de chômage partiel. Un simple appel à la moralité et à la responsabilité sociale des entreprises ne suffit visiblement pas : les entreprises bénéficient du soutien public et acceptent donc volontiers une intervention de l'État dans l'économie qui aurait été détestée dans d'autres circonstances. Les entreprises qui dépendent du soutien étatique sous forme d'indemnisation du chômage partiel et qui peuvent réaliser des bénéfices grâce à cela, devraient investir leurs entrées au profit de leurs salarié-e-s et non enrichir les actionnaires.

Nous devons combattre cette crise de manière solidaire afin que personne ne soit laissé sur le bord du chemin et ne tombe dans la pauvreté. Il est temps que les managers et les actionnaires privilégiés des entreprises suisses soient tenus responsables. Cette tâche incombe à la politique, qui peut fortement influencer les conséquences de la pandémie.

Annexe

Méthodologie de l'écart salarial

Depuis 2005, le syndicat Unia publie des données sur l'écart salarial. En 2019, les critères de sélection pour l'inclusion des entreprises dans l'étude ont été redéfinis. Outre la publication d'un rapport annuel, il existe deux autres critères principaux qu'une entreprise doit remplir pour être incluse dans cette étude :

- Elle doit avoir une capitalisation boursière de plus de 7 milliards de francs suisses dans l'année de l'étude (et être cotée à la bourse SIX Swiss Exchange) ou employer plus de 11 000 personnes en Suisse.
- Elle a son siège social en Suisse.

L'étude porte sur 37 entreprises, dont 33 sont cotées en bourse. Cela correspond à environ un sixième des 231 sociétés cotées en Suisse.²⁸ 20 de ces 37 entreprises appartiennent au groupe des 20 plus grandes valeurs qui composent l'indice boursier suisse (SMI). Les résultats sont donc représentatifs de l'évolution des salaires dans les

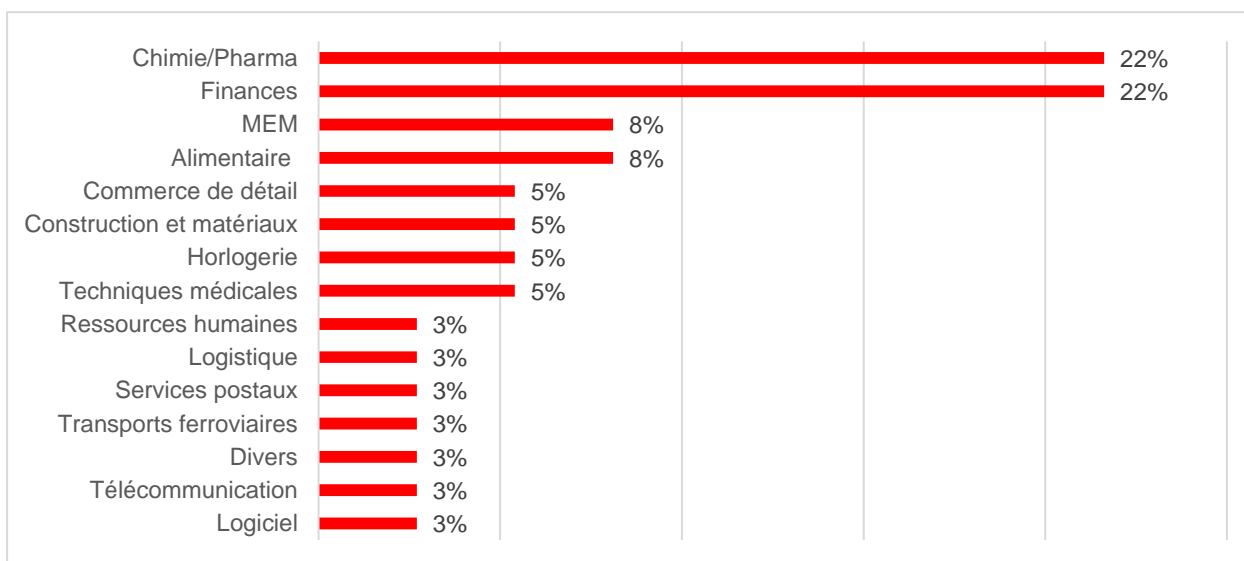
plus grandes entreprises suisses. Depuis 2012, le salaire le plus élevé d'un membre du comité exécutif (généralement le CEO) est comparé au salaire le plus bas, payé dans la même entreprise en Suisse. Jusqu'en 2011, le salaire moyen des membres du comité exécutif a servi de référence. EMS Chemie n'a pas pu être incluse dans le calcul de l'écart salarial 2020, car le salaire du CEO n'a pas encore été publié.

En raison de certains changements de méthodologie, l'écart salarial calculé pour 2019 varie entre cette étude et celle de l'année passée.

La répartition des entreprises examinées par branche est présentée dans le graphique 6.

Sources pour les écarts salariaux et les chiffres clés des entreprises

En principe, les données relatives au chiffre d'affaires, au bénéfice, au salaire le plus élevé, à la distribution de dividendes, aux rachats d'actions, à la capitalisation boursière²⁹ et aux dépenses de



Graphique 11 : Répartition sectorielle des 37 entreprises étudiées

²⁸ Source : <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/971265/umfrage/anzahl-der-an-der-six-swiss-exchange-gelisteten-unternehmen/>

²⁹ Les données sur la capitalisation boursière d'EMS Chemie en décembre 2020 proviennent de <https://ch.marketscreener.com/kurs/aktie/EMS-CHEMIE-HOLDING-AG-6096417/fundamentals/>

personnel proviennent d'Ethos pour les sociétés SPI. Pour les autres entreprises, ces mêmes données sont tirées de leurs rapports annuels. Les rémunérations maximales 2019 et 2020 chez ABB, de même que les salaires maximums 2019 chez Clariant, Lonza et Vifor Pharma, proviennent des rapports annuels respectifs. Les données sur les paiements de dividendes et les rachats d'actions pour 2019, tout comme les paiements de dividendes approuvés lors des AG de 2021, sont aussi tirées des rapports annuels. Le nombre d'employé-e-s pour toutes les entreprises et les dépenses de personnel pour Roche proviennent également des rapports annuels.

Dans la plupart des rapports annuels, le nombre de salarié-e-s dans le monde est indiqué, mais pas le nombre de salarié-e-s en Suisse. Diverses sources en ligne ont été consultées pour vérifier si les entreprises emploient plus de 11 000 personnes en Suisse. Souvent, ce chiffre se trouve sur le site web de l'entreprise. En 2019, les entreprises employaient en moyenne 43 365 personnes dans le monde entier, avec une dispersion très large. Le nombre d'employé-e-s varie de 1 504 (Partners Group) à 273 000 (Nestlé). C'est pourquoi l'écart salarial moyen est pondéré en fonction du nombre de salarié-e-s.

Les données sur les bas salaires sont tirées des conventions collectives de travail (CCT), lorsqu'elles existent, de la publication « Das Lohnbuch 2020. Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne in der Schweiz », publiée par l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich, ainsi que de Salarium, le calculateur statistique de salaires de la Confédération.³⁰ Dans certains cas, les informations des membres d'Unia ont également été utilisées.

Méthode et source pour le chômage partiel et le chômage

Le nombre d'heures de chômage partiel comptabilisées est calculé pour les classes NOGA 2. Les données sont tirées des statistiques du marché du travail (Amstat – <https://www.amstat.ch/v2/fr/index.html>). Pour calculer le manque à gagner par branche, le nombre d'heures comptabilisé est converti en équivalents temps plein pour calculer la perte totale de revenu subie par les employé-e-s en raison de la perte de salaire de 20 % par branche. Ces calculs sont basés sur les salaires médians de l'ensemble de la branche. Les données sur les salaires médians dans les classes

NOGA 2 proviennent de l'enquête suisse sur la structure des salaires (OFS, 2018).

Les données de l'OFS sur le nombre d'employé-e-s par division économique sont utilisées pour déterminer les branches dont les salarié-e-s sont proportionnellement les plus touchés par le chômage partiel. Ces données ne sont en partie disponibles que pour les regroupements de classes NOGA 2. Le nombre de salarié-e-s concernés dans les classes NOGA 2 (source : Amstat) doit donc être cumulé pour certaines catégories. Le nombre de salarié-e-s n'est disponible que sur une base trimestrielle, tandis que le nombre de salarié-e-s concernés par le chômage partiel est disponible sur une base mensuelle. Par conséquent, la valeur moyenne du nombre d'employé-e-s par trimestre est calculée afin de déterminer l'affectation relative sur une base trimestrielle.

Pour calculer le manque à gagner dû au chômage, on utilise des équivalents plein temps (nombre d'emplois à plein temps auquel correspond le nombre de chômeurs), qui sont tirés de la statistique de l'emploi (OFS, 2020). Les chiffres du chômage proviennent d'Amstat.

³⁰ www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start

