

**CASH 40 :
TROP DE MILLIONS
POUR QUELQUES HOMMES**



OXFAM

France

Éditeur : Oxfam France

Coordinatrice du rapport : Léa Guerin

Nous remercions les personnes suivantes pour leurs précieux commentaires et contributions (dans l'ordre alphabétique) :

Cécile Duflot, Stanislas Hannoun, Charlotte Jarry, Elise Naccarato, Baptiste Petrieux, Alexandre Poidatz, Louise Trely, Nicolas Vercken.

Nous remercions également les expert.e.s qui ont apporté leur aide : Elsa Brachet, Paul Busi et Sophie Piton

INTRODUCTION

Les travailleur-euse-s en France ont beaucoup perdu depuis la crise de la COVID, au point que les salaires réels devraient retrouver seulement en 2024 leur niveau de 2019¹. L'augmentation du taux de l'inflation en France, comme dans le monde, a profondément entamé leurs portefeuilles. Les dépenses contraintes, ou "pré-engagées"² (logement, électricité, assurances, alimentation³, etc.), qui correspondaient à 27% du budget moyen des ménages en 2001, ont explosé atteignant 32% du budget en moyenne⁴, et les salaires ne suivent plus. Après déjà une baisse en 2022⁵, les salaires nets réels moyens (dans le secteur privé) ont reculé de 1,4% en 2023^{6,7}, le plus fort recul depuis vingt-cinq ans⁸ ! S'agissant de la fonction publique, les évolutions du point d'indice ont été bien inférieures à celles des prix. Au contraire, les profits des entreprises ont augmenté⁹ et alimenté l'inflation (dans l'agro-alimentaire et l'énergie notamment).

Malgré une plus grande prise de conscience sur les questions de pouvoir d'achat, et une inflation qui commence à ralentir, l'action du gouvernement ne va pas dans le bon sens. Obstinés à vouloir réduire les inégalités en France à travers une politique de plein emploi, on en oublie que de nombreux travailleur-euse-s en France sont sous le seuil monétaire de pauvreté. En effet, la pauvreté a augmenté en France touchant désormais 14,5% de la population, soit plus de 9 millions de personnes, et davantage les femmes que les hommes¹⁰, dont 25 % sont des personnes insérées dans le marché de l'emploi¹¹.

Toutefois ces chiffres d'augmentation de la pauvreté et du recul du pouvoir d'achat ne sont

pas l'apanage de la France. De nombreux pays ont vu leurs salarié-e-s perdre en pouvoir d'achat, et Oxfam informait en 2023 que les PDG les mieux rémunérés avaient bénéficié d'une augmentation de salaire de 9 % en termes réels en 2022, tandis que les travailleur-euse-s du monde entier subissaient une baisse de salaire réel de 3 %¹².

Le manque de régulation des rémunérations des dirigeant-e-s, combinée à une crise inflationniste impactant l'ensemble des travailleur-euse-s, a fait payer la crise aux plus pauvres en France. Les grandes entreprises françaises cotées au CAC 40 sont en partie responsables car la valeur qu'elles ont créée n'a pas été équitablement partagée avec les travailleur-euse-s – comme en témoigne les superprofits de certaines multinationales.

Oxfam France étudie depuis plusieurs années les inégalités salariales dans les grandes entreprises cotées en bourse. Afin de mettre à jour ses analyses et suivre l'évolution de ces inégalités, la présente note examine l'évolution des écarts de rémunérations entre dirigeant-e-es du CAC 40 et salaire moyen dans leur entreprise, ainsi que la structure de rémunération des dirigeant-e-s, entre 2019 et 2022¹³.

CHIFFRES CLÉS

Alors que les travailleur·euse·s paient le prix des récentes crises inflationnistes, perdant un peu partout dans le monde en pouvoir d'achat malgré des augmentations salariales, et dans un contexte d'un besoin d'investissement dans la transformation écologique de notre économie, le CAC 40 continue de privilégier l'intérêt des actionnaires et de leurs dirigeant·e·s :

- En 2022, les PDG du CAC 40 gagnaient en moyenne 130 fois plus que leurs salarié·e·s. Un chiffre en progression depuis 2019, les patrons ayant gagné 111 fois plus en moyenne cette année-là.
- Entre 2019 et 2022, la rémunération moyenne des PDG du CAC 40 a augmenté de 27 % et alors que le salaire moyen de leurs entreprises n'a augmenté que de 9 %.
- Les PDG hommes gagnent 2,4 fois plus que les PDG femmes, en 2022 dans le CAC 40. Cette année-là, un·e PDG du CAC 40 avait deux fois plus de chance de se prénommer Jean que d'être une femme.
- En 2022, en moyenne, la rémunération totale des PDG du CAC 40 était indexée à 51 % sur des critères financiers contre 18 % sur des objectifs extra-financiers.
- Malgré une meilleure prise en compte des critères non-financiers, la rémunération totale des patrons du CAC 40 en 2022 était indexée à 19 % sur la satisfaction des actionnaires, contre seuls 5 % sur les objectifs climatiques
- En 2022, les entreprises du CAC 40 ont versé en moyenne 76 % de leurs bénéfices à leurs actionnaires.

NOS RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 IMPOSER UN SALAIRE MAXIMUM QUI RESPECTE UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION MAXIMUM DE 1 À 20** entre la ou le dirigeant·e et le salaire médian de l'entreprise
- 2 GARANTIR UN SALAIRE DÉCENT** sur l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris en utilisant les aides publiques aux entreprises comme levier pour permettre la croissance des salaires au niveau des branches
- 3 ENCADRER LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANT·E·S** pour réduire l'impact de l'intérêt actionnarial sur leurs prises de décisions
- 4 ENCADRER LA PART DES BÉNÉFICES ALLOUÉE AUX ACTIONNAIRES** pour réduire l'impact du court-termisme financier sur les entreprises
- 5 METTRE EN PLACE UNE TAXATION DES SUPERPROFITS** ambitieuse, pérenne et appliquée à l'ensemble des secteurs

LE GRAND ÉCART SALARIAL DU CAC 40

En France, ces dernières années ont été marquées autant par les crises inflationnistes que les différents records de dividendes versés et profits engrangés par les grandes entreprises. En 2023, et ce depuis 2021, les entreprises du CAC 40 battent leurs propres records financiers, atteignant 153,6 milliards d'euros de bénéfices et 97,9 milliards de versements aux actionnaires¹⁴. Entre 2019 et 2022, années d'analyse de la présente étude, les bénéfices sont passés de 94,7 à 142 milliards d'euros, et les dividendes et rachats d'actions de 60,1 à 92,1 milliards d'euros pour les actionnaires¹⁵. Les richesses produites continuent de croître d'année en année et semble profiter à tout-te-s, pourtant cette redistribution des richesses est inéquitable, en défaveur des salarié-e-s.

En effet, en 2022, **les patron-ne-s du CAC 40 ont gagné en moyenne 130 fois plus que le salaire moyen de leurs entreprises. En comparaison, en 2019¹⁶, les patrons du CAC 40 gagnaient 111 fois plus que leurs salarié-e-s, une augmentation de près de 17 %¹⁷**. Cette augmentation des inégalités entre patron-ne-s du CAC 40 et leurs salarié-e-s en quelques années, montre une tendance déjà documentée par Oxfam France. Afin de se rendre compte de l'accélération de ces écarts, il est nécessaire de rappeler qu'en 1979, les PDG du CAC 40 ne gagnaient en moyenne "que" 40 fois plus que le SMIC¹⁸.

EN 2023, DES RÉMUNÉRATIONS DES PDG QUI NE SONT PAS PRÊTES DE BAISSER

Entre mi-avril et juin, nous assistons à la période dites des Assemblées Générales, celles du CAC 40 étant particulièrement observées par les parties prenantes et la société civile. C'est au moment des Assemblées Générales qu'a lieu le vote sur les rémunérations des dirigeant.e.s de l'entreprise, le "Say on Pay". En France, ce vote est contraignant.

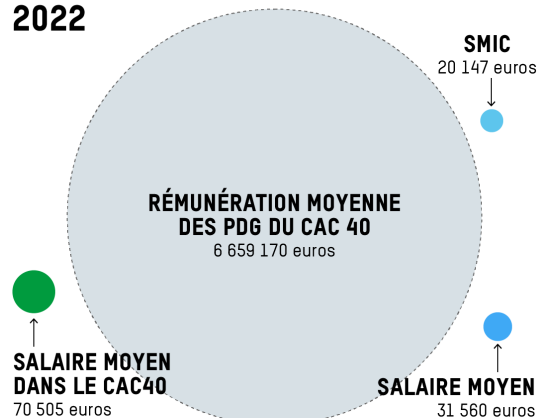
Cette année 2024 verra donc la validation ou refus par les actionnaires des rémunérations attribuée aux dirigeant.e-s pour l'année 2023. Des rémunérations sont déjà annoncées comme celle de Carrefour qui devrait rémunérer son dirigeant Alexandre Bompard au moins 4,54 millions d'euros¹⁹, ou encore Carlos Tavares qui devrait toucher la somme de 36,5 millions d'euros²⁰.

Ces écarts s'expliquent par des rémunérations de dirigeant.e-s démesurées et déconnectées. En 2022, les PDG des grandes entreprises du CAC 40 ont gagné en moyenne 6 659 169 euros²¹, contre 5 230 179 euros en 2019. C'est une augmentation de 27 % en seulement 3 ans ! Pendant ce temps, les salarié-e-s n'ont vu leur salaire moyen augmenter que de 9 %. C'est une situation à deux vitesses, où les PDG sont largement favorisé-e-s.

Ces rémunérations témoignent surtout d'une déconnexion extrême avec les salaires, puisque le salaire brut moyen mensuel dans le secteur privé en France était de 3 466 euros²² cette même année, et le SMIC de 1 678,95 euros²³.

Si l'écart moyen entre la rémunération des dirigeant-e-s du CAC 40 et le salaire moyen de leur entreprise était de 130, l'écart avec le salaire moyen français était de 160, atteignant un écart 330 avec les salarié-e-s payé-e-s au SMIC !

EN MOYENNE, LES PDG DU CAC 40 ONT ÉTÉ RÉMUNÉRÉS 130 FOIS PLUS QUE LEURS SALARIÉ-ES EN 2022



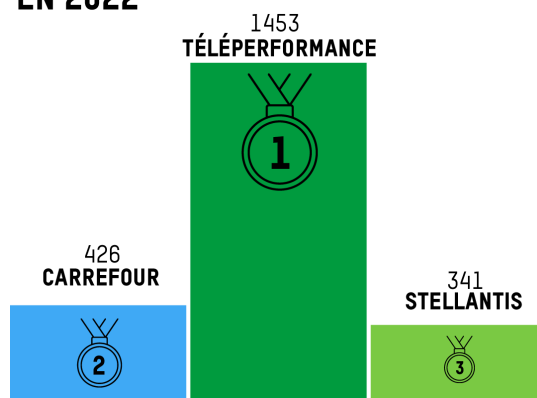
Toutefois, certaines entreprises creusent davantage les inégalités que d'autres. En effet, en regardant les écarts de rémunération entre les PDG et le salaire moyen au sein de ces entreprises, se détachent des entreprises où les inégalités salariales sont plus fortes qu'ailleurs :

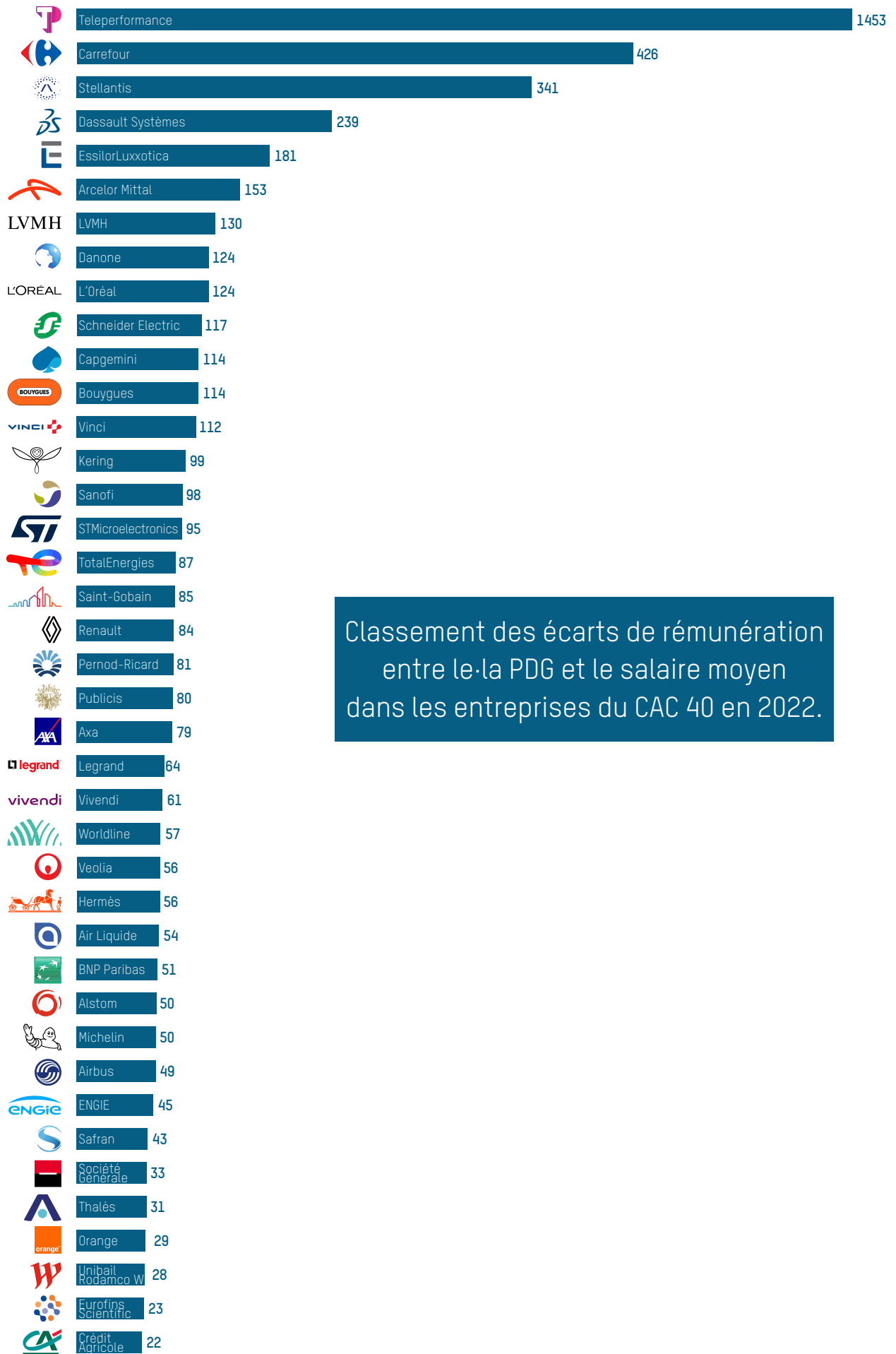
- **Téléperformance** est l'entreprise, de loin, avec le plus grand écart de rémunération. Son PDG Daniel Julien a gagné **1 453** fois plus que le salaire moyen en 2022. En effet, avec une rémunération de 19 717 238 euros et un salaire moyen de 13 568 euros annuels, l'entreprise ne peut être qu'en haut du tableau puisque c'est le salaire moyen le plus bas de l'échantillon.

- En deuxième position, **Carrefour** a rémunéré son PDG Alexandre Bompard **426** fois plus que le salaire moyen de son entreprise. Ce grand écart s'explique par un très faible salaire moyen de 21 925 euros annuels

- Enfin, **Stellantis** est troisième du classement puisque l'entreprise a rémunéré son PDG, Carlos Tavares **341** fois plus que le salaire moyen, grâce à une rémunération atteignant 21 951 194 euros.

PODIUM DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DANS LE CAC 40 ENTRE PDG ET SALAIRE MOYEN EN 2022

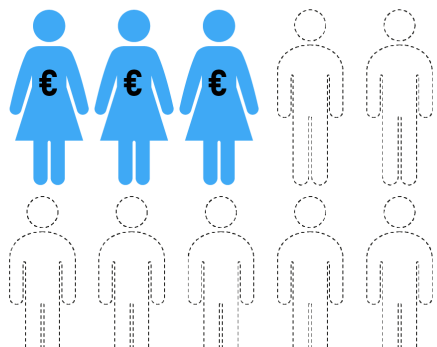




Classement des écarts de rémunération entre le-la PDG et le salaire moyen dans les entreprises du CAC 40 en 2022.

Les rémunérations des patron-ne-s du CAC 40 ne sont pas uniquement inégalitaires au regard des salarié-e-s qui créent la richesse, mais également les un-e-s par rapport aux autres. En effet, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes qui dirigent ces entreprises sont flagrantes. En 2022, il n’y avait que deux femmes PDG²⁴ d’une entreprise du CAC 40, mais quatre PDG qui avaient le prénom Jean. Cela signifie qu’en 2022 les hommes prénommés Jean étaient deux fois plus nombreux que toutes les femmes PDG au sein du CAC 40. Alors que l’ensemble de la société travaille de concert pour réduire les inégalités qui existent entre femmes et hommes, la gouvernance du CAC 40 est encore loin d’atteindre la parité. Par ailleurs, l’inégalité s’étend à l’aspect salarial puisque les femmes PDG ont gagné en moyenne 2 854 124 euros en 2022, tandis que les hommes ont gagné 6 859 435 euros²⁵. Ainsi, en 2022, les hommes PDG du CAC 40 ont gagné 2,4 fois plus que les femmes PDG du CAC 40, bien au-dessus de l’écart moyen de 24 % dans le secteur privé en France. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont d’autant plus flagrants au sommet des grandes entreprises. Cela se perçoit davantage lorsque l’on zoome sur les plus hautes rémunérations des entreprises. En effet, 8 entreprises sur 10 du CAC 40 n’ont pas plus de 3 femmes parmi leurs 10 employé-e-s les mieux payé-e-s²⁶. Malgré des progrès en matière de représentativité et de réduction des inégalités salariales, le CAC 40 reste encore très masculin²⁷.

**7 ENTREPRISES DU CAC 40
SUR 10 N’ONT PAS PLUS DE
3 FEMMES PARMIS LEUR
10 EMPLOYÉ-ES LES MIEUX
PAYÉ-ES**



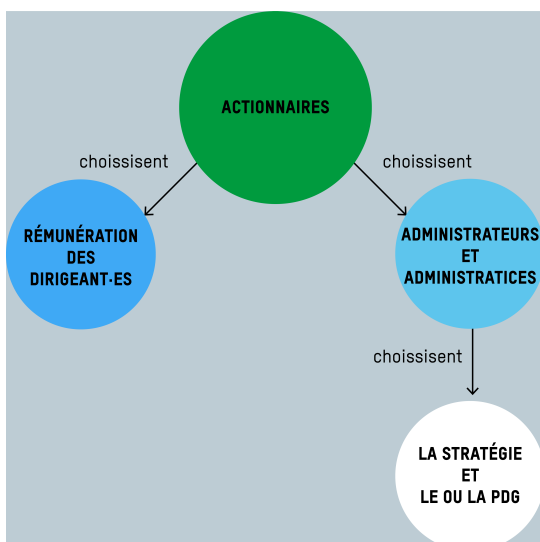
ACTIONNAIRES ET DIRIGEANT·E·S, UNE RELATION TOXIQUE

Comment la rémunération des dirigeant·e·s parvient à passer les crises inflationnistes voire à augmenter ? Les réponses se trouvent dans le cadre de gouvernance des entreprises et les structures de rémunération des dirigeant·e·s.

Premièrement, il est nécessaire de comprendre que la gouvernance de la plupart²⁸ des entreprises du CAC 40 fonctionne de telle manière que les actionnaires décident des rémunérations des dirigeant·e·s. Ce sont également les actionnaires qui nomment les administrateur·trice·s des entreprises, chargé·e·s de définir la stratégie de l'entreprise et de nommer la ou le Président·e et/ou Directeur·trice Général·e. Le poids décisionnel donné aux détenteurs du capital et le lien trop étroit entre actionnaires et dirigeant·e·s explique cette priorisation de l'intérêt actionnarial et la rémunération stratosphérique de ces PDG. Plus inquiétant encore, beaucoup des administrateur·trice·s siègent dans plusieurs conseils d'administration du CAC 40²⁹.

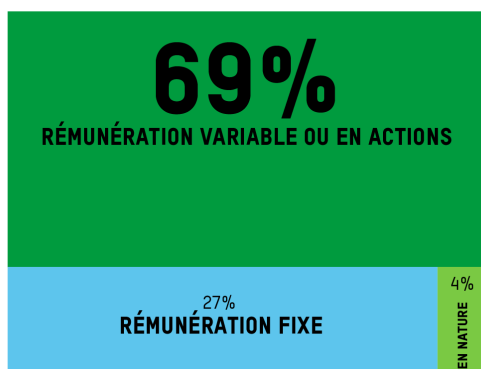
Ainsi, des véritables toiles se tissent entre les différentes entreprises, créant un entre soi au plus haut du CAC 40.

Ainsi, dividendes et rachats d'actions battent leur propre record tous les ans, accaparant les bénéfices faits durant l'année. En effet, en 2022, les entreprises du CAC 40 ont versé en moyenne 76 % de leurs bénéfices à leurs actionnaires³⁰. Cette recherche de la satisfaction de l'actionnaire, notamment dans les entreprises cotées en bourse, conduit à une gestion court-termiste et uniquement financière de l'entreprise, au détriment de l'investissement et de l'emploi. C'est une gestion au détriment de l'entreprise elle-même et sa capacité de résilience. Pire, des économistes et institutions comme la Banque Centrale Européenne³¹, affirment que certaines entreprises, notamment le secteur agro-alimentaire, ont entretenu l'inflation par l'augmentation des prix pour protéger leurs marges, créant une boucle prix-profit³². Ces décisions se font non seulement au détriment des salarié·e·s mais des ménages français.



Cette gestion financiarisée se retrouve dans la structure de rémunération des dirigeant-e-s du CAC 40. En effet, Oxfam France a calculé qu'en 2022, en moyenne seuls 27 % de la rémunération des dirigeant-e-s étaient fixes, et 4 % correspondaient à des avantages en nature ou la retraite. Les 69 % restant des rémunérations sont variables ou en actions, et sont sujets à des critères de performance. Autrement dit, plus de deux tiers des rémunérations des PDG sont soumis à l'atteinte d'objectifs définis par les actionnaires.

LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS DES PDG DU CAC 40 EN 2022



Oxfam France a analysé les critères de rémunération des dirigeant-e-s du CAC 40 pour l'année 2022 afin de voir l'évolution de cette structure depuis 2019³³, et ainsi constater si les priorités des dirigeant-e-s ont évolué. Le résultat est frappant, puisqu'en moyenne en 2022, les rémunérations variables et en actions étaient basées à 73 % sur des critères financiers, dont 55 % sont court-termistes. Qui plus est, 31 % de ces critères étaient par ailleurs à valeur actionnariale, incluant tout critère qui aurait pour effet d'augmenter la rémunération des actionnaires (dividendes et rachats d'actions). A contrario, les critères non-financiers ne correspondent donc qu'à 26 % de la rémunération dite variable, et seuls 14 % sont mesurables. Les critères climatiques sont encore loin d'être la priorité des patrons du CAC 40 avec 7 % de la rémunération basés sur des critères de réduction de l'impact climatique de l'entreprise. Conséquence, en moyenne en 2022, 51 % de la rémunération totale était basée sur des critères financiers, dont 19 % visant à satisfaire l'intérêt actionnarial. A l'inverse, seuls

18 % de la rémunération totale des patrons du CAC 40 était basée sur des critères non financiers, dont 5 % portaient sur le climat. Le reste de la rémunération n'étant pas soumis à des critères de performance (rémunération fixe, retraite, avantages en nature). Cette disproportion accordée au financier illustre et explique en partie cette gestion court-termiste et financière des grandes entreprises.

Il y a néanmoins eu une progression de la part de ces critères dans la rémunération des patrons du CAC 40. Oxfam avait déjà calculé qu'en 2019 plus de 67 % de la rémunération des dirigeant-e-s du CAC 40 était basée sur l'atteinte d'objectifs financiers de court-terme. A contrario, seulement 9 % de cette rémunération était lié à un objectif non financier de long-terme. On est pourtant loin d'une rémunération qui illustre un changement de paradigme dans la gestion de l'entreprise, qui prend l'humain et la planète comme boussole, et non le cours de la bourse. Ce qui interpelle c'est qu'au sein des 10 entreprises avec les plus grands écarts de rémunération entre PDG et salaire moyen, 6 sont également celles qui rémunèrent le plus sur des critères financiers³⁴. On peut ici s'interroger sur l'existence d'un lien entre incitation financière et augmentation des écarts de rémunération entre patrons et salarié-e-s, au sein des grandes entreprises du CAC 40.

UNE "QUALITÉ" DES CRITÈRES PAS TOUJOURS À LA HAUTEUR

Quand il s'agit d'évaluer la performance des PDG des grandes entreprises françaises en matière de critères non-financiers comme le climat, l'égalité femmes-homme ou la lutte contre la corruption, les évaluations semblent parfois laxistes. En 2022, le taux d'atteinte des objectifs climat et environnement des entreprises du SBF 120 (comprenant les entreprises du CAC 40) était de 113 % en moyenne, selon l'Institut français des administrateurs (IFA)³⁵.

L'entreprise Kering est un parfait exemple puisque son PDG, François-Henri Pinault parmi les premières fortunes françaises, avait en 2022 un critère non-financier visant à accroître la

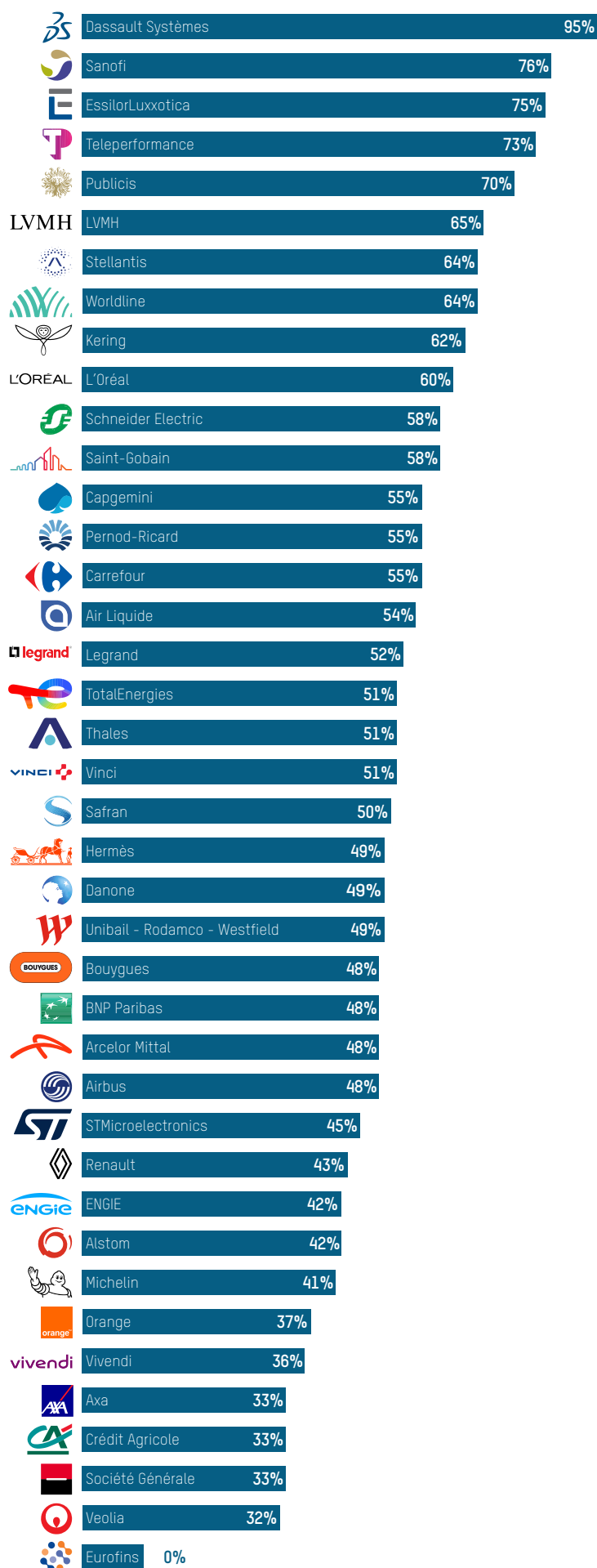
“Responsabilité sociétale de l’entreprise”. Cet objectif donnant lieu à une rémunération de 180 000 euros a été considéré comme atteint en “communiqu[ant] sur l’importance du suivi du e learning « Ethics & Compliance » en 2022 sur l’intranet du groupe Kering (« Workplace »)”³⁶.

A l’inverse, certaines entreprises ont des critères mesurables et donc dont l’atteinte de l’objectif peut être appréciée de manière objective, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre d’un pourcentage décidé l’année précédente. Il est toutefois important de préciser que de nombreuses études, notamment d’Oxfam France, pointent la très grande insuffisance de ces objectifs au vu de l’urgence climatique et des objectifs définis par l’Accord de Paris de réduction des émissions en vue d’atteindre la neutralité carbone.

Ce n’est pourtant pas une fatalité, et d’autres modèles existent. Dans les entreprises publiques, dans lesquelles l’Etat est actionnaire majoritaire, les dirigeant-e-s ne peuvent être rémunéré.e.s au-delà de 450 000 euros bruts³⁷. Toutefois, cela peut être contourné dans les entreprises qui séparent les postes de président-e et directeur-trice général-e, par exemple ENGIE, en appliquant le plafond de rémunération au Président de l’entreprise mais pas à sa Directrice Générale.

Dans le monde de l’Economie Sociale et Solidaire des règles encadrant ces rémunérations existent également, si l’entreprise souhaite obtenir l’agrément ESUS³⁸. Une règle concerne les cinq plus hauts salaires, et une autre règle énonce que la rémunération versée au salarié le mieux payé ne doit pas excéder un plafond annuel fixé à 10 fois le SMIC.

Des encadrements existent donc déjà et ils pourraient s’appliquer et s’étendre à d’autres entreprises, notamment à celles dont l’impact social et/ou environnemental est démesuré. Emmanuel Macron avait déclaré souhaiter plafonner les rémunérations des dirigeant-e-s des grandes entreprises, mais rien n’a été proposé à ce jour³⁹.



NOS RECOMMANDATIONS

Il est temps que les PDG des grandes entreprises françaises adoptent un modèle de gouvernance d'entreprise qui prenne en compte le temps long, il en va de leur résilience. Les actionnaires ne doivent plus être la seule et unique boussole qui guide les décisions de ces grands groupes car c'est ainsi que le court-termisme financier, voire boursier, passe avant les salarié-e-s et la planète. Les très grandes entreprises ont dépassé la taille, l'impact et l'influence de certains Etats, le cadre réglementaire encadrant la manière dont elles prennent des décisions est désormais obsolète. **Il est temps que l'entreprise soit bénéfique pour tout-te-s et non plus bénéficiaire pour quelques un-e-s**

Pour une entreprise plus durable, et une réduction des inégalités salariales, Oxfam France appelle à mettre en place les mesures suivantes :

- **Imposer, dans un premier temps, un salaire maximum en garantissant un écart maximum de rémunération de 1 à 20** entre le salaire du ou de la dirigeant-e et le salaire médian de l'entreprise
- **Garantir un salaire décent sur l'ensemble de la chaîne de valeur**, y compris en utilisant les aides publiques aux entreprises comme levier pour permettre la croissance des salaires au niveau des branches
- **Accélérer les efforts en matière de réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes :**
 - Réformer l'index pour l'égalité professionnelle, en renforçant les indicateurs (suppression du seuil de tolérance des écarts de salaires, prise en compte des montants des augmentations et des promotions, suppression de l'indicateur sur les retours de congés maternité) et en intégrant de nouveaux indicateurs prenant en compte la question du temps partiel et les violences sexuelles et sexistes après négociation avec les partenaires sociaux
 - Introduire des éga-conditionnalités dans les subventions, autorisations et marchés publics passés par la puissance publique pour inciter les entreprises à accélérer les efforts en matière d'égalité professionnelle

• **Revoir en profondeur la structure de rémunération financière et court-termiste des PDG des grandes entreprises :**

- Supprimer tout critère de rémunération boursier
 - Les critères de rémunération extra-financiers, notamment sociaux, environnementaux et climatiques, devront être majoritaires - a minima 50% - au sein de la part variable les rémunérations des grandes entreprises françaises multinationales
- **Modifier les critères de rémunération de rémunération extra-financiers** qui seront :
- SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, pertinent, et Temporellement défini)
 - Basé sur la science la plus récente
 - Publiés et accessibles

• **La rémunération de la ou du PDG et des administrateur-tice-s des Conseils d'Administration et de Surveillance est conditionnée à l'atteinte des objectifs suivants :**

- Un salaire décent garanti sur l'ensemble de la chaîne de valeur, respectant les conventions de l'OIT
 - Une stratégie climat articulée autour d'une trajectoire de baisse des émissions de gaz à effet de serre (scopes 1-2-3) dès l'année 2024, respectant une trajectoire globale de réduction des émissions de GES en valeur absolue de 50% d'ici 2030, mais variable selon le secteur d'activité de l'entreprise
 - Un plan d'investissement associé pour mettre en place cette trajectoire, en tenant compte des effets sur l'emploi, avec les travailleur-euse-s et parties prenantes, en accompagnant les travailleurs dans la mise en place des trajectoires
-

• **Exiger davantage de transparence :**

- En publiant les écarts de salaires par quartiles, pays et genre
- En publiant un rapport fiscal pays par pays devant inclure le chiffre d'affaires (distinguant celui réalisé à l'intragroupe et hors du groupe), le nombre d'employé-e-s, la valeur des actifs, le résultat avant impôts, les flux financiers intra groupe, les impôts payés et le cas échéant, les exonérations fiscales et sociales dont l'entreprise bénéficie

• **Amener la part de représentation des salarié-e-s dans les instances de gouvernance, en tenant compte de la diversité géographique du groupe :**

- Pour les groupes de 250 à 500 ETP, amener la part des représentant-e-s salarié-e-s à 1/3 du Conseil d'administration (ou autre instance de supervision)
 - Pour les groupes de plus de 500 ETP, amener la part des représentant-e-s salarié-e-s à 50% du Conseil d'Administration (ou autre instance de supervision)
-

• **Encadrer la part des bénéfices distribuée aux actionnaires** en imposant un payout ratio maximum. Les fonds non distribués doivent abonder une réserve d'entreprise finançant la transition écologique et sociale. Ainsi, mettre en place un dividende sociétal et/ou écologique

• **Supprimer le système de la « flat tax » sur les dividendes, et réaligner la fiscalité du capital sur la fiscalité du travail** en rétablissant la progressivité de l'impôt sur les revenus du capital

• **Mettre en oeuvre un taux effectif minimum d'imposition de 25 % aux multinationales en Europe**, pour favoriser l'investissement et éviter que les impôts non payés partent en dividendes

• **Mettre en place une taxation des superprofits** ambitieuse, pérenne et appliquée à l'ensemble des secteurs

• **Réinstaurer un impôt sur la fortune amélioré** et incluant notamment un volet climatique

• **Conditionner la réponse à des appels d'offre au respect**

- D'un écart de rémunération maximum de 1 à 20 entre la rémunération du ou de la dirigeant.e et le salaire médian
 - D'éga-conditionnalités pour accélérer les efforts en matière d'égalité professionnelle
 - D'éco-conditionnalité pour accélérer les efforts en matière de transformation écologique des entreprises
-

• **Au niveau européen**, s'assurer qu'une directive européenne portant sur la gouvernance des entreprises soit discutée dans les prochains mois

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Liste des entreprises analysées : Air Liquide ; Airbus ; Alstom ; Arcelor Mittal ; Axa ; BNP Paribas ; Bouygues ; Capgemini ; Carrefour ; Crédit Agricole ; Danone ; Dassault Systèmes ; Engie ; EssilorLuxottica ; Eurofins Scientific ; Hermès ; Kering ; Legrand ; L'Oréal ; LVMH ; Michelin ; Orange ; Pernod Ricard ; Publicis ; Renault ; Safran ; Saint-Gobain ; Sanofi ; Schneider Electric ; Société Générale ; Stellantis ; STMicroelectronics ; Teleperformance ; Thalès ; TotalEnergies ; Unibail-Rodamco-Westfield ; Veolia ; Vinci ; Vivendi ; Worldline.

Les données sur les écarts de rémunérations ont été calculées pour l'année 2022 :

- Concernant les dirigeant-e-s de chacune des 40 entreprises listées précédemment, les données ont été collectées à la main par Oxfam France dans les documents de référence de l'année 2022. La rémunération de chaque dirigeant-e a été calculée en additionnant pour chaque année la part fixe, la part variable annuelle, la part variable pluriannuelle, les bonus ou options, les actions de performance, les avantages en nature et « autres » ainsi que la retraite. Lors que les entreprises ont effectué un changement de dirigeant durant l'année, les rémunérations au prorata temporis s'additionnent pour créer la rémunération totale de la ou du dirigeant-e de l'entreprise pour l'année en cours.
- Concernant les dépenses moyennes par salarié-e, elles ont été calculées en faisant le ratio entre les dépenses de personnel totales (y compris les cotisations, paiements en actions, etc.) et le nombre d'employé-e-s ayant été collectées à la main dans les documents de référence des entreprises.

- Concernant la valeur du SMIC, les valeurs pour 2022 viennent du site de l'INSEE.

L'écart de rémunération entre dirigeant.e.s et salarié.e-s a été calculé en faisant la moyenne des écarts entre la rémunération totale du ou de la dirigeant-e et les dépenses moyennes par salarié-e pour chacune des entreprises concernées.

Les données concernant les critères de rémunération ont été calculées pour l'année 2022 :

- La rémunération des dirigeant-e-s comprend la rémunération numéraire attribuée au cours de l'exercice (soit la rémunération fixe, la rémunération variable, le bonus, la retraite et les avantages en natures) ainsi que la valorisation des options et actions de performance attribuées au titre de l'exercice. Elle ne comptabilise donc pas les rémunérations versées au cours de l'année de référence.
- Parmi l'ensemble des éléments de rémunération, Oxfam analyse les critères de performance assortis à l'attribution de la rémunération variable, des bonus et des options et actions de performance. Les autres rémunérations ne sont pas assorties à des critères de performance. Les pondérations retenues sont celles des critères cibles.
- Au sein de la rémunération assise sur des critères de performance, l'analyse distingue les critères financiers et critères non-financiers (ou extra-financiers). Les critères financiers utilisés dans la détermination de la part variable annuelle, pluriannuelle, des bonus ou dans les plans de rémunérations en actions, couvrent

des horizons de moins de 3 ans, cette période étant considérée comme à court-terme. Les critères de long-terme sont considérés comme couvrant une période de 3 ans ou supérieure. Les critères de rémunération non-financière pourront être considérés neutres ou long-terme selon qu'ils recouvrent des horizons d'impact et de transformation sur plusieurs années. Cette analyse permet de construire les deux indicateurs suivants :

- La part des objectifs financiers dans la rémunération totale
 - La part des objectifs non-financiers dans la rémunération totale
 - La part des objectifs financiers dans la rémunération variable (variable annuelle, pluriannuelle et actions de performance)
 - La part des objectifs non-financiers dans la rémunération variable (variable annuelle, pluriannuelle et actions de performance)
- Au sein des critères financiers, l'analyse distingue les critères assis sur des performances économiques de ceux assis sur la création de valeur actionnariale. Les critères de Return on Capital Employed (ROCE), Return on Equity (ROE), Total Shareholder Return (TSR), RNPA, BNPA, et cours de l'action sont considérés comme mesurant celle-ci. Plus généralement, les critères ayant pour objet d'augmenter les bénéfices distribuables aux actionnaires et la valeur des actions des entreprises cotées seront considérées comme assis sur la création de valeur actionnariale. Cette analyse permet de construire l'indicateur suivant :
- La part des objectifs de création de valeur actionnariale dans la rémunération totale
 - La part des objectifs de création de valeur actionnariale dans la rémunération variable (variable annuelle, pluriannuelle et actions de performance)
- Au sein des critères non-financiers, l'analyse distingue les critères mesurables des critères non-mesurables. Un critère est jugé mesurable s'il est lié à un objectif évalué et quantifié grâce

à des indicateurs de performance. Cette analyse permet de construire l'indicateur suivant :

- La part des objectifs non-financiers mesurables dans la rémunération totale
 - La part des objectifs non-financiers mesurables dans la rémunération variable (variable annuelle, pluriannuelle et actions de performance)
- Une analyse spécifique est également menée sur la composition des critères non-financiers et notamment la présence d'objectifs dédiés au climat, et notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Cette analyse permet de construire les indicateurs suivants :
- Présence d'un critère distinct sur les questions climatiques et, le cas échéant, sa part dans la rémunération totale
 - Présence d'un critère distinct sur les questions climatiques et le cas échéant sa part dans la rémunération variable (variable annuelle, pluriannuelle et actions de performance)

Les données sont issues des documents de référence 2022 des entreprises pour permettre une comparaison entre l'ensemble des entreprises analysées. Au moment de la finalisation de l'étude, la majorité des entreprises étudiées n'avaient pas publié leur document de référence 2023.

Les données 2019 sont à retrouver sur le site internet d'Oxfam France ainsi que la note méthodologique associée. Rapport **«Salaires des PDG du CAC 40 : La bourse ou le Climat»**.

Les données relatives aux questions d'égalité femmes-hommes ont été calculées pour l'année 2022 :

Les données concernant les genres et les rémunérations des dirigeant.e.s ont été collectées à la main par Oxfam France dans les documents de référence de l'année 2022.

Afin de calculer la différence de rémunération entre femmes et hommes à la tête des entreprises, Oxfam a calculé la moyenne des rémunérations des dirigeantes femmes et la moyenne des rémunérations des dirigeants hommes. Lorsque l'entreprise a changé de dirigeant durant l'année de référence, et que les deux dirigeant.e.s étaient de sexe différent le dirigeant ayant siégé le plus longtemps au prorata temporis est considéré comme dirigeant de l'entreprise en question. Si les deux dirigeant.e.s ont siégé le même nombre de mois, ces deux dirigeant.e.s sont exclus du calcul d'inégalité de rémunération femmes-hommes.

Concernant le pourcentage de femmes présentes dans les dix plus hautes rémunérations des entreprises du CAC 40 présentes en France, Oxfam France a extrait les données issues de l'une des notes de l'index pour l'égalité professionnelle pour 2023, la note "Hautes rémunérations". Chaque note correspondant à un nombre de femmes. Pour chaque entreprise Oxfam France a calculé la moyenne des notes, et nombre de femmes associé, de l'ensemble des entités de l'entreprise présentes en France (les entités du groupe situées à l'étranger ne sont donc pas comptabilisées).

NOTES DE FIN DE PAGE

¹ Projections macroéconomiques – Septembre 2023 | Banque de France. (s. d.). Banque de France. <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/projections-macroeconomiques-septembre-2023>

Projections macroéconomiques – Décembre 2023 | Banque de France. (s. d.). Banque de France. <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/projections-macroeconomiques-decembre-2023>

² Note d'analyse AOÛT 2021 n°102, "Les dépenses pré-engagées : près d'un tiers des dépenses des ménages en 2017", France Stratégie, 2021.

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-na_102-depenses_pre-engagees.pdf

³ L'alimentation fait partie des dépenses dites "contraintes" d'un ménage, mais ne fait pas partie des dépenses étudiées dans cette étude car n'ont été étudiées que les dépenses qui font l'objet d'un "contrat". Il faut donc rajouter la part de l'alimentation qui correspond à 16% de la consommation finale des ménages cette même année.

Source: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4764315>

⁴ Cette étude ne reflète les récentes crises inflationnistes puisqu'elle analyse le budget des ménages de français en 2017, donc avant la crise inflationniste post-Covid.

⁵ Les salaires dans le secteur privé en 2022 - Insee Première - 1971. (s. d.).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884#titre-bloc-4> [Consulté le 25 février]

⁶ Brief conjoncture Février 2024 : semer aujourd'hui ce qui demain mûrira. (s. d.). Portail CFDT.fr.

https://www.cfdt.fr/portail/outils/eclairages/notes-economiques/brief-conjoncture-fevrier-2024-semer-aujourd-hui-ce-qui-demain-murira-srv2_1341543 [Consulté le 4 mars 2024]

⁷ Les hausses de salaire négociées pour 2024 : où en est-on ? | Banque de France. (s. d.-b). Banque de France. <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/les-hausses-de-salaire-negociees-pour-2024-ou-en-est> [Consulté 4 mars 2024]

⁸ Il est précisé que les inégalités salariales interdéciles ont baissé, et cette baisse provient de l'augmentation du SMIC, lui-même indexé sur l'inflation. Ainsi, les salaires réels dans le 1er décile des salaires dans le privé n'ont pas baissé, et les salaires des plus hauts déciles ont augmenté moins rapidement. En revanche, si l'on regarde le salaire médian réel, celui-ci a baissé de 1.3% en 2022, et les salaires réels dans le 9eme décile (les plus hauts salaires) ont baissé de 1.4% - même évolution donc pour ces deux déciles et pas de baisse des inégalités en ce sens.

⁹ Taxation des superprofits : les records s'enchaînent, la France toujours à la traîne - Oxfam France. Oxfam France. <https://www.oxfamfrance.org/inegalites-et-justice-fiscale/superprofits-pourquoi-il-est-encore-temps-de-les-taxer/>

¹⁰ Niveaux de vie et pauvreté – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee. (s. d.).

[https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047749?sommaire=6047805#:~:text=En%202019%2C%204%2C9%20millions,contre%2014%2C1%20%25\).](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047749?sommaire=6047805#:~:text=En%202019%2C%204%2C9%20millions,contre%2014%2C1%20%25).)

¹¹ En 2021, les inégalités et la pauvreté augmentent - Insee Première - 1973. (s. d.).

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7710966#:~:text=Le%20taux%20de%20pauvret%C3%A9%20augmente,20%2C2%20%25%20en%202021.> [Consulté le 25 février]

¹² Top CEOs got a real-term 9 % pay rise in 2022 while workers worldwide took a 3 % pay cut | Oxfam International. (2023, 5 mai). Oxfam International. <https://www.oxfam.org/en/press-releases/top-ceos-got-real-term-9-pay-rise-2022-while-workers-worldwide-took-3-pay-cut> [Consulté le 25 février]

¹³ Les données les plus récentes disponibles étaient celles de 2022 au moment de la rédaction, et Oxfam France avait déjà analysé la structure des rémunérations des dirigeants pour l'année 2019 dans une précédente étude.

Etude: Salaires des PDG du CAC40 : la Bourse ou le climat ? - Oxfam France. Oxfam France. (2021, 18 mai.) <https://www.oxfamfrance.org/rapports/salaires-des-patrons-du-cac-40-la-bourse-ou-le-climat/>

¹⁴ Des milliards d'euros de profits et de dividendes, une année record pour les entreprises du CAC 40. Le Monde.fr. https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/03/07/records-de-profits-et-de-dividendes-pour-les-entreprises-du-cac-40-en-2023_6220744_3234.html

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Année de notre dernière analyse des critères de rémunération du CAC 40.

¹⁷ Dans une étude d'Oxfam France publiée en avril 2023, l'écart de rémunération entre PDG et salaire moyen dans le CAC 40 était de 162. Cette grande différence d'une année à l'autre s'explique en grande partie par la rémunération du patron de Stellantis. En effet, la rémunération de Carlos Tavares est passée de 66 millions à moins de 22 millions, ce qui a considérablement baissé l'écart salarial de l'entreprise mais également de la moyenne du CAC 40.

¹⁸ Teulon, F. (2013). La rémunération des dirigeants : problème interne ou problème de société(s) ? Question(s) de management ?, n° 4(3), 19-32. <https://doi.org/10.3917/qdm.133.0019>

¹⁹ Carrefour : le salaire colossal d'Alexandre Bompard pour l'année 2023. Capital.fr. <https://www.capital.fr/entreprises-marches/carrefour-le-salaire-colossal-d-alexandre-bompard-pour-l-annee-2023-1494659>

²⁰ La rémunération de Carlos Tavares, patron de Stellantis, atteindra jusqu'à 36,5 millions d'euros pour 2023. Le Figaro. <https://www.lefigaro.fr/societes/la-remuneration-de-carlos-tavares-patron-de-stellantis-atteindra-jusqu-a-36-5-millions-d-euros-pour-2023-20240223>

²¹ Chiffre calculé par Oxfam France avec les données publiées par les entreprises dans leur DEU 2022.

²² Les salaires dans le secteur privé en 2022 - Insee Première - 1971. (s. d.-b). [https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884#:~:text=Les%20salaires%20dans%20le%20secteur%20priv%C3%A9%20en%202022%20Une%20nette,hormis%20au%20niveau%20du%20Smic&text=En%202022%2C%20un%20salari%C3%A9%20du,%C3%A9quivalent%20temps%20plein%20\(EQTP\).](https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884#:~:text=Les%20salaires%20dans%20le%20secteur%20priv%C3%A9%20en%202022%20Une%20nette,hormis%20au%20niveau%20du%20Smic&text=En%202022%2C%20un%20salari%C3%A9%20du,%C3%A9quivalent%20temps%20plein%20(EQTP).) [Consulté le 25 février]

²³ Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) | Insee. (s. d.). <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188> [Consulté le 25 février]

²⁴ Veolia a changé de dirigeant durant l'année, Antoine Frérot ayant été PDG pendant 6 mois de l'année, et Estelle Brachlianoff les six mois suivants. Il a été décidé de ne pas considérer que Veolia avait une PDG femme car le temps de mandat était indentique entre Antoine Frérot et Estelle Brachlianoff.

²⁵ Par souci de cohérence nous avons exclu la rémunération des PDG de Veolia de nos calculs puisqu'elle était partagée, Antoine Frérot s'étant vu attribuer la rémunération la première moitié de l'année, et Estelle Brachlianoff la deuxième moitié de l'année.

²⁶ Ces données sont issues des notes accordées par l'index de l'égalité professionnelle pour de 2023, plus précisément le critère "Hautes rémunérations". Oxfam France a évalué pour chaque entreprise la moyenne des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'ensemble des entités enregistrées en France et qui ont une note basée sur ce critère.

²⁷ Dans une précédente étude, parue en avril 2023, Oxfam France avait analysé la représentativité des femmes dans les instances de décision du TOP 100 des entreprises. Inégalités salariales : aux grandes entreprises les gros écarts - Oxfam France. Oxfam France. <https://www.oxfamfrance.org/rapports/inegalites-salariales-aux-grandes-entreprises-les-gros-ecarts/#:~:text=Oxfam%20France%20s'est%20pench%C3%A9e,pass%C3%A9%20de%2064%20%C3%A0%2097.>

²⁸ Celles dont le statut est Société Anonyme (SA). D'autres statuts existent.

²⁹ La toile du CAC40. Observatoire des Multinationales. Olivier Petitjean <https://multinationales.org/fr/enquetes/cac40-le-veritable-bilan-annuel-2022/la-toile-du-cac40>

³⁰ Calcul sur l'ensemble des entreprises du CAC 40 dont les données sont issues de leur document d'enregistrement universel

³¹ 5 Banque Centrale Européenne. (2023, 30 mars). How tit-for-tat inflation can make everyone poorer. European Central Bank. <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog.230330-00e522ecb5.en.html>

³² La BCE face à l'impensé de la boucle prix-profits. Mediapart. <https://www.mediapart.fr/journal/economie-et-social/150623/la-bce-face-l-impense-de-la-boucle-prix-profits>

³³ Comparaison avec l'étude d'Oxfam France sur la structure de rémunération des PDG du CAC 40 en 2019

³⁴ Teleperformance, Dassault Systèmes, Essilor Luxottica, Stellantis, LVMH, L'Oréal.

³⁵ Baromètre des rémunérations - Le climat dans la politique des rémunération des CEO. 3e édition - novembre 2023.

³⁶ Document d'enregistrement universel 2023, page 152. Kering. 2023. https://www.kering.com/api/download-file/?path=KERING_DEU_2022_FR_63c66c483f.pdf

³⁷ Le cadre juridique applicable à la rémunération des dirigeants d'entreprises à participations publiques - Agence de participation de l'Etat - Ministère de l'Economie et des Finances. <https://www.economie.gouv.fr/agence-participations-etat/cadre-juridique-applicable-a-remuneration-des-dirigeants-dentreprises-a-p> [Consulté le 25 février]

³⁸ ESUS : Entreprise solidaire d'utilité sociale

³⁹ Les Echos (2022, 15 avril). Comment Macron entend plafonner les rémunérations des PDG au niveau européen. Les Echos. <https://www.lesechos.fr/finance-marches/marches-financiers/comment-macron-entend-plafonner-les-remunerations-des-pdg-au-niveau-europeen-1401089> [Consulté le 25 février]