



# **Profiteurs et actionnaires se servent, les salarié-e-s perdent**

**Étude sur les écarts salariaux 2024**

**Noémie Zurlinden  
Maxime Barbey**

**UNIA**

## **Impressum**

Editeur : Syndicat Unia  
Rédaction et mise en page : Natalie Imboden et Lucas Dubuis  
Image de couverture : Unia

Distribué par :  
Syndicat Unia  
Weltpoststrasse 20  
3000 Berne 16

1ère édition, août 2024

# Table des matières

<b>Abstract</b>	<b>3</b>
<b>1. Les salaires les plus élevés ne cessent d'augmenter : l'écart salarial se creuse</b>	<b>4</b>
<b>2. Les bénéfices des entreprises vont aux actionnaires</b>	<b>6</b>
<b>3. L'inégalité augmente : l'augmentation du coût de la vie frappe plus durement les bas et moyens revenus</b>	<b>8</b>
<b>Conclusion</b>	<b>10</b>
<b>Annexe</b>	<b>11</b>

## Abstract

La présente étude examine l'inégalité salariale dans les 36 plus grands groupes suisses, dont la plupart sont cotés en bourse. Elle mesure l'écart salarial, donc le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas au sein d'une entreprise et examine les distributions de capital aux actionnaires. De plus, elle place les résultats dans le contexte des évolutions économiques en général.

Les salaires les plus élevés dans les entreprises examinées, et donc les salaires les plus élevés en Suisse, ont continué de progresser en 2023. Cinq CEO ont gagné plus de 10 millions de francs. Le patron de Novartis, Vasant Narasimhan, a reçu le salaire le plus élevé, avec 16,2 millions de francs. Sergio Ermotti, le CEO d'UBS, a gagné 14,4 millions de francs pour seulement neuf mois de travail.

Dans les entreprises examinées, l'écart salarial pour l'année 2023 est en moyenne de 1:143. L'année précédente, il était encore de 1:139 dans les mêmes entreprises. L'écart salarial le plus élevé, soit 1:267, se trouve chez UBS.

Les versements de dividendes aux actionnaires ont continué à augmenter. Ils se sont élevés à 45 milliards de francs en 2023. À cela s'ajoute que les actionnaires de nombreuses entreprises ont bénéficié de rachats d'actions. Cela montre que les entreprises ont plus qu'assez d'argent pour augmenter les salaires de tout le monde, notamment les salaires les plus bas, et ainsi réduire l'écart salarial.

Alors que les cadres supérieurs et les actionnaires des plus grandes entreprises suisses ont profité, les bas et moyens salaires en Suisse ont vu leurs revenus perdre de la valeur en raison de l'augmentation du coût de la vie. L'inégalité en Suisse s'est accrue.

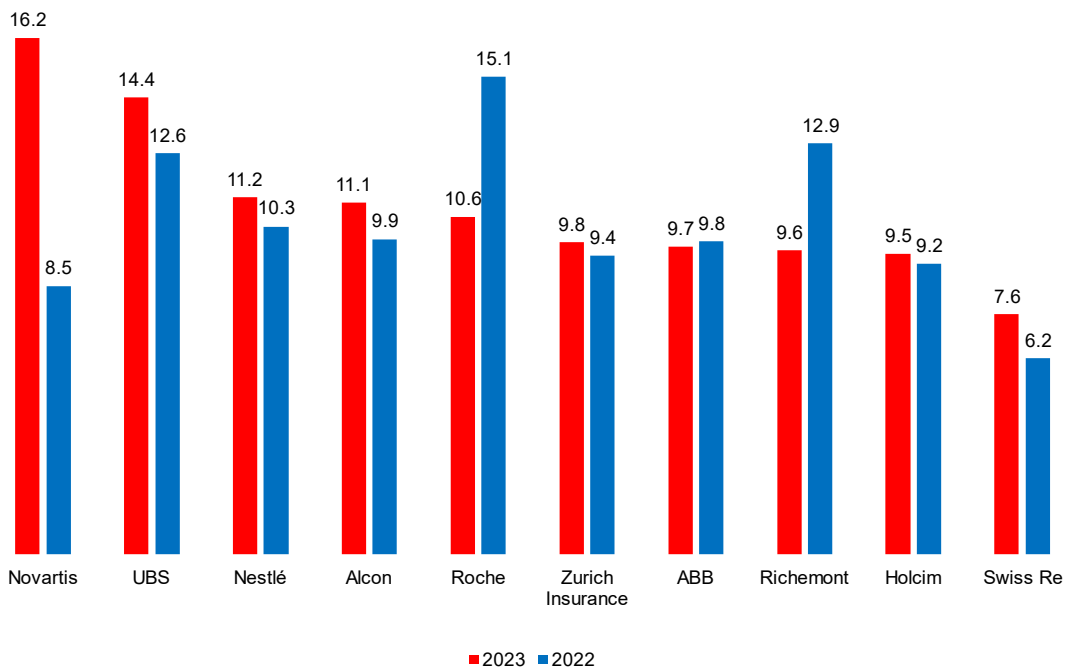
# 1. Les salaires les plus élevés ne cessent d'augmenter : l'écart salarial se creuse

En 2023 encore, les salaires les plus élevés ont poursuivi leur hausse. Le graphique 1 montre les dix salaires les plus hauts en 2023 et les compare aux salaires versés en 2022 dans les mêmes entreprises. Cinq CEO ont gagné plus de 10 millions de francs pour la seule année 2023.<sup>1</sup>

Le CEO de Novartis Vasant Narasimhan arrive en tête de liste avec 16,2 millions de francs. Son salaire a presque doublé par rapport à 2022. Le patron d'UBS Sergio Ermotti arrive en deuxième position : il a perçu 14,4 millions de francs pour neuf mois de travail.

Cela représente un salaire annuel colossal de 19,2 millions de francs, 50 pour cent plus élevé que le salaire annuel du CEO précédent, Ralph Hamers, en 2022. Sergio Ermotti a donc gagné 84 000 francs par jour de travail. C'est plus qu'un salaire annuel moyen en Suisse, qui est de 81 500 francs.<sup>2</sup> Et c'est une fois et demie de plus que le salaire le plus bas au sein d'UBS.<sup>3</sup> Le CEO de Nestlé, Ulf Mark Schneider, qui occupe la troisième place a aussi vu son salaire augmenter de 10,3 à 11,2 milliards de francs.

**Figure 1 : Les dix salaires les plus élevés en 2023 et 2022, en millions de francs**



<sup>1</sup> Le tableau A.1 en annexe montre les salaires les plus élevés dans toutes les entreprises examinées en 2023 et 2022.

<sup>2</sup> Il s'agit ici du salaire médian : 50% gagnent plus, 50% gagnent moins. Source : Enquête sur la structure des salaires, Office fédéral de la statistique. Chiffres pour 2022.

<sup>3</sup> Le salaire le plus bas est le salaire minimum pour les employé-e-s non qualifiés selon la nouvelle Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) au 1.1.2023.

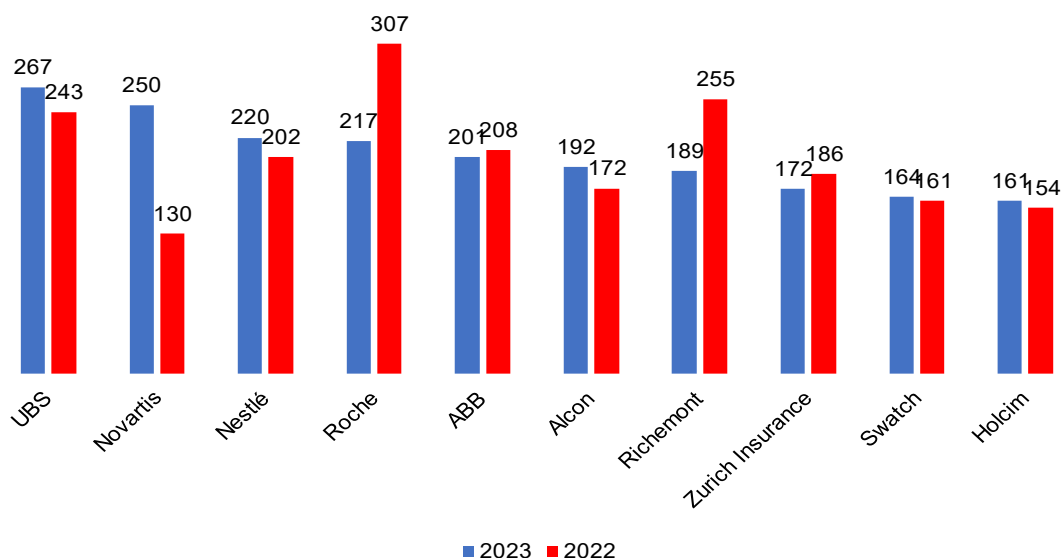
Dans sept des dix entreprises examinées, les salaires les plus élevés ont poursuivi leur hausse.<sup>4</sup> Les salaires les plus élevés ont diminué surtout chez Roche et Richemont. Thomas Schinecker, le nouveau CEO du groupe Roche (à partir du 14 mars 2024), a gagné moins que son prédécesseur en 2022. Burkhart Grund, CFO de Richemont, a gagné moins en 2023 que lors de son « année record » personnelle en 2022 où il avait perçu 12,9 millions de francs. Cependant, le revenu de Burkhart Grund a augmenté en 2023 par rapport à 2021, passant de 8,5 à 9,6 millions de francs.<sup>5</sup>

Les dix plus hauts salaires ont augmenté en moyenne de 3,5%. La compensation du renchérissement et des augmentations des salaires réels sont donc possibles, mais uniquement pour les personnes aux plus hauts revenus qui, contrairement aux personnes à bas et moyens revenus, n'en ont pas besoin.<sup>6</sup>

Alors que les salaires les plus élevés ont augmenté, les salaires les plus bas n'ont pratiquement pas bougé. L'écart salarial s'est donc creusé dans les plus grandes entreprises. La figure 2 montre les dix entreprises qui présentent l'écart salarial le plus important en 2023, soit la plus grande différence entre le salaire le plus haut et le salaire le plus bas. UBS arrive en tête de liste, suivie par Novartis et Nestlé. Sergio Ermotti a gagné 267 fois plus que l'employé-e percevant le salaire le plus bas. Chez Novartis c'était 250 fois plus et chez Nestlé 220 fois plus. Chez Novartis, l'écart salarial a presque doublé en raison de la forte augmentation du salaire du CEO.

Au total, l'écart salarial est passé de 1:139 en 2022 à 1:143. L'inégalité dans les plus grands groupes suisses s'est donc accrue.<sup>7</sup>

**Figure 2 : Les dix écarts salariaux les plus importants en 2023 et 2022**



<sup>4</sup> Thomas Schinecker, le nouveau CEO du groupe Roche (à partir du 14 mars 2024) a gagné moins que son prédécesseur en 2022.

<sup>5</sup> Richemont clôture son exercice comptable au 31 mars de chaque année. Pour 2023, les salaires de l'exercice 2023/24 sont pris en compte.

<sup>6</sup> Le renchérissement s'est élevé à 2,1% en 2023.

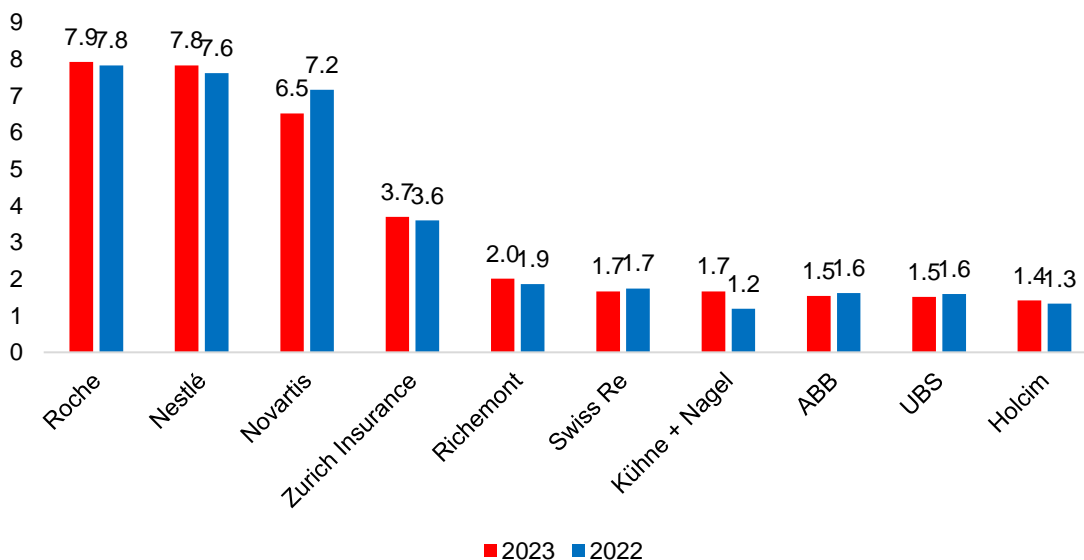
<sup>7</sup> Le tableau A.2 en annexe montre les écarts salariaux dans les entreprises examinées en 2023 et 2022.

## 2. Les bénéfices des entreprises vont aux actionnaires

Les plus grandes entreprises suisses se portent bien. Même très bien. Elles ont à nouveau enregistré des bénéfices très élevés. Ces derniers ont augmenté en moyenne de 45% par rapport à 2022. Comme nous l'avons vu au chapitre 1, ce sont les cadres supérieurs qui profitent du succès des entreprises. Dans le même temps, les employé-e-s aux salaires les plus bas n'ont guère ou pas du tout profité du succès auquel ils ont contribué. Au lieu de cela, ce sont les actionnaires, à côté des cadres supérieurs, qui empochent beaucoup d'argent. Comme chaque année, des montants gigantesques sont à nouveau versés à l'actionariat. En 2023, les plus grandes entreprises suisses ont versé au total 45 milliards de francs de dividendes à leurs actionnaires. En 2022, les mêmes entreprises avaient versé 44,3 milliards de francs.

Comme jusqu'ici, ce sont avant tout les actionnaires de Roche, Nestlé, Novartis et Zurich Insurance qui en profitent. C'est ce que montre la figure 3, qui regroupe les dix entreprises qui ont versé les dividendes les plus élevés en 2023 et les compare avec 2022. Chez Roche et Nestlé, les actionnaires bénéficient de dividendes d'un montant de près de 8 milliards de francs, chez Novartis de 6,5 milliards et chez Zurich Insurance de 3,7 milliards de francs. Au total, les dix entreprises ayant versé les dividendes les plus élevés ont dépensé 35,8 milliards de francs. Cela correspond à 80% de tous les dividendes distribués par les entreprises qui font l'objet de cette étude.

**Figure 3 : Les dix entreprises ayant distribué les dividendes les plus élevés en 2023 et 2022, en milliards de francs**



Les actionnaires de nombreuses entreprises ont non seulement bénéficié de versements de dividendes, mais aussi de rachats d'actions. Les plus grandes entreprises suisses ont dépensé au total 25,2 milliards de francs pour des rachats d'actions. Viennent en tête de liste Novartis avec 7,8 milliards, Nestlé avec 5,2 milliards et UBS avec 2,5 milliards de francs.

Ces chiffres montrent qu'il y a plus qu'assez d'argent dans les plus grandes entreprises suisses pour augmenter également les salaires les plus bas. Au lieu de cela, les cadres supérieurs et les

actionnaires continuent de s'enrichir. Aussi et surtout dans les entreprises qui ont annoncé des licenciements collectifs ces dernières années, comme Novartis et plus récemment Roche.<sup>8</sup> UBS en est un piètre exemple : après la reprise de Crédit Suisse en 2023, plusieurs milliers de personnes en Suisse et des dizaines de milliers de personnes dans le monde perdent leur emploi.<sup>9</sup> Pendant ce temps, Sergio Ermotti se remplit les poches et les actionnaires continuent à profiter de versements de dividendes qui se montent à des milliards de francs.

<sup>8</sup> Voir par exemple <https://www.blick.ch/wirtschaft/pharma-kahlschlag-novartis-streicht-stellen-440-stellen-in-der-schweiz-240-in-usa-id19620756.html>, <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/stellenabbau-bei-novartis-entlassungen-eine-bittere-pille-fuer-die-novartis-angestellten> et <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/roche-streicht-uber-300-stellen-682178>

<sup>9</sup> Voir par exemple <https://www.blick.ch/fr/news/suisse/jusquo-iront-ils-lubs-prevoit-encore-cinq-vagues-de-licenciements-a-partir-du-mois-de-juin-id19661405.html> et <https://www.fuw.ch/ubs-soll-ab-juni-entlassungen-in-fuenf-wellen-planen-805446431766>



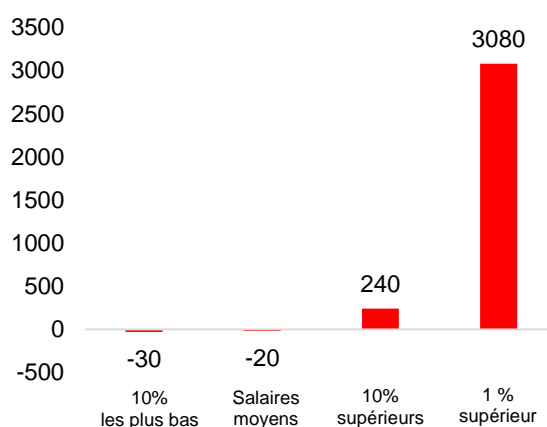
### 3. L'inégalité augmente : l'augmentation du coût de la vie frappe plus durement les bas et moyens revenus

Nous avons vu que l'écart salarial continue de se creuser dans les plus grandes entreprises suisses : l'inégalité s'accroît. Le fait que les plus hauts salaires et les versements de dividendes continuent d'augmenter montre que les entreprises ont suffisamment d'argent pour augmenter de manière significative tous les salaires, aussi les salaires les plus bas. Mais l'évolution des salaires les plus élevés et des versements de dividendes dans les plus grandes entreprises suisses illustre aussi une évolution de la société dans son ensemble : l'inégalité en Suisse augmente. C'est ce que nous allons démontrer dans ce chapitre.

Les salaires les plus élevés ont continué de progresser en 2023. Pendant ce temps, les salaires réels moyens (c.-à-d. corrigés de l'inflation) ont baissé en 2023 pour la troisième année consécutive : les salarié-e-s peuvent acheter de moins en moins avec leur salaire.<sup>10</sup> Cette comparaison montre de manière impressionnante que l'inégalité a augmenté en Suisse en 2023.

Mais cela fait déjà longtemps que l'inégalité augmente. C'est ce que montre le rapport sur la répartition 2024 de l'Union syndicale suisse. La figure 4 montre l'évolution des salaires réels pour les 10% des salaires les plus bas, pour les salaires moyens et pour les 10% et 1% des salaires les plus hauts entre 2016 et 2022. Alors que les salaires les plus bas et les salaires moyens ont baissé en termes réels, les 10% et 1% des salaires les plus élevés ont fortement augmenté en termes réels. Les personnes les mieux payées disposent de 3000 francs de plus par mois. Alors que les salaires les plus hauts continuent d'augmenter, tous les autres sont menacés de perdre une décennie.<sup>11</sup>

Figure 4 : Évolution des salaires réels entre 2016 et 2022, en francs



Source : Calculs USS basés sur les données de l'enquête sur la structure des salaires (Office fédéral de la statistique)

Mis à part que les salaires les plus élevés augmentent toujours plus, l'augmentation du coût de la vie ces dernières années est un moteur de l'inégalité croissante : les prix et les primes d'assurance maladie ont subi une forte hausse au cours des dernières années alors que les bas et moyens salaires sont restés à la traîne. En 2023, les prix étaient en moyenne de 5,7% plus élevés qu'en 2020. Les prix du logement et de l'énergie (y c. les loyers) ont augmenté de 9,3%, les prix des transports de 12,8% et les prix de l'alimentation de 4,8%.<sup>12</sup> Cette évolution est d'autant plus dramatique si l'on considère que l'augmentation du coût de la vie touche surtout les personnes à bas et moyens revenus.

<sup>10</sup>Source : Indice suisse des salaires, Office fédéral de la statistique

<sup>11</sup>Source : Rapport sur la répartition 2024 de l'USS

<sup>12</sup>Source : Indice suisse des prix à la consommation, Office fédéral de la statistique

Un exemple : les 20% des ménages aux revenus les plus bas (le quintile inférieur) consacrent un tiers de leur revenu au poste du logement et de l'énergie. Pour les 20% des ménages aux revenus les plus élevés (le quintile supérieur), c'est à peine un dixième.<sup>13</sup> Lorsque les prix du logement et de l'énergie augmentent, les ménages à faibles revenus doivent donc consacrer à ce poste une part encore plus importante de leur revenu qui est déjà très faible. Leur revenu disponible continue de diminuer et il ne reste presque plus rien pour d'autres dépenses, comme les activités de loisirs. Les personnes qui gagnent beaucoup ne sont guère touchées par ces hausses de prix, car elles doivent de toute façon consacrer une part moins importante de leur budget à ces dépenses et disposent de beaucoup plus d'argent.

À tout cela s'ajoutent les primes d'assurance maladie qui ont augmenté en moyenne de 6,6% en 2023 et de 8,7% en 2024.<sup>14</sup> Cela est particulièrement problématique, car les primes sont *de facto*

un impôt par tête : tout le monde doit les payer et elles sont les mêmes pour tous, quel que soit le revenu. Pour une personne ayant un bas salaire, la prime d'assurance maladie est donc la même que pour le CEO d'UBS Sergio Ermotti. Examinons encore une fois la comparaison entre le quintile de revenu le plus bas et le quintile le plus élevé : dans le quintile le plus bas, les ménages doivent dépenser 15% de leur budget pour les primes d'assurance maladie. Pour les ménages du quintile supérieur, ce n'est que 4%.<sup>15</sup> Et pour Sergio Ermotti, c'est encore beaucoup moins. La forte augmentation des primes est donc très problématique pour les bas et moyens revenus alors que les très hauts revenus ne la ressentent pas vraiment.

<sup>13</sup>Source : Enquête sur le budget des ménages, Office fédéral de la statistique

<sup>14</sup>Source : Office fédéral de la santé publique

<sup>15</sup>Source : Enquête sur le budget des ménages, Office fédéral de la statistique

# Conclusion

La présente étude montre que l'inégalité a augmenté dans les plus grandes entreprises suisses : les salaires les plus hauts continuent d'augmenter, l'écart salarial se creuse et les actionnaires profitent de versements de milliards de francs. Bien qu'il y ait plus qu'assez d'argent dans ces entreprises, les plus bas salaires ne bougent presque pas. Cela reflète aussi une évolution de l'ensemble de la société à plus long terme, comme nous le montrons dans cette étude : l'inégalité a continué à augmenter en Suisse. Comme le coût de la vie augmente et n'est pas compensé par des augmentations de salaire suffisantes, les salaires réels baissent pour les personnes à bas et moyens revenus. Alors que les très hauts revenus et les actionnaires disposent de toujours plus d'argent, les salarié-e-s ne reçoivent pratiquement pas d'augmentations de salaire et voient leur revenu durement gagné perdre de la valeur en raison de la forte augmentation du coût de la vie.

Cela montre que les employeurs ne sont pas intéressés à faire participer les salarié-e-s au succès de l'entreprise auquel ils ont contribué. Une chose est sûre : des salaires décents ne peuvent être garantis que par des négociations salariales collectives, des augmentations de salaire générales, la fin de la politique salariale individualisée, des conventions collectives de travail de force obligatoire et des salaires minimums légaux. C'est seulement ainsi que les personnes à bas et moyens revenus pourront faire face à l'augmentation du coût de la vie. Sinon, cela restera un privilège des plus hauts revenus.

# Annexe

**Tableau A.1 : Les salaires les plus élevés dans les 36 plus grandes entreprises, en millions de francs**

Entreprise	Branche	Plus haut salaire en 2023	Salaire le plus élevé en mio. CHF		Variation %
			2023	2022	
Novartis	Chimie/pharma	Vasant Narasimhan	16.2	8.5	92
UBS	Finances	Sergio Ermotti	14.4	12.6	14
Nestlé	Industrie alimentaire	Ulf Mark Schneider	11.2	10.3	9
Alcon	Chimie/pharma	David J. Endicott	11.1	9.9	12
Roche	Chimie/pharma	Thomas Schinecker (CEO dès le 14.3.2023)	10.6	15.1	-29
Zurich Insurance	Finances	Mario Greco	9.8	9.4	4
ABB	MEM	Björn Rosengren	9.7	9.8	-2
Richemont	Horlogerie	Burkhard Grund (CFO)	9.6	12.9	-26
Holcim	Construction et matériaux	Jan Jenisch	9.5	9.2	3
Swiss Re	Finances	Christian Mumenthaler	7.6	6.2	22
Logitech	Software	Bracken Darrel (CEO dès le 16.6.23)	7.3	8.3	-13
Partners Group	Finances	David Layton	7.0	9.1	-23
Barry Callebaut	Industrie alimentaire	Peter Feld	6.8	3.9	72
Swatch	Horlogerie	Nick Hayek	6.7	6.5	2
Givaudan	Chimie/pharma	Gilles Andrier	6.0	5.6	7
Sika	Construction et matériaux	Thomas Hasler	4.5	4.2	8
SGS	Divers	Frankie Ng	4.4	4.1	5
Schindler	MEM	Paolo Compagna (COO)	4.3	3.8	11
Lindt & Sprüngli	Industrie alimentaire	Adalbert Lechner	4.2	4.6	-9
Swiss Life	Finances	Patrick Frost	4.0	4.3	-5
Straumann	Ingénierie médicale	Guillaume Daniellot	4.0	3.9	3
Sonova	Ingénierie médicale	Arnd Kaldowsky	3.9	3.7	7
Lonza	Chimie/pharma	Pierre-Alain Ruffieux	3.6	3.5	3
Kühne + Nagel	Logistique	Stefan Paul	3.5	3.6	-3
Geberit	MEM	Christian Buhl	3.2	3.1	0
SIG	MEM	Samuel Sigrist	2.6	3.1	-17
Banque Cantonale Vaudoise	Finances	Pascal Kiener	2.1	2.0	6
Julius Bär	Finances	Nic Dreckmann (COO & Head Intermediaries)	2.0	6.0	-67
Swisscom	Télécommunications	Christoph Aeschlimann	1.9	1.8	3

BKW	Energie	Robert Itschner	1.7	1.6	7
VAT Group	MEM	Michael Allison	1.6	1.5	5
EMS-Chemie	<b>Chimie/pharma</b>	Magdalena Martullo-Blocher	1.3	1.4	-8
CFF	Transports	Vincent Ducrot	1.0	1.0	2
Migros	Commerce de détail	Mario Irminger (CEO dès le 1.5.2023)	0.9	0.9	-8
Poste	Services postaux	Roberto Cirillo	0.8	0.8	0
Coop	Commerce de détail	Philipp Wyss	0.6	0.6	5

Remarque : MEM est l'abréviation de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

**Tableau A.2 : écart salarial dans les 36 plus grandes entreprises**

Entreprise	Branche	Ecart salarial	Ecart salarial	Variation %
		2023	2022	
UBS	Finances	267	243	10
Novartis	Chimie/pharma	250	130	92
Nestlé	Industrie alimentaire	220	202	9
Roche	Chimie/pharma	217	307	-29
ABB	MEM	201	208	-3
Alcon	Chimie/pharma	192	172	12
Richemont	Horlogerie	189	255	-26
Zurich Insurance	Finances	172	186	-7
Swatch	Horlogerie	164	161	2
Holcim	Construction et matériaux	161	154	4
Logitech	Software	137	157	-13
Swiss Re	Finances	132	122	8
Barry Callebaut	Industrie alimentaire	132	77	72
Partners Group	Finances	123	180	-32
Straumann	Ingénierie médicale	96	93	3
Kühne + Nagel	Logistique	87	90	-3
Givaudan	Chimie/pharma	87	81	7
Schindler	MEM	85	81	5
Sika	Construction et matériaux	84	79	6
Lindt & Sprüngli	Industrie alimentaire	82	90	-9
SGS	Divers	76	82	-7
Sonova	Ingénierie médicale	74	70	7
Swiss Life	Finances	71	84	-16
Lonza	Chimie/pharma	67	65	3
Geberit	MEM	63	64	-1
SIG	MEM	52	64	-18
Banque Cantonale Vaudoise	Finances	44	42	6
Julius Bär	Finances	37	116	-68
Swisscom	Télécommunications	36	35	3
BKW	Energie	34	33	2
VAT Group	MEM	31	30	3
EMS-Chemie	Chimie/pharma	22	24	-8
Poste	Services postaux	18	18	-3
Migros	Commerce de détail	16	18	-15
CFF	Transports	11	11	2
Coop	Commerce de détail	11	10	5

## Remarques sur la méthodologie

Depuis 2005, le syndicat Unia publie chaque année une étude sur les écarts salariaux. L'étude porte sur les plus grandes entreprises suisses, c'est-à-dire les entreprises dont le siège est en Suisse et qui ont une valeur boursière (capitalisation boursière) de plus de 7 milliards de francs ou qui emploient plus de 11 000 personnes en Suisse.

Depuis 2012, le salaire le plus élevé dans une entreprise est comparé au salaire le plus bas 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. Le nombre d'employé-e-s varie fortement d'une entreprise à l'autre. C'est pourquoi une moyenne pondérée des écarts salariaux est calculée, les écarts salariaux des entreprises étant pondérés par le nombre d'employé-e-s (au niveau mondial) des entreprises concernées.

En raison des critères de sélection (surtout la capitalisation boursière), la composition des entreprises peut légèrement varier d'une année à l'autre. C'est pourquoi l'écart salarial calculé dans une étude pour l'année précédente peut être différent de l'écart salarial calculé dans l'étude de l'année précédente (l'écart salarial calculé dans la présente étude pour l'année 2022 peut donc être différent de l'écart salarial 2022 calculé dans l'étude de l'année dernière).

## Sources

Les données relatives aux bénéfices, aux salaires maximums, aux versements de dividendes et aux rachats d'actions proviennent des rapports annuels des entreprises.

Les données relatives aux salaires les plus bas dans les entreprises en Suisse proviennent des conventions collectives de travail (CCT), s'il en existe, du « Lohnbuch 2024 »<sup>16</sup> et, pour certaines entreprises, du calculateur statistique de salaires de la Confédération « Salarium ».<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Lohnbuch 2024, éditeur : Office de l'économie et du travail du canton de Zurich, Zurich. Le « Lohnbuch » rassemble les salaires minimums et les salaires usuels dans la localité et la branche en Suisse.

<sup>17</sup> Salarium – calculateur statistique de salaires, Office fédéral de la statistique.

