

NOTE OXFAM

Promouvoir un standard de transparence sur les écarts de salaires au sein du G7 pour s'attaquer aux inégalités de rémunération

Les inégalités de revenus au sein des pays augmentent

- Le niveau grandissant d'inégalités de rémunération au sein des pays représente une menace pour la cohésion sociale et le développement économique des pays. Au cours des dernières années, les inégalités de rémunération ont augmenté dans presque tous les pays : 7 personnes sur 10 vivent dans un pays où les inégalités sont plus fortes qu'il y a 30 ans.
- **Des institutions financières internationales comme la Banque mondiale ou le FMI ont appelé les pays à s'attaquer aux inégalités.** Une étude récente de la Banque mondiale montrait par exemple que pour s'attaquer à la pauvreté, il est plus efficace de réduire les inégalités que d'augmenter la croissance.¹ Une autre étude, réalisée par le FMI, montre que le niveau d'inégalités (mesuré par l'indice de Gini) peut avoir un impact négatif sur le développement économique d'un pays.²
- L'écart de rémunération au sein des entreprises privées et des administrations publiques joue un rôle important dans l'augmentation des inégalités. Selon une étude récente de l'OIT, les 10% des salariés les mieux payés touchent près de la moitié du total des rémunérations versées à travers le monde. Les 50% les moins bien payés touchent à peine plus de 5% de ce montant total.³
- Les hommes sont également mieux payés que les femmes : au niveau mondial, pour chaque dollar de salaire gagné par un homme, une femme ne gagne que 77 centimes.⁴
- **La transparence peut être un outil pour combattre l'augmentation d'écart de salaires :** la publication d'informations sur les écarts de salaires femme-homme et dirigeant-employés au sein des entreprises permet aux investisseurs de comparer les pratiques au sein des différentes entreprises. Elle permet également aux citoyens de comprendre les différents niveaux de rémunération au long de la chaîne de valeur d'une entreprise.

Les mesures existantes au sein des pays du G7

- **Aux USA**, une obligation de transparence sur les écarts de salaires a été adoptée dès 2010 dans le cadre du *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Dodd-Frank Act)*. Cette obligation porte sur les entreprises américaines cotées en bourse et requiert la publication annuelle de la rémunération de leur dirigeant, la rémunération médiane des employés de l'ensemble de l'entreprise ainsi que l'écart entre ces deux rémunérations. L'obligation est officiellement entrée en vigueur en 2017.
- **Au Royaume-Uni** a adopté en 2017, la *Company Miscellaneous Reporting Regulations for 2018* portant notamment sur des mesures de transparence en matière d'écart de salaires. L'obligation porte sur les entreprises britanniques cotées en bourse et requiert la publication de la rémunération annuelle du dirigeant ainsi que les écarts de rémunérations par quartiles entre le dirigeant et les employés britanniques. La mesure entre en vigueur durant l'année fiscale 2019. En matière d'égalité de salaires femmes-hommes, le Royaume-Uni a également amendé en 2017 le *Equality Act* qui exige l'ensemble des entreprises britanniques à révéler

¹ Lakner & al. (2019) How Much Does Reducing Inequality Matter for Global Poverty? World Bank Policy Research Paper 8869 <http://documents.worldbank.org/curated/en/328651559243659214/pdf/How-Much-Does-Reducing-Inequality-Matter-for-Global-Poverty.pdf>

² Grigoli & Robles (2017) Inequality Overhang, IMF Working Paper 17/76, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/03/28/Inequality-Overhang-44774>

³ OIT (2019) The Global Labour Income Share and Distribution, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_712232.pdf

⁴ ITUC (2017) The Gender Wage Gap, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_en.pdf

les écarts de salaires femmes-hommes moyens et médians. La règle est en vigueur depuis 2018.

- **En France**, le gouvernement a voté en 2019 l'adoption d'une mesure de transparence sur les écarts de salaires dans le cadre de la loi PACTE (*Plan de Croissance pour la Transformation des Entreprises*). Cette mesure porte sur les entreprises françaises cotées et requiert la publication de la rémunération du dirigeant ainsi que des salaires moyens et médians de l'ensemble des employés de l'entreprise. La publication doit fournir ces informations sur les cinq exercices financiers précédents. Cette mesure entrera en vigueur en 2020. En matière d'inégalités de salaires femmes-hommes, la loi *Avenir professionnel* oblige désormais toutes les entreprises françaises à divulguer les écarts de salaires femmes-hommes par catégorie d'âge et fonctions. Cette obligation est entrée en vigueur en 2019.
- Les autres pays membres de l'Union européenne, dont **l'Allemagne et l'Italie**, devrait transposer avant juin 2019 la directive européenne Droit des Actionnaires II, qui comprend notamment une obligation pour les entreprises cotées au sein d'une bourse européenne à divulguer la rémunération de leur dirigeant ainsi que l'écart entre cette rémunération et le salaire médian de l'ensemble des employés de l'entreprise.
- En matière d'inégalités de salaires femmes-hommes, l'Allemagne a voté en 2017 une loi sur la transparence sur les structures de rémunération (*Entgelttransparenzgesetz*) obligeant les entreprises allemandes à divulguer les écarts de salaires entre des échantillons d'employés occupant des fonctions similaires. La mesure est officiellement appliquée depuis 2018.

Promouvoir une norme commune de transparence sur les écarts de rémunération :

- 57% des entreprises figurant dans le Global Fortune 500 companies ont leur siège dans un pays du G7. La mise en place d'une norme commune en matière de transparence sur les écarts de salaires permettrait l'émergence d'une nouvelle norme mondiale en la matière.
- Les règles existantes et les méthodes d'identification des salaires moyens, médians et quartiles reposent sur des méthodologies différentes selon les pays. Afin que la publication de ces informations permette d'offrir un droit de regard et de comparaison pour les investisseurs et les citoyens, une méthodologie commune doit être mises en place.

Les pays du G7 devraient renforcer les mesures de transparence sur les écarts de salaires en s'inspirant des meilleurs pratiques :

- Les informations rendues publiques devraient être suffisamment **désagrégées** pour permettre de mesurer les écarts en haut et en bas de l'échelle de rémunération, via la publication des **écarts de salaires par quartiles**.
- Les informations rendues publiques devraient être **adaptées au niveau de vie national**, via la publication d'**écarts de salaires pays par pays**.
- Les informations rendues publiques devraient être **sensibles au genre** en divulguant également les **écarts de salaires femmes-hommes**.
- Les informations rendues publiques devraient être **comparables dans le temps** : les entreprises devraient **fournir ces informations sur cinq exercices financiers**.
- Les informations rendues publiques devraient être **fiables** pour les investisseurs et les citoyens en étant contenues dans les informations **soumises à audit financier**.
- Les informations rendues publiques devraient être **facilement accessibles**, via la création d'un **registre centralisé gratuit regroupant ces informations en ligne**.

Les pays du G7 devraient adopter des mesures législatives obligeant les entreprises cotées au sein des pays du G7 à divulguer annuellement leurs écarts de salaires par quartiles, pays et genre. Ces informations devraient porter sur les 5 exercices financiers précédents la publication afin de permettre une comparaison dans le temps.