



Les grandes entreprises suisses dans la frénésie des dividendes : compensation du renchérissement uniquement pour les étages à moquette

Étude sur les écarts salariaux 2023

**Maël Mühlemann
Diego Loretan
Hans Hartmann**

Impressum

Editeur : Syndicat Unia
Rédaction et mis en page : Hans Hartmann und Katja Signer
Image de couverture : Unia

Commandes :
Syndicat Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 16

1ère édition, août 2023

Table des matières

Abstract	3
1. L'écart salarial continue de se creuser	4
2. Évolution des hauts salaires : des rémunérations indécentes à la tête des entreprises	6
3. Bénéfices des entreprises et distributions de capital : une nette tendance à la hausse	8
4. Les entreprises face à leurs salaires les plus bas	10
5. Les pertes de salaire réel touchent particulièrement les bas salaires	11
6. L'écart salarial se creuse dans l'ensemble de l'économie	12
Conclusion	13
Annexe	14

Abstract

La présente étude examine l'inégalité salariale dans 37 groupes suisses majoritairement cotés en bourse. Elle mesure "l'écart salarial", c'est-à-dire le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas versés au sein d'une entreprise. Elle compare en outre les distributions de capital aux actionnaires avec l'évolution réelle des salaires et place les résultats dans le contexte des développements économiques en général.

Dans les entreprises étudiées, l'écart salarial pour l'année 2022 est de 1:139, ce qui est supérieur au niveau de 2020 et légèrement inférieur à celui de 2021. L'écart salarial le plus élevé, soit 1:307, se trouve toujours chez Roche. Parmi les dix entreprises présentant l'écart salarial le plus important, celui-ci s'est encore élargi.

Les bénéfices des entreprises et les distributions de capital aux actionnaires restent également à un niveau très élevé et atteignent presque les valeurs de l'année record 2021.

En revanche, les bas salaires ont baissé l'année dernière. Ils ont certes augmenté de près de 1% en termes nominaux, ce qui correspond à peu près à la croissance de la productivité du travail. En revanche, le renchérissement annuel s'est élevé à 2,8%. La perte de salaire réel correspond donc à peu près au recul de 1,9% observé dans l'ensemble de l'économie.¹

¹ «Kaufkraft sinkt dramatisch», workzeitung 9.5.2023.

1. L'écart salarial continue de se creuser

L'analyse des différences de salaires dans les plus grands groupes suisses montre que l'écart salarial reste important. En 2022, le salaire le plus élevé perçu dans les entreprises étudiées était en moyenne 139 fois plus élevé que le salaire le plus bas versé dans la même entreprise.²

Pour les "Bad Ten", les dix entreprises présentant les plus grandes différences salariales (voir figure 1), l'écart salarial s'est encore creusé l'année dernière, même après l'année record de 2021, passant en moyenne de 1:204 à 1:208. En 2018, le rapport était encore de 1:167.³

Roche défend sa place de leader peu glorieuse pour la quatrième fois consécutive. Le CEO Severin Schwan se fait verser un salaire de plus de 15 millions de francs, ce qui correspond à plus de 307 fois le salaire le plus bas de l'entreprise. Un-e employé-e de Roche avec le salaire le plus bas de l'entreprise devrait donc travailler à plein temps pendant près de 25,5 ans pour gagner juste une fois le salaire mensuel calculé de Severin Schwan. L'UBS reste en deuxième position en ce qui concerne l'écart salarial, et ABB occupe désormais la troisième place.

L'écart salarial moyen des 37 entreprises étudiées a légèrement diminué par rapport à l'année précédente, passant à 1:139.⁴ Cela s'explique par quelques changements de personnel au niveau du management supérieur des entreprises étudiées. En règle générale, les nouveaux cadres reçoivent un "salaire de départ" légèrement inférieur à celui de leurs prédécesseurs établis. Le léger recul des bénéfices des entreprises par rapport à l'année exceptionnelle 2021, au cours de laquelle des bonus exceptionnellement élevés avaient été versés, joue également un rôle. Malgré cela, l'écart salarial

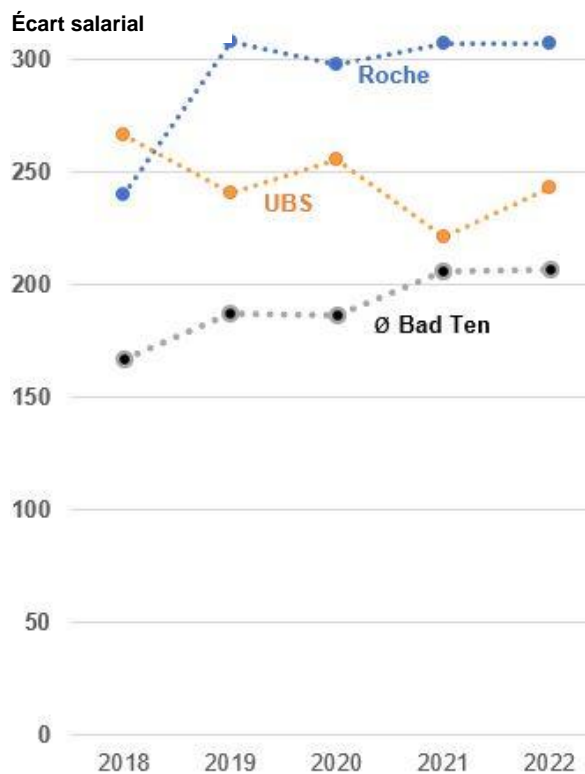


Figure 1: L'écart salarial s'est encore creusé depuis 2018 dans les 10 entreprises présentant les plus grandes différences de salaire. Roche et UBS ont échangé les "premières places" de l'inégalité.

reste supérieur à celui de 2018, où il était de 1:134.⁵

Le tableau 1 montre les écarts salariaux dans les 37 groupes étudiés en 2021 et 2022. C'est chez Sika que l'écart salarial s'est le plus creusé. Cette augmentation de l'inégalité salariale s'explique par une forte hausse du salaire maximal du CEO Thomas Hasler. Son salaire déjà généreux a augmenté de près de 1,5 million de francs. Le salaire de Hasler a augmenté de 5,5 millions de francs, soit 54%, pour atteindre un total de 4,19 millions de francs.

² Dans la présente étude, le terme « salaire » désigne toute forme de rémunération, qu'elle soit fixe ou variable.

³ Moyenne des « Bad Ten » pour 2018 non pondérée en fonction du nombre de personnes occupées.

⁴ Pour les entreprises prises en compte cette année, l'écart salarial en 2021 était de 1 : 144.

⁵ Études sur les écarts salariaux Unia 2019.

	Entreprise	Branche	Détenteur-trice du plus haut salaire 2022	Ecart salarial	
				2022	2021
1	Roche	Chimie/Pharma	Severin Schwan	307	307
2	UBS	Finances	Ralph Hamers	243	221
3	ABB	MEM	Björn Rosengren	216	188
4	Nestlé	Industrie alimentaire	Ulf Schneider	202	207
5	Logitech	Software	Bracken Darell	198	204
6	Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Narasimhan	190	195
7	Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott	187	197
8	Zurich Insurance	Finances	Mario Greco	185	181
9	Partners Group	Finances	David Layton	180	155
10	Richemont	Horlogerie	Burkhard Grund (CFO)	168	179
11	Swatch	Horlogerie	Nick Hayek	165	162
12	Holcim	Construction et matériels	Jan jenisch	154	153
13	Temenos	Software	Max Chuard	152	174
14	Swiss Re	Finances	Christian Mumenthaler	122	140
15	Julius Bär	Finances	Philipp Rickenbacher	116	126
16	Straumann	Ingénierie médicale	Guillaume Daniellot	102	81
17	Adecco	Location de services	Alain Dehaze	91	100
18	Kühne+ Nagel	Logistique	Stefan Paul	90	127
19	Schindler	MEM	Thomas Oetterli	84	100
20	Swiss Life	Finances	Patrick Frost	84	84
21	Lindt&Sprüngli	Industrie alimentaire	Dieter Weisskopf	84	84
22	SGS	Divers	Frankie Ng	82	135
23	Givaudan	Chimie/Pharma	Gilles Andrier	81	92
24	Sika	Construction et matériaux	Thomas Hasler	79	51
25	Barry Callebaut	Industrie alimentaire	Peter Boone	77	121
26	Credit Suisse	Finances	David Mathers (CFO)	75	79
27	Sonova	Ingénierie médicale	Arnd Kaldowsky	70	66
28	Geberit	MEM	Christian Buhl	66	67
29	Lonza	Chimie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	65	75
30	Banque Canto- nale Vaudoise	Finances	Pascal Kiener	43	42
31	Bâloise	Finances	Gert De Winter	37	38
32	Swisscom	Télécommunications	Urs Schaeppi	35	38
33	EMS Chemie	Chimie/Pharma	Magdalena Martullo- Blocher	20	23
34	Migros	Commerce de détail	Fabrice Zumbrunnen	18	18
35	Post	Services postaux	Roberto Cirillo	18	18
36	SBB	Trafic terrestre	Vincent Ducrot	17	16
37	Coop	Commerce de détail	Philipp Wyss	10	12
	Moyenne (pondéré par le nombre d'employé-e-s)			139	144

Tableau 1: Ecart salarial 2022 et comparaison avec l'année précédente

2. Évolution des hauts salaires : des rémunérations indécentes à la tête des entreprises

Le tableau 2 (voir page suivante) montre l'évolution des salaires maximaux entre 2021 et 2022. En 2022, le salaire le plus élevé a de nouveau été versé au CEO de Roche, Severin Schwab. Celui-ci touche plus de 15 millions de francs, reste nettement le plus élevé. Ralph Hamers, directeur général de l'UBS, et Vasant Narasimhan, directeur général de Novartis, arrivent en deuxième et troisième position avec des salaires respectifs de 12,64 et 10,96 millions de francs. Par rapport à l'année précédente, ce sont les CEO de Sika

(+54%), Straumann (+26%) et ABB (+19%) qui ont. Comme l'année précédente, Magdalena Martullo-Blocher est la seule femme à figurer parmi les plus gros salaires. Son salaire comparativement "modeste" d'un peu plus d'un million de francs ne devrait d'ailleurs pas susciter de sentiments de compassion excessifs. Toutefois, la multimilliardaire et ses deux sœurs empochent chaque année environ 100 millions de francs de dividendes d'Ems-Chemie.

	Entreprise	Branche	Détenteur-trice du plus haut salaire 2022	Salaire le plus élevé en mio.		Variation
				2022	2021	
1	Roche	Chimie/Pharma	Severin Schwan	15.1	15.1	0%
2	UBS	Finances	Ralph Hamers	12.6	11.5	10%
3	Novartis	Chimie/Pharma	Vasant Narasimhan	11.0	11.2	-2%
4	Logitech	Software	Bracken Darell	10.5	10.5	0%
5	Nestlé	Industrie alimentaire	Ulf Schneider	10.3	10.6	-3%
6	Alcon	Chimie/Pharma	David J. Endicott	9.9	10.0	-1%
7	ABB	MEM	Björn Rosengren	9.8	8.2	19%
8	Zurich Insurance	Finances	Mario Greco	9.4	9.2	2%
9	Holcim	Construction et matériaux	Jan Jenisch	9.2	9.0	1%
10	Partners Group	Finances	David Layton	9.1	7.9	16%
11	Richemont	Horlogerie	Burkhard Grund (CFO)	8.5	8.5	0%
12	Temenos	Software	Max Chuard	7.4	8.1	-8%
13	Swatch	Horlogerie	Nick Hayek	6.7	6.6	2%
14	Swiss Re	Finances	Christian Mumenthaler	6.2	7.1	-13%
15	Julius Bär	Finances	Philipp Rickenbacher	6.0	6.5	-8%
16	Givaudan	Chimie/Pharma	Gilles Andrier	5.6	6.3	-12%
17	Adecco	Location de services	Alain Dehaze	4.6	5.1	-8%
18	Lindt&Sprüngli	Industrie alimentaire	Dieter Weisskopf	4.3	4.3	0%
19	Swiss Life	Finances	Patrick Frost	4.3	4.3	0%
20	Straumann	Ingénierie médicale	Guillaume Daniellot	4.2	3.4	26%
21	Sika	Construction et matériaux	Thomas Hasler	4.2	2.7	54%
22	SGS	Divers	Frankie Ng	4.1	6.9	-39%
23	Barry Callebaut	Industrie alimentaire	Peter Boone	3.9	6.2	-36%
24	Credit Suisse	Finances	David Mathers (CFO)	3.9	4.1	-6%
25	Schindler	MEM	Thomas Oetterli	3.8	4.4	-12%
26	Sonova	Ingénierie médicale	Arnd Kaldowsky	3.7	3.4	6%
27	Kühne+ Nagel	Logistique	Stefan Paul	3.6	5.0	-29%
28	Lonza	Chimie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	3.5	4.0	-12%
29	Geberit	MEM	Christian Buhl	3.1	3.2	-1%
30	Bâloise	Finances	Gert De Winter	2.1	2.2	-2%
Banque Cantonale						
31	Vaudoise	Finances	Pascal Kiener	2.1	2.0	2%
32	Swisscom	Télécommunications	Urs Schaeppli	1.8	2.0	-8%
Magdalena Martullo-						
33	EMS Chemie	Chimie/Pharma	Blocher	1.0	1.2	-9%
34	SBB	Trafic terrestre	Vincent Ducrot	1.0	1.0	4%
35	Migros	Commerce de détail	Fabrice Zumbrunnen	0.9	0.9	1%
36	Post	Services postaux	Roberto Cirillo	0.8	0.8	0%
37	Coop	Commerce de détail	Philipp Wyss	0.6	0.6	-7%

Tableau 2 : Salaires les plus élevés en 2022 (en million de francs)

Au total, les top salaires ont baissé d'environ 2,3%. Comme nous l'avons déjà mentionné, ce sont surtout les changements au poste de CEO (ou de CFO) qui en sont responsables : si l'on ne considère que les groupes sans changement au poste avec la rémunération la plus élevée, on ne constate aucun recul des top-salaires.⁶

Ensuite, plusieurs CEO n'ont pas obtenu l'intégralité de leurs bonus vu que les bénéfices étaient en

moyenne légèrement inférieurs à ceux de 2021, année avec d'importantes bénéfices extraordinaires. En revanche, les éléments fixes du salaire ont augmenté en moyenne de près de 2,7%, ce qui correspond à peu près au renchérissement annuel de 2022 (2,8%).

⁶ Tous les groupes sauf Adecco, Barry Callebaut, Kühne+Nagel, Schindler, Swisscom.

3. Bénéfices des entreprises et distributions de capital : une nette tendance à la hausse

Bénéfices (médiane)

Les bénéfices des entreprises ont certes légèrement diminué par rapport à l'année record de 2021, mais ils se situent toujours à un niveau exceptionnellement élevé. La tendance à long terme des bénéfices est toujours clairement à la hausse (voir figure 2).

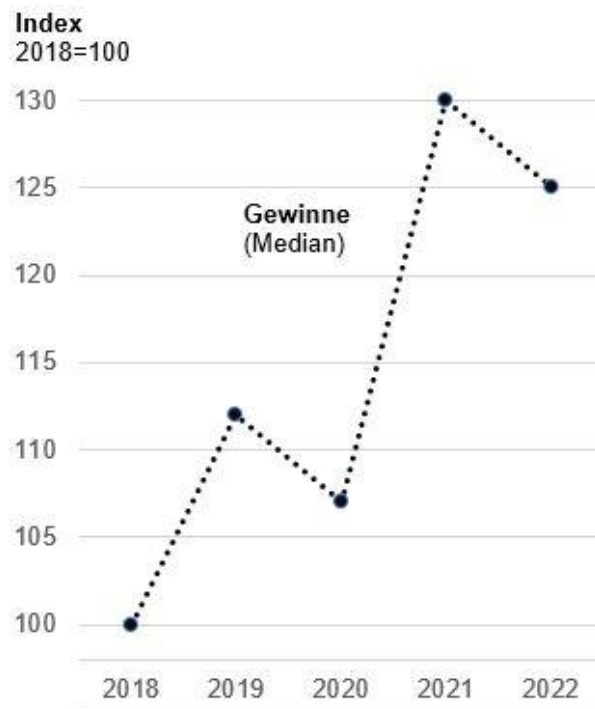


Figure 2: Indice des bénéfices des entreprises (médiane, 2018=100)

Les dividendes versés ont une nouvelle fois augmenté de manière significative, à savoir de plus de 2,5 milliards de francs pour un total de près de 44 milliards de francs de dividendes.⁷ De plus, l'actionnariat a profité des rachats d'actions. Au cours de l'exercice 2022, les groupes analysés y ont

consacré 32 milliards de francs, soit 8 milliards de moins que l'année précédente. Si l'on exclut Roche et son rachat extraordinaire de 19 milliards en 2021, les rachats d'actions ont toutefois augmenté de plus de 12,5 milliards en 2022. Cela correspond à une augmentation d'environ 63%.

⁷ Base 34 entreprises, sans Coop, Migros et CFF.

Entreprise	Branche	Dividendes 2022 (Mio. CHF)	Rachat d'action 2022 (Mio. CHF)	Total (Mio. CHF)	Variation
1 Nestlé	Industrie alimentaire	7'618	10'679	18'297	29%
2 Novartis	Chimie/Pharma	7'165	10'072	17'237	82%
3 Roche	Chimie/Pharma	7'832	0	7'832	-71%
4 UBS	Finances	1'592	5'733	7'325	73%
5 ABB	MEM	1'621	3'015	4'636	-7%
6 Zurich Insurance	Finances	3'594	735	4'329	19%
7 Holcim	Construction et matériaux	1'330	895	2'225	55%
8 Kühne+ Nagel	Logistique	1'186	646	1'832	0%
9 Swiss Re	Finances	1'742	6	1'748	1%
10 Richemont	Horlogerie	1'860	-199	1'661	31%
Total		35'539	31'582	67'122	-2%
Total des 34 entreprise étudiées		43'755	32'174	75'929	-5%

Tableau 3 : Distribution à l'actionnariat en 2022

En 2022, les actionnaires des 34 entreprises cotées en bourse ont reçu au total près de 76 milliards de francs (voir Figure 3). Les leaders sont toujours Nestlé, Novartis, Roche et UBS avec des distributions totales de plus de 50 milliards de francs. Ces quatre entreprises se trouvent parmi les dix plus grandes entreprises en termes d'écart salarial ! Ces entreprises se comportent donc de manière particulièrement éhontée en distribuant unilatéralement leurs bénéfices par le biais de distributions de capital au lieu d'augmenter enfin les salaires les plus bas.

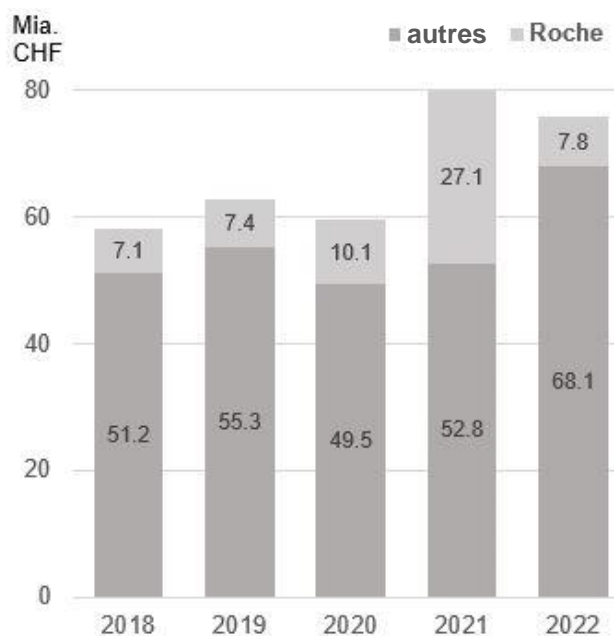


Figure 3: Distribution aux actionnaires (en milliards de francs)

Nous constatons que malgré la pandémie de Covid, les problèmes de chaîne d'approvisionnement, l'inflation et la guerre en Ukraine, les bénéfices des entreprises et les distributions de capital aux actionnaires ont continué à augmenter ces dernières années. Les entreprises présentant un écart salarial important se distinguent en outre par des distributions particulièrement élevées à l'actionnariat. Elles pourraient au contraire augmenter sans problème les salaires les plus bas à un niveau décent.

4. Les entreprises face à leurs salaires les plus bas

En revanche, les employé-e-s n'ont pas profité des bénéfices des entreprises, en particulier ceux qui touchent les salaires les plus bas. Les salaires les plus bas dans les groupes étudiés ont baissé en termes réels au cours des deux dernières années (figure 4). L'augmentation nominale d'à peine 1%

pour l'exercice 2022 correspond à peu près à l'augmentation de la productivité du travail, mais reste bien en deçà du renchérissement. En comparaison, c'est dans les entreprises de la branche horlogère que l'évolution des bas salaires a été la meilleure, grâce aux réglementations des CCT.

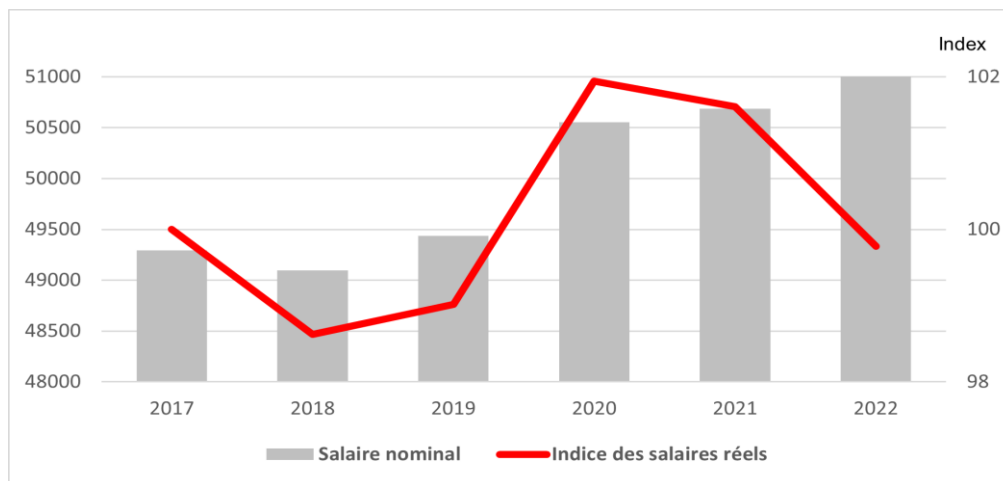


Figure 4: baisse des salaires réels dans 37 entreprises

La valeur médiane des salaires les plus bas dans les groupes étudiés se situe donc toujours à un niveau honteusement bas, à savoir 51 181 francs par an. En d'autres termes, cela signifie que : dans la moitié des entreprises étudiées, les employé-e-s les moins bien payés ne gagnent même pas 4000 francs par mois !⁸ Et dans pas moins de 30 des 37 entreprises, les salaires les plus bas sont inférieurs au seuil "officiel" de 4102 francs.⁹

⁸ 51 181 francs correspondent à un salaire mensuel de 3937 francs pour 13 mois de salaire.

⁹ Le salaire médian suisse s'élève à 79'980 francs (6'665 francs par mois). Si une personne gagne moins de deux tiers du salaire médian, elle est considérée comme un bas salaire. Le seuil de bas salaire se situe donc à environ 53'320 francs par an. Pour 12 salaires mensuels, cela représente 4'443 francs par mois, pour 13 salaires mensuels 4'102 francs par mois.

5. Les pertes de salaire réel touchent particulièrement les bas salaires

Celles et ceux qui gagnent peu souffrent particulièrement de l'inflation. A la fin du mois, il ne reste presque rien pour un salaire bas. Souvent, il n'y a pas d'argent pour les activités de loisirs, ce qui exclut ces personnes de la société. Les conditions de vie des personnes à bas salaire dans les grands groupes suisses se sont également détériorées depuis 2020, comme le montre l'exemple de calcul suivant :

Selon l'enquête sur le budget des ménages de l'OFS, les personnes qui gagnaient 50 552 francs en 2020 pour un emploi à plein temps (= médiane des emplois à bas salaire dans les entreprises étudiées) et qui vivaient dans un ménage d'une personne appartenaient au deuxième quintile inférieur de la population de moins de 65 ans en termes de revenus.¹⁰ En 2022, cette personne gagnait 630 francs de plus, soit 51 181 francs au total. Toutefois, entre décembre 2020 et décembre 2022, les prix à la consommation ont augmenté de 4,4% au total.¹¹

Les hausses de prix supérieures à la moyenne dans certaines catégories sont toutefois encore plus importantes pour les personnes peu rémunérées : dans le deuxième quintile de ces ménages, les dépenses de consommation de biens et de services représentent déjà deux tiers (67,1%) du budget total. Les postes les plus importants sont le logement et l'énergie (24,7% du budget) et les transports (8,5% du budget). Entre décembre 2020 et 2022, ces dépenses ont augmenté de 6,9% (logement et énergie) et de 12,9% (transports), avant même les hausses extrêmes des prix des loyers et de l'électricité en 2023. Le calcul est vite fait : les dépenses supplémentaires pour le logement et l'énergie ont coûté 861 francs, celles pour les transports 554 francs supplémentaires. Ensemble, ces deux postes représentent plus du double de l'augmentation du salaire nominal.

Le calcul est encore plus dramatique pour les salarié-e-s les moins bien payés des entreprises étudiées, s'ils n'exercent qu'un emploi à 80%. En 2020, ils gagnaient en moyenne 40'441 francs et en 2022 seulement 500 francs de plus, soit 40'944 francs. Ces personnes tombent donc statistiquement dans le quintile inférieur de l'enquête sur le budget des ménages, dans lequel les dépenses pour le logement et l'énergie (41,9%) et les transports (8,4%) représentent déjà la moitié du budget. En d'autres termes, les travailleuses et travailleurs qui se trouvent dans ces conditions ont dû dépenser en moyenne 1169 francs de plus pour le « logement et l'énergie » et 438 francs de plus pour les « transports » en 2022 qu'en 2020. Ces coûts supplémentaires ont à eux seuls plus que triplé la maigre augmentation nominale durant cette période !

¹⁰ OFS Enquête sur le budget des ménages, 2015–2017, Tab T20.02.01.00.22.

¹¹ OFS, Indice suisse des prix à la consommation.

6. L'écart salarial se creuse dans l'ensemble de l'économie

Notre étude montre que l'écart salarial entre les entreprises étudiées est grand et qu'il existe un décalage étonnant entre l'évolution des bénéfices et celle des bas salaires. Alors que les entreprises enregistrent des bénéfices extraordinaires et que les actionnaires profitent de généreuses distributions de capital, les salaires suisses baissent en termes réels, de sorte que les travailleuses et travailleurs peuvent de moins en moins se permettre de travailler.

Un coup d'œil sur les salaires dans l'ensemble de l'économie montre une image similaire : les salaires réels ont baissé en moyenne de 1,9% en 2022, après avoir déjà reculé de 0,8% en 2021.¹² Cette tendance devrait se poursuivre cette année et au début de l'année 2024, notamment en raison de la forte hausse des coûts des primes d'assurance maladie et, désormais, des loyers. Il faut s'attendre à une nouvelle baisse des salaires réels, pour la troisième année consécutive. Cela pèse particulièrement sur les ménages à bas et moyens revenus.

Si l'on tient compte de la répartition des salaires et pas seulement de la moyenne, la situation est encore plus sombre : Entre 2016 et 2022, seuls les 10% des salaires les plus élevés ont augmenté en termes réels. (voir Figure 5¹³). En revanche, les 10% des salaires les plus bas ont baissé de 1,8% en termes réels, et les salaires intermédiaires de 0,9% tout de même. Il n'est donc pas surprenant que la part des bas salaires, qui était presque tombée à un dixième des bénéficiaires de salaires jusqu'en 2014 grâce aux campagnes syndicales sur les salaires minimums, augmente à nouveau. En 2020, 10,5% des salarié-e-s gagnaient moins de deux tiers du salaire médian.¹⁴ Ce chiffre a probablement encore augmenté depuis.

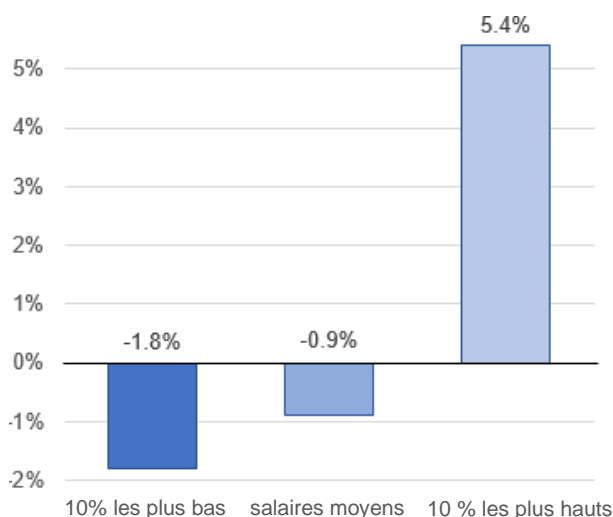


Figure 5 : Évolution des salaires réels entre 2016 et 2022 (source : enquête sur la structure des salaires de l'OFS)

Les femmes sont ici excessivement touchées. Un quart de toutes les femmes perçoivent moins de 4500 francs par mois pour un emploi à plein temps (et 13 mois de salaire), et ce même si elles sont titulaires d'un diplôme d'apprentissage. D'ailleurs, un diplôme professionnel garantit de moins en moins un bon salaire. En effet, un-e salarié-e sur quatre ayant un diplôme d'apprentissage gagne moins de 5000 francs par mois.¹⁵ Cela contribue à la pénurie de main d'œuvre qualifiée.

Il va de soi que les personnes peu fortunées ne peuvent pas compenser sans autre la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années en puisant dans leur épargne, d'autant plus que la fortune est répartie de manière très inégale en Suisse. En 2019, pas moins de 1,26 million de personnes (23%) ne disposaient d'aucun capital et 1.7 million de Suisses (31%) n'avait qu'une mini-fortune (< 50'000 francs).¹⁶

¹² Indice suisse des salaires, Office fédéral de la statistique.

¹³ Source graphique : Union syndicale suisse, rapport de répartition 2023 (sgb.ch), données de l'Office fédéral de la statistique (ESS, ESPA, statistique des salaires CCT, IPC), calculs de l'USS.

¹⁴ C'est-à-dire 4'442 francs ou moins (pour 12 salaires mensuels et un taux d'occupation de 100%), source : enquête sur la structure des salaires de l'OFS..

¹⁵ Union syndicale suisse, Rapport de répartition 2023.

¹⁶ Source : OFS, Statistique de la fortune.

Conclusion

L'analyse de 37 grandes entreprises et groupes suisses cotés en bourse montre à quel point les bénéfices croissants des entreprises sont répartis de manière injuste. Les top-managers continuent d'encaisser des bonus absurdement élevés, les actionnaires profitent de versements généreux de dividendes et de rachats d'actions. Dix ans après la victoire triomphale de l'initiative « contre les rémunérations abusives » en votation populaire, la promesse d'endiguer les rémunérations abusives par une plus grande démocratie actionnariale s'est révélée être une illusion.

Ce sont les travailleuses et les travailleurs qui en paient le prix. Alors que leurs patrons et les actionnaires accumulent les bénéfices, ils doivent accepter des baisses de salaire réel. Les salarié-e-s situés au bas de l'échelle salariale sont particulièrement touchés. Ils paient les salaires les plus élevés et les gains en capital des autres en voyant leurs conditions de vie se détériorer.

Les employeurs invoquent volontiers un contexte économique difficile et des marges bénéficiaires réduites pour justifier des salaires outrageusement bas. L'étude d'Unia sur les salaires se concentre toutefois sur les entreprises qui réalisent des bénéfices suffisants pour verser des salaires décents à tous leurs collaboratrices et collaborateurs et compenser le renchérissement. C'est également la conclusion de Pierre-Olivier Gourinchas, économiste en chef du FMI : « L'inflation a permis aux entreprises de réaliser des bénéfices très élevés. Ces bénéfices permettent de faire face à l'augmentation du coût de la vie en augmentant les salaires ».¹⁷

Mais ce n'est pas le cas. Les entreprises distribuent leurs superprofits du bas vers le haut, au top management et aux actionnaires. Elles n'ont aucun intérêt à l'équité salariale. Le manque de main-

d'œuvre qualifiée et un marché de travail tendu n'y changent rien. Seuls des salaires minimums légaux, des conventions collectives pour des augmentations générales de salaire peuvent garantir que les travailleuses et travailleurs reçoivent une part plus équitable des bénéfices qu'ils rendent possibles par leur travail.

¹⁷ «Kosten wären immens für Weltwirtschaft», Tages-Anzeiger, 17.4.2023.

Méthodologie des écarts salariaux

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 de gestion, il existe deux autres critères objectifs principaux auxquels une entreprise doit répondre pour être incluse dans cette étude :

- Elle doit avoir une valeur boursière (capitalisation boursière) de plus de 7 milliards de francs suisses l'année de l'étude. Francs (et être cotée à la Bourse suisse Six) ou employer plus de 11'000 collaborateurs en Suisse.
- Elle a son siège principal en Suisse.

L'étude porte sur 37 entreprises, dont 34 sont cotées en bourse. Cela correspond à environ un sixième des 232 entreprises suisses cotées en bourse.

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 CEO) 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.

Par rapport à l'étude 2021, nous avons élargi notre sélection de six entreprises (Bachem, Banque Cantonale Vaudoise, Logitech, SIG Com-bibloc, Swiss Prime Site, VAT). C'est pourquoi l'écart salarial calculé ici pour l'année 2020 diffère de l'écart salarial 2020 calculé dans l'étude de l'année dernière.

Sources

Les données relatives au chiffre d'affaires, aux bénéfices, aux salaires maximaux, aux dividendes, aux rachats d'actions et aux charges salariales proviennent des rapports annuels des sociétés, d'autres sources publiques ou de contacts directs avec les sociétés. En principe, ces données ont été collectées et rassemblées par Ethos. Les sociétés cotées en bourse doivent rendre leurs rapports annuels accessibles au public.

Dans la plupart des rapports de gestion, le nombre d'employés au niveau mondial est indiqué, mais pas celui de la Suisse. Pour vérifier si les entreprises emploient plus de 11'000 personnes 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 se situait entre 1836 (Partners Group) et 276'000 (Nestlé). C'est pourquoi l'écart salarial moyen est pondéré en fonction du nombre de personnes employées.

Les données relatives aux salaires les plus bas en Suisse proviennent des conventions collectives de travail (CCT), lorsqu'il en existe, du « Lohnbuch 2023 »¹⁸ et, pour certaines entreprises, du calculateur statique de salaires de la Confédération « Salarium ».¹⁹

¹⁸ Lohnbuch 2023, Éditeur : Office de l'économie et du travail du canton de Zurich. Le «Lohnbuch» rassemble les salaires minimaux ainsi que les salaires locaux et professionnels en Suisse.

¹⁹Salarium – calculateur statistique de salaires, Office fédéral de la statistique.

