

# **Des augmentations générales de salaire pour lutter contre la hausse des inégalités**

## **Étude sur les écarts salariaux 2022**

**Dr. Noémie Zurlinden  
Maël Mühlemann  
Sébastien Privet**

**Workingpaper**

**UNIA**

## **Impressum**

Editeur : Syndicat Unia

Rédaction : Christian Capacoel

Mise en page : Ida Schmieder / Janina Rumpf

Image de couverture : Unia

À commander :

Syndicat Unia

Weltpoststrasse 20

3000 Berne 16

1. édition, août 2022

# Inhalt

Abstract .....	4
L'écart salarial continue de se creuser .....	5
Des distributions à nouveau considérables à l'actionnariat : plus de 82 milliards de francs pour l'actionnariat de 40 groupes .....	9
La nécessité d'augmenter les salaires .....	12
Résumé et perspectives .....	16
Annexe .....	17

## Abstract

La présente étude examine l'inégalité salariale en Suisse. Elle étudie l'écart salarial des plus grands groupes suisses, qu'elle comprend comme la différence relative entre le salaire le plus élevé et le plus bas au sein d'une entreprise. Outre l'écart salarial, c'est l'évolution de l'inégalité salariale, en Suisse, au cours des dernières années, qui est mis en évidence.

**L'écart salarial s'est creusé entre 2020 et 2021, passant de 1:136 à 1:141.** L'inégalité salariale a donc augmenté au sein des groupes. Comme l'année précédente, Roche a enregistré l'écart salarial le plus important : le PDG Severin Schwan a reçu un salaire 307 fois supérieur à celui de l'employé-e ayant le plus bas salaire.

De plus, les groupes ont distribué des milliards à leur actionnariat. **Au total, l'actionnariat a reçu 42 milliards de francs sous forme de dividendes. Les groupes ont quant à eux consacré 40 milliards en rachats d'actions, soit une hausse de 56 pourcents en comparaison à l'année précédente.** Parmi ces groupes, une fois de plus, Roche se distingue. L'entreprise a dépensé 19 milliards afin de racheter des actions à Novartis.

Le renforcement de l'inégalité salariale ces dernières années se confirme dans l'ensemble de l'économie suisse. Alors que les salaires les plus bas ont stagné, les salaires des top-managers ont augmenté de manière démesurée. L'évolution moyenne des salaires a, en outre, été insuffisante et en deçà de la producti-

tivité du travail. Malgré un accroissement de leur productivité, les salarié-e-s n'ont pas vu leurs salaires augmenter. En tenant compte du renchérissement, les salaires moyens ont dès lors stagné et le pouvoir d'achat des travailleur-euse-s n'a par conséquent pas augmenté depuis des années.

Dans le même temps, les entreprises du SPI (Swiss Prime Index) ont considérablement augmenté les distributions à l'actionnariat. Cette évolution inégale montre que les bénéfices générés ont été distribués de manière privilégiée aux détenteurs de capitaux et au détriment des salarié-e-s.

**Cette stagnation des salaires au cours des dernières années est d'autant plus problématique au vu des risques de perte de pouvoir d'achat cette année.** Si les salaires n'augmentent pas ce sont surtout les travailleur-euse-s à bas et moyens revenus qui subiront une perte importante de leur pouvoir d'achat en raison de la hausse du renchérissement et de l'augmentation drastique attendue des primes d'assurance maladie.

Pour réduire l'inégalité salariale croissante dans les plus grands groupes suisses et dans l'ensemble de l'économie, des augmentations générales substantielles de salaires sont nécessaires.

Après la forte reprise économique qui a suivi la crise sanitaire, les entreprises doivent assumer leur responsabilité envers la société dans son ensemble - et pas seulement envers leur actionnariat.

## L'écart salarial continue de se creuser

En 2021, l'écart salarial au sein des plus grands groupes suisses était de 1:141. En moyenne pour les plus grands groupes suisses, le salaire le plus élevé était ainsi 141 fois plus élevé que le salaire le plus bas. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport à 2020 : cette année-là, l'écart salarial était encore de 1:136<sup>1</sup>. L'inégalité salariale au sein des entreprises s'est, par conséquent, davantage creusée.

La figure 1 présente les dix entreprises avec les plus grands écarts de salaire en 2021. Le groupe pharmaceutique Roche est, pour la seconde année consécut-

ive, en tête de ce classement. Le salaire de plus de 15 millions de francs du PDG Severin Schwan est 307 fois plus élevé que le salaire le plus bas dans cette entreprise en Suisse. Un-e employé-e avec le salaire le plus bas devrait ainsi travailler 307 ans pour égaler le montant gagné par Severin Schwan en une seule année.

UBS se trouve à nouveau à la deuxième place avec un écart salarial de 1:221. Logitech, est quant à elle, troisième.

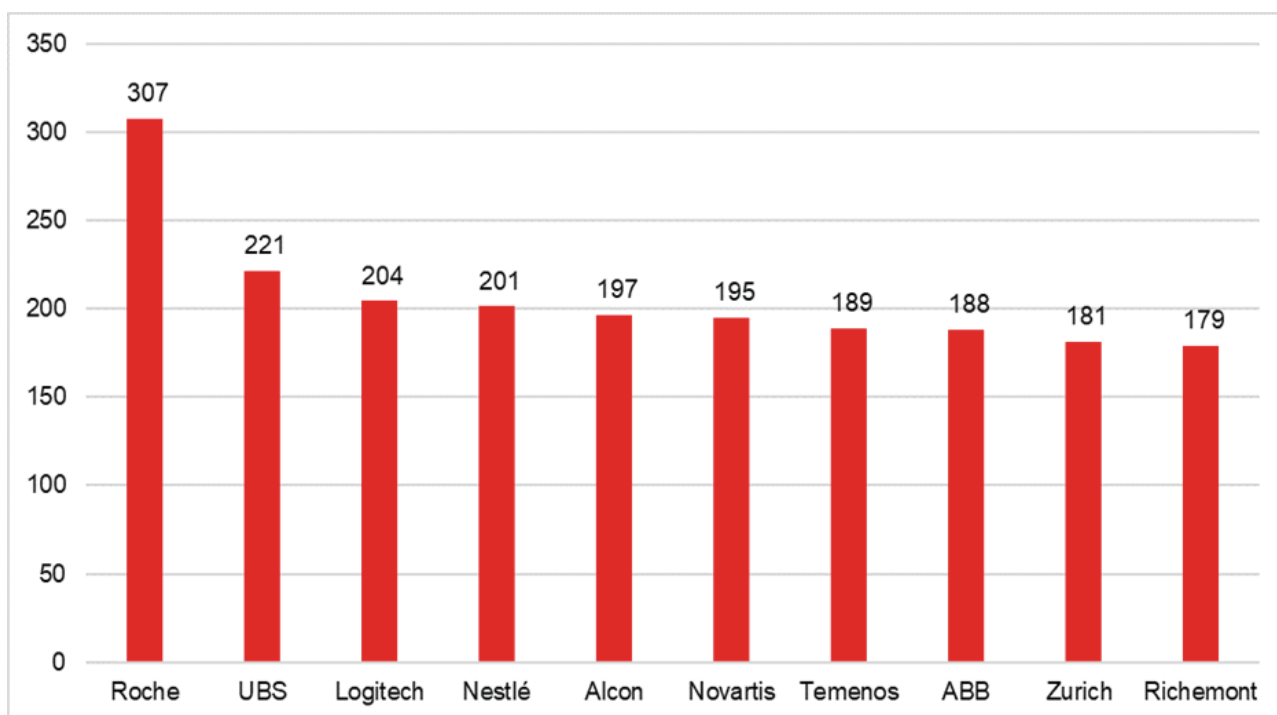


Figure 1 : Bad Ten des écarts salariaux 2021

<sup>1</sup> Par rapport à l'étude précédente, nous avons élargi notre sélection à six nouvelles entreprises (Bachem, Banque Cantonale Vaudoise, Logitech, SIG Combibloc, Swiss Prime Site, VAT). Sans ces entreprises, l'écart salarial est d'environ 1:142 pour 2021 et 1:137 pour 2020

Le tableau 1 montre les écarts salariaux des 43 groupes analysés dans cette étude en 2020 et 2021, ainsi que leur évolution.

Par rapport à l'année précédente, le plus grand accroissement de l'écart salarial se trouve dans l'entreprise Richemont, passant de 1:96 à 1:179. Ceci s'explique par la forte augmentation de 86 pour cent

du salaire le plus élevé, tandis que les salaires les plus bas sont restés constants. C'est au directeur financier- Burkhardt Grund – que l'on doit le salaire le plus élevé au sein de Richemont (voir tableau 2). Il a gagné 8,5 millions de francs. Le PDG Jérôme Lambert a reçu, quant à lui, un salaire de 7,4 millions de francs, également en forte augmentation par rapport aux 4,6 millions perçus en 2020.

Rang	Entreprise	Branche	Déten-teur-trice du plus haut salaire 2021	Ecart salarial		
				2021	2020	Variation
1	Roche	Chimie/Pharma	Dr. Severin Schwan	307	298	+9
2	UBS	Finances	Ralph Hammers	221	256	-35
3	Logitech	Logiciel	Bracken Darell	204	160	+45
4	Nestlé	Alimentaire	Ulf Mark Schneider	201	203	-2
5	Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott	197	150	+47
6	Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Narasimhan	195	221	-26
7	Temenos	Logiciel	Max Chuard	189	164	+25
8	ABB	MEM	Björn Rosengren	188	208	-20
9	Zurich	Finances	Mario Greco	181	174	+8
10	Richemont	Horlogerie	Burkhardt Grund CFO	179	96	+83
11	Swatch	Horlogerie	Nick Hayek	162	113	+49
12	Partners Group	Finances	David Layton	155	105	+51
13	Holcim	Construction et matériaux	Jan Jenisch	153	134	+19
14	Swiss Re	Finances	Christian Mumenthaler	140	120	+21
15	SGS	Divers	Frankie Ng	135	65	+70
16	Julius Bär	Finance	Philipp Rickenbacher	126	113	+12
17	Barry Callebaut	Alimentaire	Antoine de Saint-Affrique	118	99	+19
18	Kühne+ Nagel	Logistique	Dr. Detlef Trefzger	102	82	+19
19	Schindler	MEM	Thomas Oetterli	100	93	+7
20	Adecco	Ressources humaines	Alain Dehaze	100	68	+32
21	Givaudan	Chimie/Pharma	Gilles Andrier	92	88	+3
22	Swiss Life	Finances	Patrick Frost	84	77	+8
23	Lindt&Sprüngli	Alimentaire	Dieter Weisskopf	82	47	+35
24	Credit Suisse	Finances	David Mathers CFO	79	126	-46
25	Vifor Pharma	Chimie/Pharma	Stefan Schulze	76	52	+24
26	SIG Combibloc	MEM	Samuel Sigrist	75	120	-45
27	Lonza	Chimie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	75	68	+7
28	Geberit	MEM	Christian Buhl	67	64	+4
29	Sonova	Techniques médicales	Arnd Kaldowsky	66	71	-5
30	Straumann	Techniques médicales	Guillaume Daniellot	65	39	+26
31	Clariant	Chimie/Pharma	Conrad Keijzer	62	37	+26
32	Sika	Construction et matériaux	Thomas Hasler (PDG depuis le 1.5. 2021)	51	84	-33
33	Banque Cantonale Vaudoise	Finances	Pascal Kiener	42	41	+1
34	Swiss Prime Site	Finances	René Zahnd	39	43	-4
35	Swisscom	Télécommunications	Urs Schaeppi	38	36	+2
36	Bâloise	Finances	Gert De Winter	38	35	+2
37	VAT	MEM	Michael Allison	35	33	+2
38	EMS Chemie	Chimie/Pharma	Magdalena Martullo-Blocher	25	25	+0
39	Migros	Commerce de détail	Fabrice Zumbrunnen	18	18	+0
40	SBB	Transports ferroviaires	Vincent Ducrot	16	12	+4
41	Post	Services postaux	Roberto Cirillo	16	16	-0
42	Bachem	Chimie/Pharma	Thomas Meier	12	11	+1
43	Coop	Commerce de détail	Philipp Wyss	12	12	-0

Tableau 1 : Ecart salarial 2021 et comparaison avec l'année précédente

Remarque : sauf indication contraire, le salaire le plus élevé est celui du/de la PDG.

## Forte augmentation des hauts salaires dans de nombreuses entreprises

Le tableau 2 montre les salaires les plus élevés pour 2021 ainsi que la différence par rapport à l'année précédente.

En 2021, cinq PDG ont perçu plus de 10 millions de francs. Severin Schwan, PDG de Roche, a toujours le salaire le plus élevé avec 15,1 millions de francs. Le PDG d'UBS Ralph Hammers arrive en deuxième position avec 11,5 millions de francs. La troisième

place est occupée par le patron de Novartis - Vasant Narasimhan - avec 11,2 millions de francs.

La plus forte augmentation du salaire le plus élevé a été enregistrée par l'entreprise SGS, à hauteur de 109 pour cent.

Parmi les personnes les mieux payées, on ne trouve qu'une seule femme, Martullo-Blocher, PDG d'EMS Chemie.

### Salaire le plus élevé (Mio. CHF)

Rang	Entreprise	Branche	Détenteur-trice du plus haut salaire 2021	2021	2020	Variation %
1	Roche	Chimie/Pharma	Dr. Severin Schwan	15,1	14,6	+3%
2	UBS	Finances	Ralph Hammers	11,5	13,3	-14%
3	Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Narasimhan	11,2	12,7	-12%
4	Nestlé	Alimentaire	Ulf Mark Schneider	10,6	10,7	-1%
5	Logitech	Logiciel	Bracken Darell	10,5	8,2	+28%
6	Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott	10,0	7,6	+31%
7	Zurich	Finances	Mario Greco	9,2	8,8	+5%
8	Holcim	Construction et matériaux	Jan Jenisch	9,0	7,9	+14%
9	Richemont	Horlogerie	Burkhard Grund CFO	8,5	4,6	+86%
10	ABB	MEM	Björn Rosengren	8,2	9,1	-10%
11	Temenos	Logiciel	Max Chuard	8,1	7,0	+16%
12	Partners Group	Finances	David Layton	7,9	5,3	+48%
13	Swiss Re	Finances	Christian Mumenthaler	7,1	6,1	+17%
14	SGS	Divers	Frankie Ng	6,9	3,3	+109%
15	Swatch	Horlogerie	Nick Hayek	6,6	4,6	+44%
16	Julius Bär	Finances	Philipp Rickenbacher	6,5	5,9	+11%
17	Givaudan	Chimie/Pharma	Gilles Andrier	6,3	6,1	+4%
18	Barry Callebaut	LGM	Antoine de Saint-Affrique	6,2	5,3	+17%
19	Adecco	Ressources humaines	Alain Dehaze	5,1	3,4	+48%
20	Kühne+ Nagel	Logistique	Dr. Detlef Trefzger	5,0	3,9	+28%
21	Schindler	MEM	Thomas Oetterli	4,4	4,1	+8%
22	Clariant	Chimie/Pharma	Conrad Keijzer	4,3	2,6	+70%
23	Lindt&Sprüngli	Alimentaire	Dieter Weisskopf	4,3	2,5	+73%
24	Swiss Life	Finances	Patrick Frost	4,3	3,9	+10%
25	Credit Suisse	Finances	David Mathers CFO	4,1	6,5	-37%
26	Lonza	Chimie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	4,0	3,6	+10%
27	Vifor Pharma	Chimie/Pharma	Stefan Schulze	3,8	2,6	+46%
28	SIG Combibloc	MEM	Samuel Sigrist	3,6	5,7	-37%
29	Sonova	Techniques médicales	Arnd Kaldowsky	3,4	3,7	-7%
30	Straumann	Techniques médicales	Guillaume Daniellot	3,4	2,0	+66%
31	Geberit	MEM	Christian Buhl	3,2	3,0	+6%
32	Sika	Construction et matériaux	Thomas Hasler (PDG depuis le 1.5. 2021)	2,7	4,4	-39%
33	Bâloise	Finances	Gert De Winter	2,2	2,0	+7%
34	Banque Cantonale Vaudoise	Finances	Pascal Kiener	2,0	2,0	+3%
35	Swisscom	Télécommunications	Urs Schaeppi	2,0	1,9	+6%
36	Swiss Prime Site	Finances	René Zahnd	1,7	1,9	-10%
37	VAT	MEM	Michael Allison	1,5	1,4	+7%
38	EMS Chemie	Chimie/Pharma	Magdalena Martullo-Blocher	1,3	1,3	+1%
39	SBB	Transports ferroviaires	Vincent Ducrot	1,0	0,7	+35%
40	Migros	Commerce de détail	Fabrice Zumbrunnen	0,9	0,9	+1%
41	Post	Services postaux	Roberto Cirillo	0,8	0,8	+1%
42	Bachem	Chimie/Pharma	Thomas Meier	0,6	0,6	+6%
43	Coop	Commerce de détail	Philipp Wyss	0,6	0,6	0%

Tableau 2 : Salaires les plus élevés en 2021 et comparaison avec l'année précédente

Remarque : sauf indication contraire, le salaire le plus élevé est celui du/de la PDG.

## Les bas salaires sont largement répandus

Dans 50 pour cent des entreprises étudiées, les salaires les plus bas sont inférieurs à 50 712 CHF/an. Cela représente 4226 francs par mois pour 12 mois de salaire, et 3900 francs pour 13 mois. En Suisse, le salaire médian est d'environ 79 980 francs par an<sup>2</sup>. Le seuil des bas salaires, c'est-à-dire le salaire en dessous duquel on parle de bas salaires, correspond par définition aux deux tiers du salaire médian. Ce seuil est d'environ 53 320 francs par an. Dans 50 pour cent des entreprises étudiées, les salaires les plus bas sont donc nettement inférieurs à ce seuil<sup>3</sup>.

Dans ce chapitre, nous avons montré que l'inégalité salariale a continué d'augmenter dans les plus grands groupes suisses. Pour lutter contre ce développement de l'inégalité salariale, des augmentations des salaires réelles sont nécessaires dans les entreprises. Le moyen le plus efficace pour y parvenir est une augmentation générale des salaires plutôt qu'une augmentation individuelle.

<sup>2</sup> Chiffres pour 2020. Source : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.html>

<sup>3</sup> Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html>



# Des distributions à nouveau considérables à l'actionnariat : plus de 82 milliards de francs pour l'actionnariat de 40 groupes

Outre la direction, l'actionnariat bénéficie également chaque année de versements importants. Au cours de l'exercice 2021, 40 groupes ont versé des dividendes pour un montant de près de 42 milliards de francs (voir tableau 3) - similaire à l'année 2020 (43 milliards de francs)<sup>4</sup>.

Les rachats d'actions en 2021 se sont élevés à 40 milliards de francs. Cela représente une augmentation de 56 pour cent par rapport à l'année précédente. Cette forte augmentation s'explique en grande partie par le rachat des actions de Novartis par Roche, pour une valeur de 19 milliards<sup>5</sup>.

Les 10 groupes qui distribuent le plus à leur actionnariat (dividendes et rachats d'actions) sont responsables de 86 pour cent de la distribution totale. Roche, Nestlé et Novartis « pointent » en tête de liste.

Certaines entreprises ont réalisé de gros bénéfices et distribué d'énormes montants à leur actionnariat, tout en licenciant des salariés-es. C'est le cas par exemple de Novartis. Avec le bénéfice de la vente des actions à Roche, Novartis rachète ses propres actions et les détruit. Sur les 19 milliards, Novartis veut utiliser au total jusqu'à 15 milliards pour des rachats d'actions<sup>6</sup>. Parallèlement, Novartis procède à des licenciements

collectifs : en 2021, c'est 400 collaborateur-trice-s qui ont été licencié-e-s sur le site de Bâle<sup>7</sup>. Fin juin 2022, Novartis a annoncé la suppression de plus de 8000 postes dans le monde, dont 1400 en Suisse. Cela représente plus de 10 pour cent des employé-e-s sur le site suisse<sup>8</sup>.

Roche et UBS ont également effectué des versements importants à l'actionnariat, tout en licenciant des personnes en Suisse, 400 chez Roche et 700 chez UBS<sup>9</sup>.

Des licenciements ont également eu lieu chez Lindt & Sprüngli, malgré une situation financière favorable. En 2021, l'action Lindt & Sprüngli a atteint pour la première fois un cours supérieur à 100 000 francs<sup>10</sup> tandis que le salaire de son PDG a augmenté de 73 pour cent. La hausse du cours a été précédée d'un important programme de rachat d'actions<sup>11</sup>. En septembre 2021, l'entreprise a communiqué des plans de licenciements en Italie.

Toutefois, les pertes n'excluent pas l'enrichissement de l'actionnariat. Credit Suisse a enregistré une perte de 1,65 milliard de francs, mais a continué à distribuer des dividendes à hauteur de 257 millions<sup>12</sup>.

4 Sans Coop, Migros et les CFF.

5 Source: [https://www.tagesanzeiger.ch/kritik-am-mega-aktienrueckkauf-von-novartis-979059077883?idp=OneLog&new\\_user=no](https://www.tagesanzeiger.ch/kritik-am-mega-aktienrueckkauf-von-novartis-979059077883?idp=OneLog&new_user=no)

6 Source: [https://www.tagesanzeiger.ch/kritik-am-mega-aktienrueckkauf-von-novartis-979059077883?idp=OneLog&new\\_user=no](https://www.tagesanzeiger.ch/kritik-am-mega-aktienrueckkauf-von-novartis-979059077883?idp=OneLog&new_user=no)

7 Source: <https://www.tagesanzeiger.ch/entlassene-muessen-ihre-nachfolger-in-slowenien-einarbeiten-637443499368>

8 Source: <https://www.srf.ch/play/tv/tagesschau/video/novartis-streicht-1400-stellen?urn=urn:srf:video:af195e08-6420-4bbb-9a63-9dbf44f17120>

9 <https://www.tagesanzeiger.ch/warum-roche-bis-zu-400-stellen-streichen-will-359287569781>; <https://www.finews.ch/news/banken/46324-ubs-stellenabbau-schweiz-ralph-hamers>

10 Source: [https://www.derbund.ch/100-000-franken-fuer-eine-einzige-aktie-738654715295?idp=OneLog&new\\_user=no](https://www.derbund.ch/100-000-franken-fuer-eine-einzige-aktie-738654715295?idp=OneLog&new_user=no)

11 Source: <https://www.finanzen.ch/nachrichten/aktien/lindt-&-spruengli-aktie-schliesst-freundlich-rueckkauf-eigener-aktien-und-partizipationsscheine-abgeschlossen-1031542112>

12 Source: <https://www.tt.com/artikel/30801834/lindt-spruengli-legt-italien-tochter-zusammen-und-baut-stellen-ab>

Rang	Entreprises	Branche	Dividendes 2021 (Mio. CHF)	Rachats d'actions 2021 (Mio. CHF)	Total (Mio. CHF)	Variation
1	Roche	Chimie/Pharma	8132	20 397	28 529	+183%
2	Nestlé	Alimentaire	7681	6548	14 229	-2%
3	Novartis	Chimie/Pharma	6737	2747	9483	+11%
4	ABB	MEM	1578	3390	4968	+11%
5	UBS	Finances	1190	3055	4244	+13%
6	Zurich	Finances	3231	416	3647	+13%
7	SwissRe	Finances	1696	34	1730	-6%
8	Holcim	Construction et matériaux	1222	211	1433	+8%
9	Richemont	Horlogerie	1125	142	1267	+124%
10	Swisscom	Télécommunications	1140	0	1140	0%
<b>Total</b>			33 731	36 939	70 670	
<b>Total des entreprises étudiées</b>			42 205	40 077	82 282	

Tableau 3 : Distributions à l'actionariat en 2021

Pour avoir une meilleure idée des sommes versées à l'actionariat, nous allons maintenant examiner le rapport entre les versements à l'actionariat

(distributions de dividendes et rachats d'actions) et les versements au personnel.

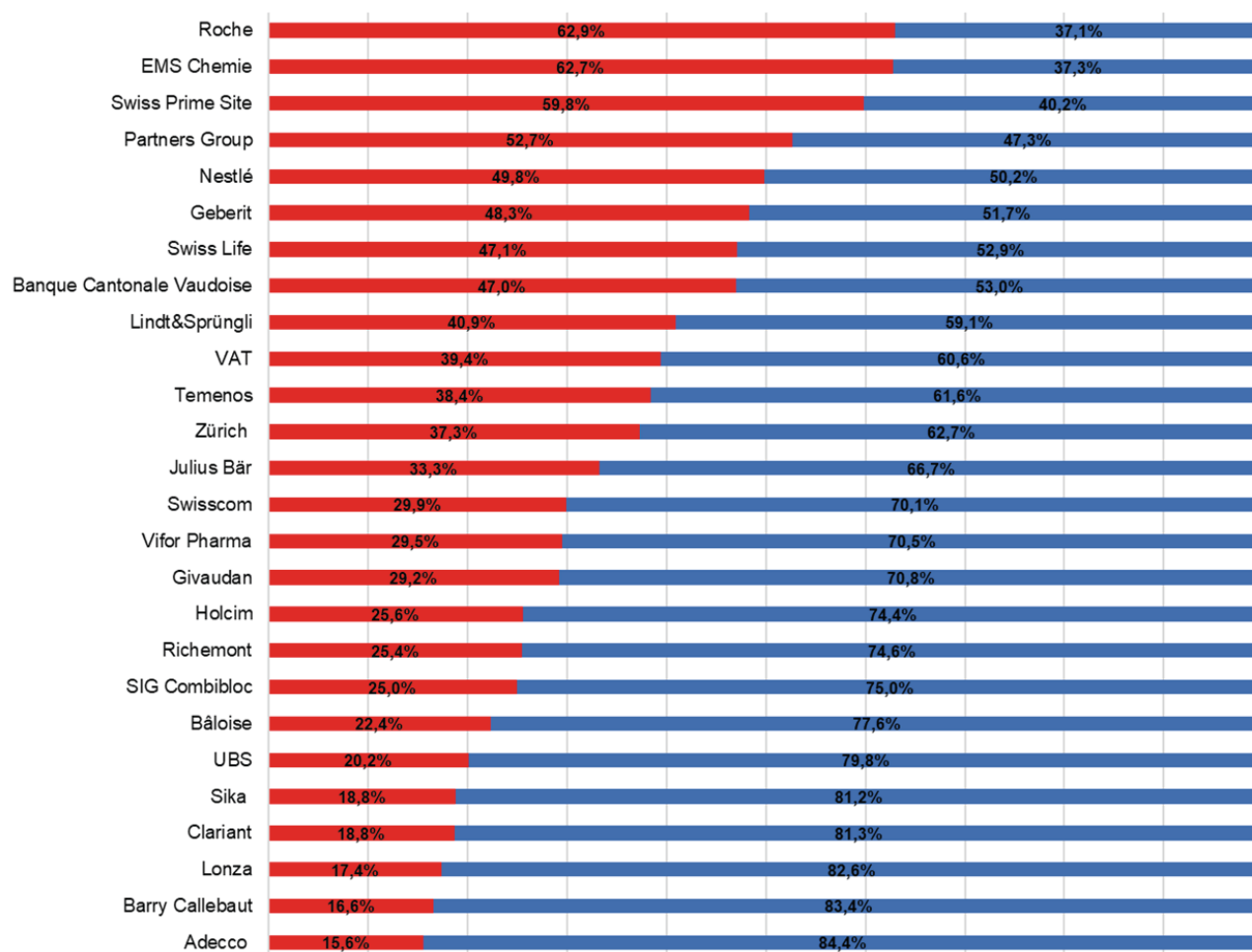


Figure 2 : Distributions à l'actionariat par rapport aux dépenses en personnel

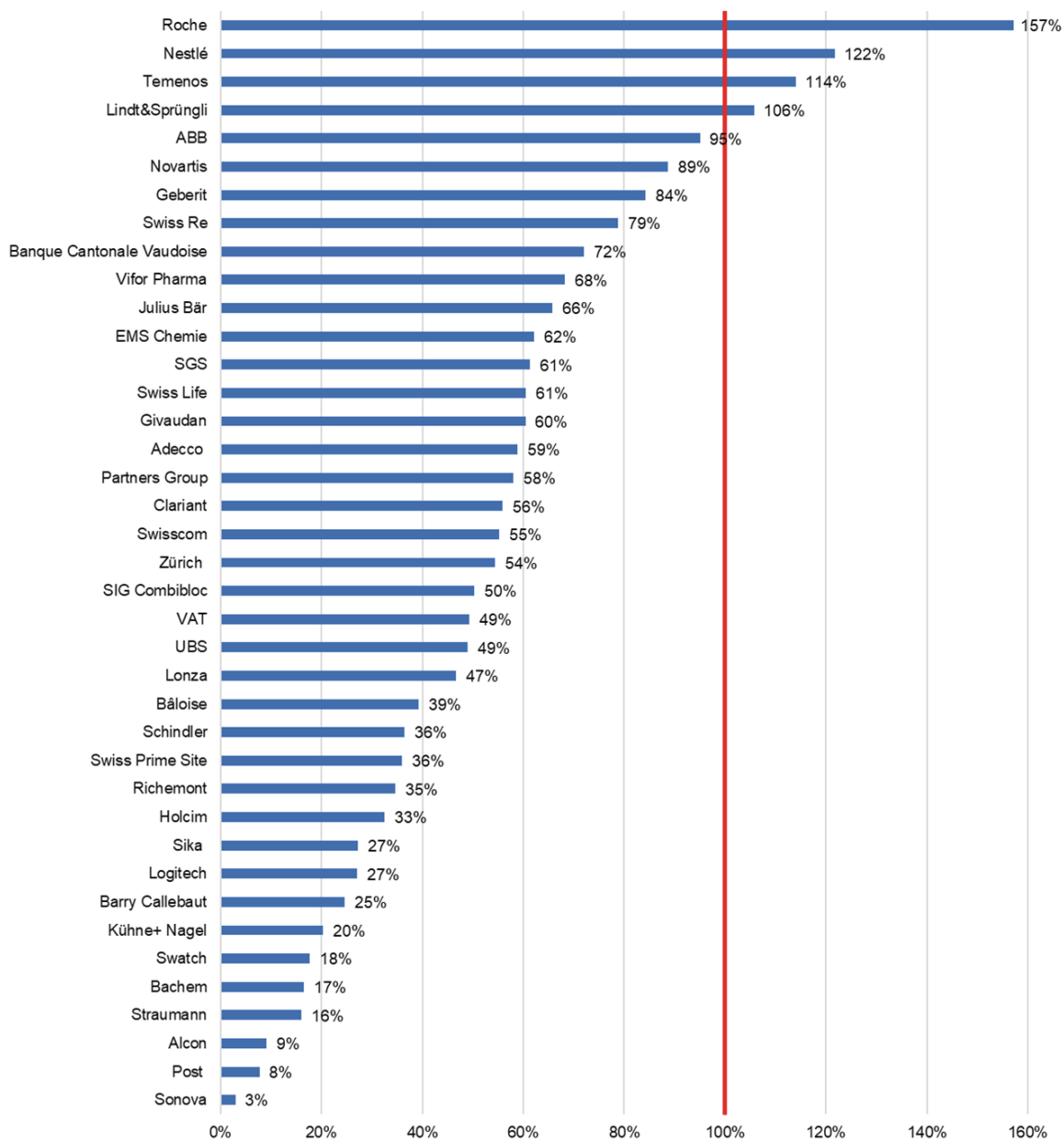


Figure 3 : Distributions à l'actionnariat par rapport à l'EBIT

Pour ce faire, nous calculons la somme des versements à l'actionnariat et des dépenses en personnel. Ce rapport est illustré dans la figure 2. On constate que chez Roche et EMS Chemie, les versements à l'actionnariat sont presque deux fois plus élevés que ceux destinés au personnel : sur la somme des versements à l'actionnariat et des dépenses en personnel dans les deux entreprises, 63 pour cent vont à l'actionnariat et seulement 37 pour cent au personnel. Dans les groupes Swiss Prime Site et Partners Group également, plus de la moitié de cette somme va à l'actionnariat<sup>13</sup>.

Pour comparer le montant des dividendes versés à l'actionnariat dans les entreprises, nous allons maintenant examiner dans la figure 3 le rapport entre les dividendes versés à l'actionnariat et l'EBIT. L'EBIT est l'abréviation de earnings before interest and taxes, en français le bénéfice avant intérêts et impôts. Quatre entreprises distribuent une somme supérieure

à l'EBIT : Roche, Nestlé, Temenos et Lindt & Sprüngli. Elles distribuent donc une somme supérieure au bénéfice déclaré. Pour effectuer des distributions, ces entreprises doivent puiser dans leurs réserves - ou s'endetter de manière risquée sur les marchés financiers. De plus, les bénéfices distribués à l'actionnariat ne peuvent pas être utilisés pour des augmentations de salaire ou des projets d'investissement visant à assurer l'avenir à long terme de l'entreprise. Ainsi, les entreprises n'assument guère la responsabilité sociale globale du développement de leur entreprise dans la durée. En moyenne, le rapport entre les distributions et l'EBIT est de 54 pour cent<sup>14</sup>. Les entreprises distribuent en moyenne à leur actionnariat une somme supérieure à la moitié de l'EBIT. La médiane se situe également à 54 pour cent : 50 pour cent des entreprises versent une somme correspondant à 54 pour cent ou plus de l'EBIT.

13 Pour ABB, Alcon, Logitech, Novartis et Swiss RE les dépenses en personnel ne sont pas connues.

14 Le Credit Suisse n'est pas pris en compte dans cette moyenne en raison de son EBIT négatif.

## La nécessité d'augmenter les salaires

Dans les chapitres 1 et 2, nous avons vu que les PDGs et l'actionnariat des grands groupes suisses a à nouveau reçu des sommes importantes. Dans ce chapitre, nous examinons l'évolution des salaires et des versements à l'actionnariat dans l'ensemble de l'économie.

### L'écart salarial se creuse également dans l'ensemble de l'économie

Le chapitre 1 a montré comment l'inégalité au sein des entreprises s'est accrue en 2021 par rapport à l'année précédente. Les données de l'Office fédéral de la statistique montrent que cela correspond à une tendance à long terme dans l'ensemble de l'économie suisse. L'inégalité générale des salaires a fortement augmenté ces dernières années : La figure 4 montre que les salaires réels des 10 pour cent les plus bas n'ont augmenté que de 0,5 pour cent entre 2016 et 2020, tandis que ceux des 10 pour cent les plus élevés ont augmenté de 4 pour cent<sup>15</sup>. Les salaires

des top-managers (10 pour cent des cadres supérieurs) ont même augmenté de 12 pour cent (d'environ 11 pour cent en termes réels)<sup>16</sup>. Il s'en suit que les bas salaires stagnent, tandis que les top-managers gagnent toujours plus.

La stagnation inquiétante des bas salaires se reflète également dans la proportion de travailleur-euse-s percevant un bas salaire (moins de 2/3 du salaire médian) : Cette part est restée constante au cours des dernières années, entre 10 et 10,5 pour cent de l'ensemble des travailleur-euse-s<sup>17</sup>.

Pour réduire les inégalités salariales et augmenter les bas salaires, il faut des augmentations générales de salaire. Cette augmentation de salaire est urgente, surtout au vu de la menace de perte de pouvoir d'achat due au fort renchérissement annuel, impactant principalement les personnes à bas et moyens revenus.

15 Source: <https://www.uss.ch/themes/travail/detail/des-hausses-generales-pour-combattre-les-bas-salaires-et-les-ecarts-salariaux>; <https://www.sgb.ch/themen/wirtschaft/detail/mit-generellen-lohnerhoehungen-gegen-tiefloehne-und-lohnschere-zu-den-heute-publizierten-resultaten-der-lohnstrukturhebung>. Evaluation de l'ESS basée sur les données de l'OFS (ESS).

16 Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.assetdetail.21224883.html>

17 Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/salaires-cadres-bas-salaires.html>

Un autre problème majeur est la persistance d'une forte inégalité salariale entre les sexes. Au chapitre 1, nous avons montré qu'il n'y a toujours guère de femmes à la tête des plus grands groupes suisses et, par conséquent, pratiquement aucune femme gagnant un salaire de tout premier rang. L'inégalité entre les sexes se retrouve dans toute l'économie. Dans le secteur privé, les femmes gagnent toujours en moyenne 19,6 pour cent de moins que les hommes (état 2018)<sup>18</sup>. Près de 45 pour cent de cette inégalité ne peut pas être „expliquée“ par des facteurs tels que la position professionnelle, la formation ou le secteur<sup>19</sup>. Cela signifie qu'il y a donc toujours des femmes qui gagnent moins d'argent que leurs collègues masculins pour des professions similaires. Mais l'inégalité salariale qui peut être „expliquée“ par des facteurs tels que le secteur, etc. doit également être réduite. Elle met en évidence des problèmes structurels. Ainsi, les femmes travaillent de manière disproportionnée dans des branches où les salaires sont bas, comme les services à la personne, comme la coiffure, ou le commerce de détail<sup>20</sup>. La part des femmes ayant des bas salaires est toujours deux fois plus élevée que celle des hommes : en 2020, elle était encore de 16,3 pour cent, soit légèrement plus faible qu'en 2016 (17,0 pour cent)<sup>21</sup>.

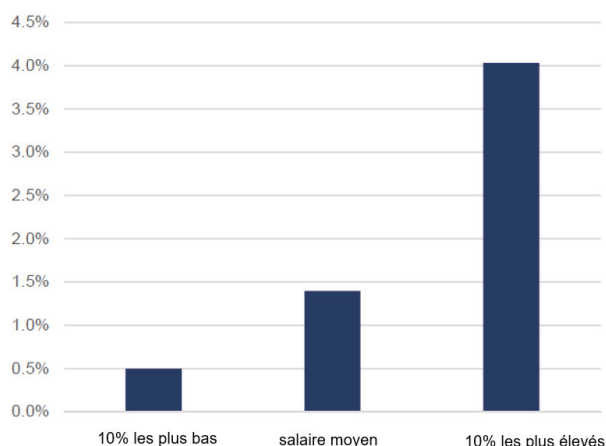


Figure 4 : Augmentation des salaires réels, 2016 à 2020

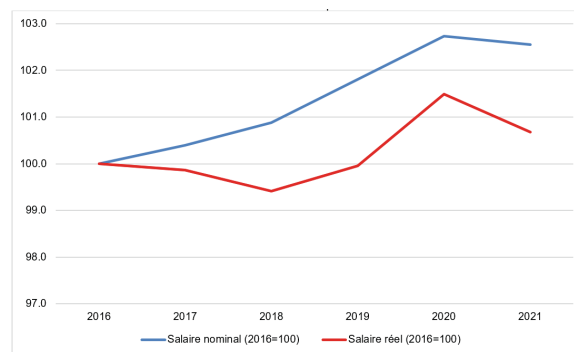


Figure 5 : Evolution des salaires nominaux et réels, 2016 à 2021

## Augmentation insuffisante des salaires, mais forte croissance des versements à l'actionnariat

La figure 5 montre que les salaires n'ont pas suffisamment augmenté ces dernières années : les salaires nominaux ne se sont accrus que de 2,5 pour cent entre 2016 et 2021. De plus, l'évolution des salaires réels est en deçà de celle des salaires nominaux : les prix ont donc augmenté plus fortement que les salaires nominaux certaines années. De ce fait, les salaires réels, c'est-à-dire le pouvoir d'achat des travailleur-euse-s, ont stagné – limitant leur capacité à s'offrir plus qu'il y a quelques années<sup>22</sup>.

La stagnation des salaires est aussi particulièrement problématique, car les travailleur-euse-s ressentent souvent les crises plus fortement que le PDG et l'actionnariat. C'est également le cas en 2020, une année de crise qui a particulièrement impacté les personnes à faible revenu, comme nous l'avons montré dans l'étude sur les salaires de l'année dernière.

En raison du fort renchérissement de l'année en cours, de nouvelles pertes importantes de pouvoir d'achat risquent de se produire. Cette évolution rend la faible croissance des salaires de ces dernières années encore plus problématique.

Comme les salaires ont évolué très faiblement ces dernières années, il existe un besoin de rattrapage qui doit être comblé par des augmentations générales – pas individuelles – de salaire. Pendant la crise sanitaire, en particulier, les travailleur-euse-s ont dû se mettre en retrait - ils doivent maintenant enfin recevoir un retour pour leurs efforts fournis.

18 Dans le secteur public, ce chiffre est de 18,1 pour cent.

19 Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>

20 Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/salaires-cadres-bas-salaires.html>, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.21244039.html>, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/catalogues-databases.assetdetail.22604241.html>

21 Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html>

22 Source: Indice suisse des salaires sur la base des données du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA). Office fédéral de la statistique.

La figure 6 illustre l'évolution de la productivité du travail et des salaires réels<sup>23</sup>. Si l'on produit plus avec le même nombre d'heures de travail que l'année précédente, la productivité du travail augmente. Si la productivité du travail augmente, les salaires peuvent être augmentés dans la même mesure. Ces dernières années, la productivité du travail a augmenté plus fortement que les salaires réels. Bien que les travailleur-euse-s soient devenus plus productifs, ils n'ont guère reçu de salaires plus élevés. Que se passe-t-il donc avec cet argent supplémentaire ? Comme nous l'avons montré au chapitre 2 pour les plus grands groupes suisses, nous verrons que l'argent supplémentaire généré va également dans la poche des actionnaires au niveau macroéconomique.

La figure 7 présente l'évolution des versements à l'actionariat des entreprises du SPI<sup>24</sup>. Les versements à l'actionariat ont augmenté de plus de 50 pour cent entre 2016 et 2019 (ils ont de nouveau légèrement diminué en 2020, année de crise).

Alors que les salaires ont donc pratiquement stagné, les versements à l'actionariat ont fortement augmenté. Les montants conséquents distribués à l'actionariat ne peuvent pas être utilisés pour augmenter les salaires des travailleur-euse-s : l'argent généré par les travailleur-euse-s est redistribué aux propriétaires du capital au lieu d'être versé aux travailleur-euse-s sous forme de salaires plus élevés<sup>25</sup>.

De plus, l'argent distribué à l'actionariat ne peut pas être utilisé pour des projets d'investissement. Au lieu de conserver l'argent dans l'entreprise et de l'investir pour assurer l'avenir à long terme de l'entreprise, les intérêts à court terme de l'actionariat sont favorisés. Des distributions élevées à l'actionariat ne sont ainsi ni dans l'intérêt des travailleur-euse-s, ni dans l'intérêt des entreprises et de l'économie dans son ensemble<sup>26</sup>. En effet, depuis la crise de 2008, le taux d'investissement en Suisse est inférieur à la moyenne. Entre 2007 et 2009, il est passé de 26,5 à moins de 25 pour cent. Depuis, il ne s'est rétabli que lentement pour atteindre 25,7 pour cent en 2020<sup>27</sup>.

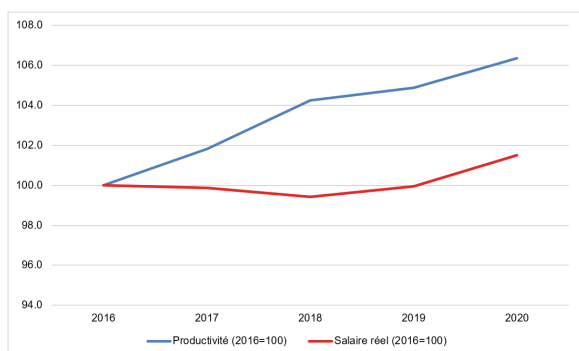


Figure 6 : Productivité du travail et salaires réels, 2016 à 2020

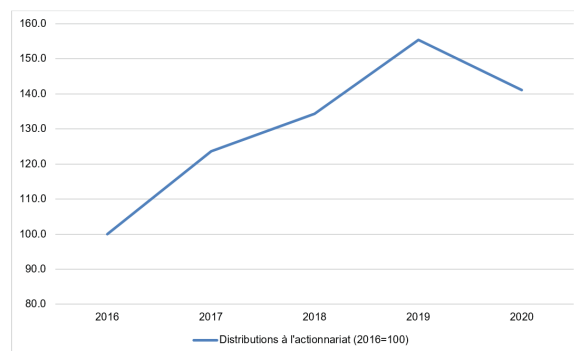


Figure 7 : Évolution des versements à l'actionariat, 2016 à 2020

23 Source: Statistique de la croissance et de la productivité (WPS). Indice suisse des salaires sur la base des données du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA). Office fédéral de la statistique

24 Source: HSLU Finanzierungsstudie, <https://www.hslu.ch/de-ch/wirtschaft/ueber-uns/news/2021/09/09/finanzierungsstudie-2021/>

25 Voir par exemple le livre *Predatory Value Extraction: How the Looting of the Business Corporation Became the US Norm and How Sustainable Prosperity Can Be Restored* von William Lazonick und Jang-Sup Shin. Oxford University Press, 2019.

26 Voir par exemple les livres suivants: *Predatory Value Extraction: How the Looting of the Business Corporation Became the US Norm and How Sustainable Prosperity Can Be Restored* von William Lazonick und Jang-Sup Shin. Oxford University Press, 2019. *L'entreprise liquidée: La finance contre l'investissement* von Tristan Auvray, Thomas Dallery und Sandra Rigot. Michalon Editeur, 2016.

27 Source: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/mesure-bien-etre/conditions-cadre/economiques/taux-investissement.html>

## **Des augmentations de salaire sont urgemment nécessaires en raison de nouveaux défis**

Dans cette étude, nous avons montré que les inégalités restent très importantes dans les plus grands groupes suisses : les PDGs reçoivent des salaires plusieurs fois supérieurs à ceux de leurs collaborateur-trice-s. De plus, des sommes conséquentes sont distribuées à l'actionnariat. On le constate également dans l'ensemble de l'économie : alors que les salaires des top-managers ont fortement augmenté, les bas salaires ont stagné. Il y a donc là un grand besoin de rattrapage. En outre, les distributions à l'actionnariat ont fortement augmenté ces dernières années. Cela n'est possible que dans la mesure où les salaires des employé-e-s sont limités.

Il faut en conséquence à nouveau des augmentations salariales générales substantielles pour réduire cette inégalité au sein des entreprises et de l'économie dans son ensemble. Cette année, cela est particulièrement urgent, car les travailleur-euse-s subiront - si cela

n'est pas fait - des pertes massives de pouvoir d'achat. Le renchérissement, les prix élevés de l'énergie et la hausse des primes d'assurance maladie pèsent lourdement sur le porte-monnaie des travailleur-euse-s. Les classes de revenus inférieures doivent consacrer une part nettement plus importante aux dépenses d'énergie, de carburants et de caisses maladie que la classe de revenus la plus élevée. C'est particulièrement frappant si l'on compare la classe de revenus la plus basse à la classe de revenus la plus élevée, c'est-à-dire les 20 pour cent de ménages aux revenus les plus bas contre les 20 pour cent aux revenus les plus élevés. Les ménages aux revenus les plus bas allouent trois fois plus de leurs revenus au logement et l'énergie et les assurances maladie, en comparaison aux ménages les plus riches. En ce qui concerne les carburants, ces ménages en allouent deux fois plus en comparaison aux ménages les plus riches<sup>28</sup>.

28 Source: Enquête sur le budget des ménages, Office fédéral de la statistique, données de 2015 à 2017 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/revenus-consommation-et-fortune/budget-des-menages/depenses-des-menages.html>

## Résumé et perspectives

Dans cette étude, nous avons montré que les inégalités restent importantes dans les plus grands groupes suisses. En moyenne, les top-managers gagnent 14,1 fois plus que les travailleur-euse-s aux salaires les plus bas. Dans certaines entreprises, les top-managers gagnent même plus de 300 fois plus ! Cette inégalité ne peut être combattue que par des augmentations générales de salaire.

On constate une évolution similaire dans l'ensemble de l'économie suisse : alors que les salaires des top-managers ont fortement augmenté, les bas salaires ont stagné. Il y a là un grand besoin de rattrapage.

En particulier, nous avons montré que les distributions à l'actionariat ont fortement augmenté ces dernières années. Cet argent ne peut dès lors pas être versé aux collaborateur-trice-s sous forme de salaires. La comparaison de la productivité du travail et des salaires illustre ce phénomène. L'évolution des salaires est à la traîne de celle de la productivité du travail. Les entreprises n'ont pas utilisé cette marge de manœuvre pour augmenter les salaires. Au lieu de

cela, l'argent gagné par les travailleur-euse-s a été redistribué aux détenteurs de capitaux.

Il est grand temps que les entreprises rémunèrent enfin les travailleur-euse-s de manière adéquate. Cela ne peut plus être repoussé : les travailleur-euse-s risquent de perdre leur pouvoir d'achat en raison de l'augmentation du renchérissement et des primes d'assurance maladie. Ce sont surtout les personnes à bas et moyens revenus qui sont fortement impactées. Mais une compensation insuffisante du renchérissement comporte également des risques pour l'ensemble de l'économie : Si les ressources financières des individus diminuent, la consommation diminue. Et cela a non seulement des répercussions négatives sur les entreprises mais également sur la situation économique globale.

Après la forte reprise économique qui a suivi la crise sanitaire en 2020, les entreprises sont tenues d'assumer leur responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de la société et pas seulement vis-à-vis de leur actionariat.



# Annexe

## Méthodologie des écarts salariaux

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

- Avoir une valeur boursière (capitalisation boursière) de plus de 7 milliards de francs suisses l'année de l'étude (et être cotée à la Bourse suisse SIX) ou employer plus de 11 000 personnes en Suisse.
- Avoir son siège social en Suisse

L'étude porte sur 43 entreprises, dont 39 sont cotées en bourse. Cela correspond à environ un sixième des 232 entreprises cotées en Suisse<sup>29</sup>. 20 de ces 39 entreprises font partie du groupe des 20 plus grands titres du Swiss Performance Index (SPI), qui constituent le Swiss Market Index (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 de la direction du groupe (en général le PDG) est comparé au salaire le plus bas versé dans la même entreprise en Suisse. Jusqu'en 2011, le salaire moyen des membres de la direction du groupe était utilisé comme valeur de comparaison.

direction du groupe était utilisé comme valeur de comparaison.

Par rapport à l'étude de l'année dernière, nous avons élargi notre champ d'étude à six nouvelles entreprises (Bachem, Banque Cantonale Vaudoise, Logitech, SIG Combibloc, Swiss Prime Site, VAT). En raison de ce changement, l'écart salarial calculé pour 2020 diffère de celui qui avait été calculé dans l'étude précédente.

La figure 8 présente la répartition par branche des 43 entreprises étudiées.

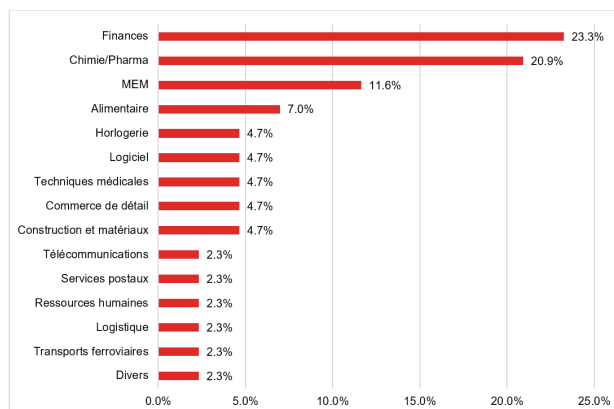


Figure 8 : Répartition sectorielle des 43 entreprises étudiées

<sup>29</sup> Source: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/971265/umfrage/anzahl-der-an-der-six-swiss-exchange-gelisteten-unternehmen/>

## **Sources pour les écarts salariaux et les chiffres clés des entreprises**

En principe, les données relatives au chiffre d'affaires, aux bénéfices, au salaire le plus élevé, aux dividendes versés, aux rachats d'actions et aux dépenses en personnel proviennent des rapports annuels des entreprises. Les entreprises cotées en bourse doivent rendre leurs rapports de gestion accessibles au public.

La plupart des rapports annuels indiquent certes le nombre d'employé-e-s au niveau mondial, mais pas celui de la Suisse. Pour vérifier si les entreprises emploient plus de 11 000 collaborateur-trice-s en Suisse, nous avons consulté diverses sources Internet. Souvent, ce chiffre se trouve sur le site web de l'entreprise. En moyenne, les entreprises employaient 39 378 personnes dans le monde en 2021, avec une grande dispersion : le nombre d'employé-e-s variait entre 1474 (Swiss Prime Site) et 276 000 (Nestlé). Pour cette raison, l'écart salarial moyen est pondéré en fonction du nombre d'employé-e-s.

Les données sur les salaires les plus bas en Suisse proviennent des conventions collectives de travail (CCT), lorsqu'elles existent ; de la publication „Das Lohnbuch 2021. Mindestlöhne sowie orts- und berufsbliche Löhne in der Schweiz“, éditée par l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich ; et, pour certaines entreprises, du calculateur statistique des salaires de la Confédération, Salarium<sup>30</sup>. Dans certains cas, nous avons également eu recours à des informations fournies par des personnes de confiance d'Unia.

**Auteur-riche-s** : Noémie Zurlinden, Maël Mühlemann, Sébastien Privet

### **Contact :**

Dr. Noémie Zurlinden, Économiste, Syndicat Unia,  
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Berne 16,  
+41 31 350 24 03, noemie.zurlinden@unia.ch

30 <https://www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start>

