INÉGALITÉS SALARIALES: AUX GRANDES ENTREPRISES LES GROS ÉCARTS

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 27 / 04 / 2023 00 H 01

OXFAM France

BASIC
Bureau d'Analyse Sociétale d'Intérêt Collectif

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Alors que les grandes entreprises annoncent régulièrement des profits records, les richesses produites continuent d'être inégalement réparties au sein même de celles-ci. Oxfam France se penche sur les 100 plus grandes entreprises françaises[1] en s'intéressant à l'évolution de la part de richesses allouée aux salarié.e.s entre 2011 et 2021. Un autre rapport, qui sera publié dans les prochaines semaines, apportera un éclairage sur la question des dividendes et des rachats d'actions.

Depuis 2020 avec la crise du Covid-19 puis la crise de la vie chère, on assiste à une très forte accélération des inégalités entre les plus riches et les plus pauvres. Les 1 % les plus riches ont capté près des deux tiers de toutes les nouvelles richesses dans le monde. En France, les 42 milliardaires français.e.s ont augmenté leur fortune de 58 % en deux ans. Cette augmentation s'explique par l'argent injecté par les banques centrales pour soutenir l'économie durant la pandémie. Dans ce contexte, les grandes entreprises se portent elles aussi très bien, en témoignent les records de dividendes versés aux actionnaires et les annonces de rémunérations mirobolantes des PDG de ces grandes entreprises. Certaines grandes entreprises ont par ailleurs un rôle important dans la forte inflation que nous connaissons depuis plus d'un an. En effet, l'augmentation galopante des prix sur les produits de première nécessité et notamment alimentaires s'explique en grande partie par la forte hausse du taux de marge d'un certain nombre de grandes entreprises. Ces dernières ont profité de la guerre en Ukraine pour augmenter leurs prix et réaliser des superprofits, des profits tombés du ciel.

EN FRANCE, LES 42 MILLIARDAIRES FRANÇAIS.E.S ONT AUGMENTÉ LEUR FORTUNE DE 58 % EN DEUX ANS.

Face à ces profits records, la question du partage de la valeur au sein des grandes entreprises revient régulièrement dans le débat public. Depuis 2018 et la loi Pacte qui préconisait une "répartition plus juste des fruits de la croissance", les grandes entreprises ont-elles réussi à se mettre en conformité avec ces principes ? Comment les grandes entreprises ont-elles réparti les richesses créées au lendemain de la pandémie ? Les dernières données de la Banque de France en la matière nous montrent que depuis 1997, dans le partage de la valeur des grandes entreprises en France, la seule part ayant augmenté est celle des actionnaires. L'année 2022 confirme une nouvelle fois cette tendance avec un énième record, celui des montants de dividendes et rachats d'actions versés aux actionnaires du CAC 40, soit 80 milliards d'euros.

Certain.e.s salarié.e.s s'en sortent mieux que d'autres

La situation est bien différente du côté des salarié.es. Depuis de nombreuses années, on observe une tendance de fond : la part des richesses créées par les entreprises qui est allouée aux salarié.e.s - ou "part travail" - a baissé dans les 100 plus grandes entreprises cotées en France, et ce, au détriment des bas salaires. La faible augmentation des salaires, combinée à la hausse de **l'inflation**, a entraîné une diminution du salaire réel de l'ensemble des travailleur.euse.s. Oxfam France a constaté qu'au moins 1,7 milliard de travailleur.euse.s vivent dans un pays où l'inflation a dépassé la croissance des salaires[2], ce qui signifie que ces dernier.e.s ont perdu une partie de leur pouvoir d'achat. La France ne fait pas exception. En effet, en février 2023, le taux d'inflation a atteint 6,3 %[3] en un an, alors que les salaires dans le secteur privé n'ont augmenté que de 3,8 %[4]. Les augmentations de salaires sont même bien en deçà du taux d'inflation de biens de consommation courante telle que l'alimentation, dont les prix ont augmenté de 14,8 % sur la même période[5].

Dans ce contexte global, on voit bien que la question du partage de la valeur au sein des grandes entreprises est un enjeu majeur en matière de réduction des inégalités. Les inégalités au sein des entreprises sont une tendance lourde qui ne date pas d'hier. L'étude que nous publions montre que **la part des richesses, créées par les 100 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse, qui est allouée aux travailleur.euse.s a baissé de 10 points depuis 2009.** En termes absolus, ce sont **plus de 62 milliards d'euros qui auraient été alloués aux salarié.e.s en 2021 si elles avaient gardé la même répartition de la valeur ajoutée qu'en 2009, soit l'équivalent d'un chèque moyen de 8 914 euros par salarié.e.**

Tandis que les travailleur.euse.s français.e.s ont perdu en pouvoir d'achat, certain.e.s salarié.e.s s'en sortent mieux que d'autres. Cette étude **montre qu'entre 2011 et 2021, l'écart de rémunération entre le salaire moyen des dirigeant.e.s et celui de leurs salarié.e.s est passé de 64 à 97.** En cause, l'augmentation des rémunérations des dirigeant.e.s des 100 plus grandes entreprises en France, qui ont confirmé cette tendance puisque les entreprises ont attribué des rémunérations record en 2022. Ce rapport révèle que, sur une période de dix ans, l**es PDG des 100 plus grandes entreprises ont augmenté leur rémunération de 66 %, leurs salarié.e.s de 21 %, tandis que le SMIC n'a augmenté que de 14 %. Pour le CAC 40 les PDG ont augmenté leur rémunération de 90 %, leurs salarié.e.s uniquement de 23 %** Le dirigeant le mieux payé, Carlos Tavares de l'entreprise Stellantis, a même atteint le montant astronomique de 66 millions d'euros, soit l'équivalent de plus de 41 000 SMIC.

Comment expliquer de tels salaires ? Ces rémunérations sont de plus en plus indexées sur des critères court-termiste financiers, en suivant une logique de course au meilleur rendement des dividendes. Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

les trois plus grosses rémunérations sont basées en moyenne à 89% sur des critères financiers. Cette logique financière, majoritairement court-termiste[6], pousse à des décisions qui ne portent pas sur le temps long, pourtant nécessaire à la réduction des inégalités, et à l'investissement dans la transformation écologique. Cette logique financière est visible dans la **structure de rémunération des 3 plus grosses rémunérations car seuls 5,8 % de cette rémunération est fixe, 24 % est variable, et plus de 72 % est en actions.**

Une des problématiques réside dans la gouvernance de ces entreprises. Encore très masculines, les instances dirigeantes de l'entreprise sont à grande majorité dirigées par des hommes. Cette étude montre que **les dirigeant.e.s gagnent en moyenne 36 % plus que les dirigeantes, dans les entreprises du SBF 120[7].** Un écart encore trop grand malgré des avancées en la matière. Mais cela n'est pas l'unique déséquilibre, puisque les conseils d'administration et de surveillance des entreprises analysées montrent que les dirigeant.e.s décident toujours entre elleux. Les salarié.e.s devraient avoir une place plus prépondérante dans la prise de décision.

DES SOLUTIONS EXISTENT

OXFAM FRANCE PROPOSE UNE SÉRIE DE RECOMMANDATIONS FORTES DESTINÉES À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SALARIALES AU SEIN DES GRANDES ENTREPRISES.

RECOMMANDATIONS

LIMITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET REVALORISER LE TRAVAIL

- Imposer, dans un premier temps, **un écart de rémunération de 1 à 20** entre le salaire du ou de la dirigeant.e et le salaire médian de l'entreprise
- Mettre en place une politique d'entreprise, en lien avec les parties prenantes, permettant de **garantir un salaire décent dans ses chaînes d'approvisionnement**
- **Favoriser les augmentations salariales**, en revalorisant dès cette année le salaire minimum dans toutes les branches de métiers. Afin de garantir une revalorisation par secteur mais qui bénéficient à toutes et tous, les revalorisations devraient se faire au niveau des grilles salariales par les 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 partiels 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.
- Les entreprises doivent également devenir des actrices clés de l'égalité femmes hommes **en prenant des engagements concrets au-delà de l'index** (féminisation des instances de direction, promotion de la parentalité égalitaire, formation continue sur les sujets de violences sexistes et sexuelles).

REVOIR LA CONCEPTION DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANT.E.S

Supprimer tout critère de rémunération boursiers

Les critères de rémunération extra-financiers, notamment sociaux et climatiques, devront être majoritaires - a minima 50% - au sein de la part variable les rémunérations des grandes entreprises françaises multinationales, afin de réduire substantiellement les éléments de rémunération basé sur le court termisme financier.

LES CRITÈRES EXTRA-FINANCIERS SERONT :

- SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, peRtinent, et Temporellement défini)
- Basé sur la science la plus récente
- Publiées 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
- 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 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, en accompagnant les travailleurs dans la
- mise en place des trajectoires, avec un rôle prépondérant accordé au Comité Social et Economique (CSE).

UNE PLUS GRANDE TRANSPARENCE POUR UNE PLUS GRANDE REDEVABILITÉ

Améliorer la transparence sur les écarts de salaires en demandant la publication des écarts par quartiles, pays et genre

Dans le cadre de la future Directive sur le devoir de vigilance (CSDDD) et sa transposition en droit français, s'assurer de la publication intégrale de la cartographie des risques, ainsi que de la liste par pays des fournisseurs et sous-traitants in-

clus dans les procédures de vigilance, en précisant les produits et/ou services fournis.

Publier 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 impôts payés et le cas échéant, les exonérations fiscales dont l'entreprise bénéficie[8].

RÉFORMER LA GOUVERNANCE DÉPASSÉE DES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES

Renforcer la représentation des salarié.e.s au sein des Conseil d'Administration, Surveillance ou Directoire, en tenant compte de la diversité géographique des effectifs du groupe :

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

LA FISCALITÉ : OUTIL INDISPENSABLE POUR PLUS DE JUSTICE DANS LA REDISTRIBUTION DES RICHESSES EN ENTREPRISE

Supprimer le système de la « flat tax » sur les dividendes

Réaligner la fiscalité du capital sur la fiscalité du travail en rétablissant la progressivité de l'impôt sur les revenus du capital

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.

LES SUCCESSIONS DE CRISES ACCÉLÈRENT LE CREUSEMENT DES INÉGALITÉS

Alors que les grandes entreprises annoncent régulièrement des profits records, les richesses produites continuent d'être inégalement réparties au sein même de celles-ci. Oxfam France se penche sur le top 100 des entreprises françaises en s'intéressant à l'évolution de la part de richesses allouée aux salarié.es entre 2011 et 2021. Un autre rapport publié dans les prochaines semaines apportera un éclairage sur la question des dividendes et des rachats d'actions.

Depuis 2020, la combinaison des conséquences de la pandémie de la COVID-19, du dérèglement climatique et de la crise de la vie chère a touché des milliards de personnes dans le monde, la France y compris. Ces crises ont surtout mis en évidence les limites de notre système économique qui en ces périodes de crise accroît davantage les inégalités. Preuve en est que, depuis 2020, les 1 % les plus riches ont capté près des deux tiers de toutes les nouvelles richesses dans le monde[9]. En France, les 42 milliardaires ont augmenté leur fortune de 58% en deux ans[10].

EN FRANCE, LES 42 MILLIARDAIRES ONT AUGMENTÉ LEUR FORTUNE DE 58% EN DEUX ANS.

Pendant que les 1% prospèrent en temps de crise, le reste de la population a de plus en plus de mal à boucler ses fins de mois. La faible augmentation des salaires, combinée à la hausse de l'inflation, a entraîné une diminution du salaire réel de l'ensemble des travailleur.euse.s. Oxfam a constaté qu'au moins 1,7 milliard de travailleur.euse.s vivent dans un pays où l'inflation a dépassé la croissance des salaires[11], ce qui signifie que ces dernier.e.s ont perdu une partie de leur pouvoir d'achat. La France ne fait pas exception. En effet, en février 2023, le taux d'inflation a atteint 6,3% en un an[12], alors que les salaires dans le secteur privé n'ont augmenté que de 3,8%[13]. Les augmentations de salaires sont même bien en deçà du taux d'inflation de biens de consommation courante telle que l'alimentation dont les prix ont augmenté de 14,8%[14] sur la même période. Le pouvoir d'achat de la population française s'affaiblit, les inégalités socio-économiques

s'aggravent, et la frustration montante s'observe à travers les nombreuses grèves et manifestations[15]. Des solutions pour réduire les conséquences de l'accroissement des inégalités de richesses sont aujourd'hui plus que vitales pour des millions de travailleur.euse.s.

Le rôle des grandes entreprises dans le creusement des inégalités

Pourtant les grandes multinationales, elles, vont bien. Des profits records en 2021 pour le CAC 40, à hauteur de 156 milliards d'euros[16]. Depuis 2 ans, certaines ont vu leurs bénéfices exploser non pas grâce à des innovations ou des gains de productivité mais en profitant de circonstances externes comme une guerre ou une pandémie pour augmenter leurs marges ce qui leur a permis d'enregistrer des superprofits, ou « windfall profits » (profits tombés du ciel).

En 2018 et 2020 Oxfam France et le BASIC avaient analysé comment la valeur était partagée au sein des entreprises de l'indice boursier CAC 40. En 2018, la conclusion était que le modèle des grandes entreprises françaises était basé sur un court-termisme financier et prospérait au détriment des salarié.e.s et de l'investissement dans la transformation écologique. En 2020, en plein début de la crise de la COVID-19, les deux organisations se sont cette fois demandé si le CAC 40 pouvait dépasser le seul intérêt des actionnaires. Plus spécifiquement, si elles avaient réussi à se mettre en accord avec les fondements de la loi Pacte à travers une "répartition plus juste des fruits de la croissance"[17]. À l'opposé de cet objectif, les deux organisations ont montré que les entreprises du CAC 40 allouaient une part toujours plus grande de leur valeur ajoutée à leurs actionnaires : +40% entre 2009 et 2018. Ces résultats ont depuis été corroborés par les dernières données de la Banque de France en la matière qui montrent que depuis 1997, dans le partage de la valeur des entreprises situées en France, la seule part ayant augmenté est celle des actionnaires[18]. L'année 2022 confirme une nouvelle fois cette tendance avec un énième record, celui des montants de dividendes et rachats d'actions versés aux actionnaires du CAC 40, soit 80 milliards d'euros[19]. La part revenant aux salarié.e.s a elle diminué, ainsi que les revenus revenant à l'Etat. L'investissement a lui été stabilisé[20].

Tandis que le pouvoir d'achat des travailleur.euse.s français.e.s a baissé, certain.e.s salarié.e.s vont mieux que d'autres. A l'image du dirigeant le mieux payé des 100 plus grandes entreprises, Carlos Tavares, PDG de l'entreprise Stellantis, dont la rémunération a atteint le montant astronomique de 66 millions d'euros, soit l'équivalent de plus de 41 000 SMIC[21].

L'annonce de sa rémunération a créé beaucoup de débats et de mécontentement, jusqu'au sein du gouvernement. Le Président de la République Emmanuel Macron jugeait en effet sa rémunération "choquante et excessive"[22]. Cette indécence ne fait en réalité qu'accroître les inégalités de rémunération, affectant la cohésion

sociale au sein des entreprises. **En 10 ans, les écarts de salaires entre dirigeant.e.s et le salaire moyen dans le top 100 des grandes entreprises françaises sont ainsi passés de 64 à 97.**

Ces rémunérations indécentes indexées de plus en plus sur des critères court-termiste, promeut la course au meilleur rendement des dividendes, alignant l'intérêt des PDG avec celui des actionnaires. Il est pourtant nécessaire aujourd'hui de favoriser une gouvernance qui s'inscrit dans le temps long, afin d'accélérer la réduction des inégalités, et garantir un investissement suffisant dans une transformation climatique.

Cette étude ainsi que les recommandations détaillées qu'elle contient ont vocation à nourrir les débats qui auront lieu dans les prochaines semaines, notamment dans le cadre des négociations en cours entre syndicats et patronat, et à montrer que d'autres voies sont possibles en matière de partage des richesses au sein de ces grandes entreprises qui doivent être un véritable levier en matière de réduction des inégalités.

II

LES INÉGALITÉS SALARIALES DANS LES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES SE CREUSENT DEPUIS DIX ANS

L'analyse du partage des richesses permet de mettre en lumière les arbitrages que les entreprises réalisent entre leurs différentes parties prenantes. La présente étude s'attarde sur une partie prenante en particulier : les salarié.e.s.

Le partage de la valeur ajoutée dans les grandes entreprises françaises : la part du gâteau des salarié.e.s se réduit

Afin de comprendre les inégalités salariales en France il est nécessaire de prendre un pas en arrière et regarder comment est partagée la valeur ajoutée en entreprises, la rémunération du travail en étant la principale composante (aussi appelée « part travail »).

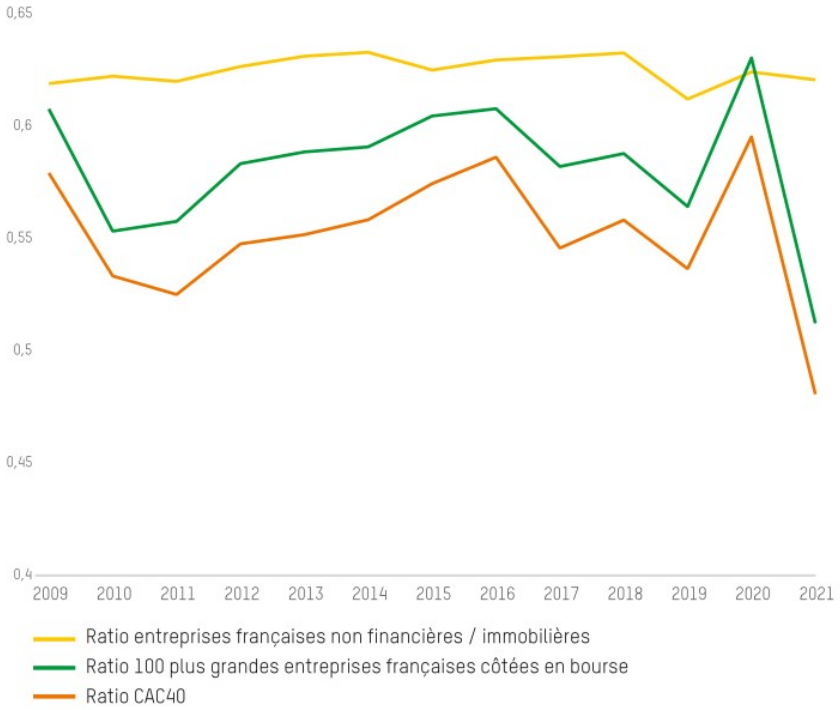
Nombreux commentateurs mettent en avant la stabilité de cette part travail au sein des entreprises françaises, par contraste avec la situation observée dans les principaux pays de l'OCDE[23].

Mais la réalité est plus nuancée en fonction de la taille des sociétés : les données de la Banque de France montrent ainsi qu'entre 1997 et 2021, les grandes entreprises situées en France ont baissé la part de leur valeur ajoutée dédiée au travail[24]. La tendance est encore plus marquée pour les grandes entreprises françaises cotées en bourse avec une baisse de plus de 10 % depuis 1995 selon une étude de l'université de Greenwich[25], un résultat plus marqué en France que dans les autres grands pays d'Europe de l'Ouest.

Ce rapport renforce ce constat et fournit de nouvelles données éloquentes. En comparant la part de la valeur ajoutée allouée aux salarié.e.s pour l'ensemble des entreprises situées en France d'un côté[26] et pour les grandes entreprises françaises cotées en bourse de l'autre[27], il apparaît que plus l'entreprise est grande et "multinationalisée", et soumise aux exigences des investisseurs en bourse, plus la part travail baisse.

Ainsi, entre 2011 et 2021 la part dédiée à la rémunération du travail dans la valeur ajoutée des 100 plus grandes entreprises cotées en bourse est passée de 61% à 51 %, soit une baisse de 10 points. Cette tendance est également valable pour **le CAC 40, avec une part travail qui est passée de 58 % à 48 % de leur valeur ajoutée (passant même pour la première fois en dessous de 50 % depuis 2009).** Même en arrêtant l'analyse à **l'année 2019, avant la crise de la COVID-19, cette part avait déjà baissé jusqu'à atteindre 56 % pour les 100 plus grandes entreprises et 54 % pour le CAC 40**. Une possible explication à cette différence entre 2019 et 2021 est la forte augmentation des bénéfices, du fait des superprofits. Ces profits tombés du ciel ont été permis par la forte reprise des activités au sortir de la crise de la COVID-19 et par les importants soutiens financiers publics consentis pour aider les entreprises, qui en pratique ont largement été captés par les marchés financiers.

ÉVOLUTION DE LA PART DES SALAIRES DANS LA VALEUR AJOUTÉE DES ENTREPRISES NON FINANCIÈRES ET NON IMMOBILIÈRES ENTRE 2009 ET 2021



Sources : Données INSEE, Données issues des documents d'enregistrement universel des entreprises du SBF 120 (y compris CAC 40), et des données d'ORBIS.

En termes absolus, dans les 100 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse, **plus de 62 milliards d'euros auraient été alloués aux salarié.e.s en 2021 si elles avaient gardé la même répartition de la valeur ajoutée qu'en 2009, soit l'équivalent d'un chèque moyen de 8 914 euros par salarié.e**[28]. Pour le CAC 40, ce

sont plus de 48 milliards d'euros qui ont été alloués au capital plutôt qu'au travail, qui dans ce cas équivaut à 10 472 euros en moyenne par salarié.e.

LE SBF 120, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le SBF 120 est l'indice boursier de la bourse de Paris qui regroupe les 120 valeurs les plus grandes en termes de capitalisation boursière, y compris celles du CAC 40.

Avec 1 071 milliards d'euros de chiffre d'affaires[29], ces 120 entreprises ont un poids économique très important en France et dans le monde. A titre de comparaison, le chiffre d'affaires du SBF 120 est l'équivalent de 42 % du PIB Français en 2021[30]. C'est un poids économique très important mais ces entreprises ont également un poids social, car en 2021 ce sont 6 954 953 personnes qui travaillaient pour une entreprise du SBF 120 dans le monde. A titre de comparaison, il y a plus d'employé.e.s dans le SBF 120 que dans la fonction publique[31].

Dans les 100 plus grandes entreprises françaises, le grand écart salarial

Tandis que la part travail a baissé dans la valeur ajoutée des 100 plus grandes[20] multinationales françaises depuis dix ans, **entre 2011 et 2021, l'écart de rémunération entre le salaire moyen et le salaire des dirigeants est passé d'un facteur 64 à un facteur 97[32].** Cet écart est d'autant plus abyssal dans **le CAC 40 puisqu'il est passé de 93 à 163.**

Ces écarts de rémunération entre les salarié.e.s et leurs patrons n'ont eu de cesse de se creuser depuis des décennies. En effet, **l'écart entre le SMIC et la rémunération moyenne des PDG du CAC 40 était environ de 1 à 40 en France en 1979[33]. Aujourd'hui on est à un écart de 3 241 avec les PDG des 100 plus grandes multinationales françaises, et de 5 734 avec ceux du CAC 40[34].**

Même évolution outre-Atlantique, puisque le rapport du think tank américain Economic Policy Institute[35] estime que la rémunération des PDG aux Etats-Unis a augmenté de 1460 % entre 1978 et 2021, dépassant ainsi la croissance du marché boursier et les bénéfices des 0,1 % les plus riches. En revanche, le revenu du travailleur moyen n'a augmenté que de 18,1 % pendant cette période. Les PDG ont été payés 399 fois plus qu'un travailleur ordinaire en 2021. Pourtant, il y a plus d'un siècle, le banquier d'affaires John Pierpont Morgan (JP Morgan), estimait que la rémunération du ou de la dirigeant.e ne devait pas excéder 20 fois les plus bas salaires de leur entreprise.

Cet écart grandissant, atteignant 97 en 2021, s'explique par l'augmentation parfois mirobolante de la rémunération moyenne des dirigeant.e.s du TOP 100 des entreprises françaises. En effet, depuis 2011, si l'on compare à l'augmentation de la rémunération moyenne de leur salarié.e.s[36] et à celle du SMIC sur la même période, **les PDG des 100 plus grandes entreprises ont augmenté leur rémunération de 66 %, leurs salarié.e.s de 21 %, tandis que le SMIC n'a augmenté que de 14 %**[37]**.** Pour le CAC 40 les PDG ont augmenté **leur rémunération de 90%, leurs salarié.e.s uniquement de 23 %.**

Ce grand écart s'explique principalement par l'augmentation, déjà documentée par Oxfam France, de l'indexation des rémunérations des dirigeant.e.s sur des critères boursiers. En 2019 la rémunération des PDG du CAC 40 était à 67 % liée à des résultats financiers à court-terme de l'entreprise[38].

Les pires écarts de rémunération en 2021

Dans le TOP 100 des entreprises françaises certaines entreprises creusent davantage les inégalités salariales que d'autres. **Parmi elles, des écarts sont vertigineux puisqu'en 2021, le PDG de Teleperformance gagnait 1484 fois plus que le.la salarié.e moyen.ne dans son entreprise.** Teleperformance annonce un ratio d'équité de 397 entre son PDG et le salaire moyen en France, et ce ratio augmente jusqu'à 819 en prenant le salaire médian. Cela signifie que les inégalités salariales au sein de Teleperformance se creusent encore plus avec les salarié.e.s présent.e.s à l'étranger. Mais à quelles conditions ? En novembre 2022, le ministère du Travail colombien a ouvert une enquête contre Teleperformance pour violation présumée des normes du travail et de sécurité sociale. L'ONG Sherpa et le syndicat UNI Global avaient déjà mis en demeure Teleperformance en 2019 pour manquement à son devoir de vigilance pour violation de droits humains et syndicaux**.** Ces écarts indécents traduisent des politiques de rémunération dépourvues de toute réflexion sur les conditions de travail et le niveau minimum voire acceptable de rémunération de ses employé.e.s.

En deuxième position du classement, se trouve **Stellantis avec un écart de rémunération entre le salaire moyen et son PDG de 1139**. Carlos Tavares n'est autre que le PDG le mieux rémunéré au sein du TOP 100 avec 66 millions d'euros. Autrement dit, le **dirigeant de Stellantis gagne en 3h22 l'équivalent du salaire annuel moyen dans son entreprise**[39]. Si cela a choqué plusieurs personnalités politiques au moment de son annonce, y compris le président Emmanuel Macron[40], cela avait également interpellé ses actionnaires qui avaient voté contre sa rémunération à 52 %[41]. Mais puisque le siège de Stellantis se trouve aux Pays-Bas, le vote n'est que consultatif pour les grandes entreprises cotées en bourse, et le conseil d'administration du groupe automobile a tout de même validé sa rémunération.

Le troisième plus grand écart salarial est celui de **Dassault Systèmes : l'entreprise éditrice de logiciels rémunère 385 fois plus son dirigeant, Bernard Charlès, que son ou sa salarié.e moyen.ne.** En 10 ans, cet écart est passé de 174 à 385, porté par l'augmentation de plus de 300 % de la rémunération du PDG.

ECARTS DE RÉMUNÉRATION, LA FRANCE EST-ELLE UNE EXCEPTION?

La palme des plus grands écarts de rémunération revient aux Etats-Unis avec un ratio moyen de 1 à 399 selon l'Economic Policy Institute (EPI) [42] et passant à 670 par rapport au salaire médian, selon l'Institute for Policy Studies[43].

En Grande-Bretagne, le Trade Union Congress (TUC) et le High Pay Centre ont calculé que la rémunération médiane en 2021 des PDG du FTSE 100, qui s'élève à 3,41 millions de livres, est 109 fois supérieure au salaire médian d'un travailleur britannique à temps plein en 2021[44].

Cela nous indique que les écarts sont démesurés dans toutes les économies capitalistes financiarisées, avec des variations suivant les pays. Pour s'en rendre compte, le calcul du Fatcat Day ou High Pay Day est davantage parlante. Le High Pay Day est la date à laquelle les PDG gagnent l'équivalent de la rémunération annuelle de la rémunération moyenne (ou médiane) des salarié.e.s. En France, en utilisant les données de 2021 issues de cette étude, en 2022 le PDG moyen avait rattrapé son.sa salarié.e moyen.ne le 6 janvier à 11h35[45.] En Grande Bretagne, le High Pay Day était le 7 janvier à 9h00 du matin[46]. Les inégalités salariales sont donc comparables en France et en Grande Bretagne.

L'EPI recommande par ailleurs l'instauration de politiques qui pourraient "inclure le rétablissement de taux marginaux d'impôt sur le revenu plus élevés pour les plus hauts revenus, la fixation de taux d'impôt sur les sociétés plus élevés pour les entreprises dont le ratio de rémunération du PDG par rapport à celui des travailleurs est plus important"[47].

LA DIFFICILE ACCESSIBILITÉ DES DONNÉES

Récolter les données des entreprises pour connaître les écarts de salaire est toujours un défi pour toute organisation qui s'y attelle. Dans le cadre de la loi PACTE, Oxfam s'était mobilisée pour demander au Gouvernement d'inscrire une obligation de transparence sur les écarts de salaires par quartile, par pays et par genre afin de vérifier si les employé.e.s les plus vulnérables touchent une juste part de la création de richesse. Le gouvernement a finalement mis en place les "ratios d'équité".

> Malgré l'obligation de publier ces ratios d'équité entre le salaire du ou de la dirigeant.e et le salaire moyen et médian, encore aujourd'hui la façon dont ce calcul est réellement fait n'est pas toujours bien communiqué par entreprises.
>
> En effet, le périmètre du ratio d'équité est calculé sur le périmètre France, et lorsque l'entreprise est implantée à l'étranger, ce ratio ne reflète pas la politique de rémunération de l'ensemble de l'effectif de la multinationale. Teleperformance est un parfait exemple puisque sur le périmètre France, le ratio d'équité est de 397, alors qu'à périmètre élargi, nous arrivons à un écart faramineux de 1484.

Des rémunérations indécentes au "prix de leur propre marché"

Mais comment les dirigeant.e.s de 100 plus grandes entreprises françaises parviennent-elles à augmenter de manière significative et constante leur rémunération ? **Une des réponses se trouve dans la structure même de cette rémunération.**

Dans les **3 plus grosses rémunérations de notre échantillon, seulement 5,8 % de la rémunération est fixe, alors que 21,3 % est variable**[48] **et 72,7 % en actions** (le reste, composé d'avantages en nature et de rémunérations "autre" ne pesant que 0,001 % de la rémunération). Plus de deux tiers de leur rémunération est donc conditionnée à l'augmentation de la valeur actionnariale, incitant ainsi les dirigeants d'entreprise à privilégier l'intérêt financier à court terme des actionnaires plutôt que l'intérêt de long terme de l'entreprise et de l'ensemble de ses parties prenantes, en premier lieu les salarié.e.s. Le cabinet Proxinvest révélait qu'en 2021 "la valeur moyenne des attributions d'options et actions atteint elle aussi son plus haut historique en 2021. Elle augmente de 39,6% dans le SBF 120 par rapport à 2019 (niveau pré-crise)" [49]. C'est donc une tendance qui n'est pas présente uniquement dans notre podium.

Cette décomposition illustre une autre problématique : sur quelle logique les dirigeant.e.s sont-ils incités à piloter leur entreprise? Réponse: majoritairement sur une logique financière. Les **trois plus grosses rémunérations du TOP 100 sont basées en moyenne à 89 % sur des critères financiers.** Cet objectif financier est qui plus est court-termiste **puisque 74% du poids financier est octroyé sur la base d'un objectif à court-terme.** Pourtant pour enclencher une réelle transformation de notre tissu économique et répondre à l'urgence environnementale, climatique et sociale, il faudra privilégier le temps long.

Dans une étude récente d'Oxfam France sur la rémunération des PDG du CAC 40, Oxfam France avait calculé que plus de 67 % de cette rémunération était basée sur l'atteinte d'objectifs financiers à court-terme. En 2021, rien n'a changé puisque 67,5 % de la rémunération des PDG du CAC 40 était attribuée sur la base

d'objectifs financiers selon l'Institut Français des Adminsitrateurs (ci-après, IFA)[50]. En 2022, l'IFA a même analysé les critères de rémunération des PDG du SBF 120, et "le poids des critères climat au sein du schéma de rémunération variable est en moyenne de 10 % pour le variable Long Terme et de 6 % pour le variable Court Terme.". Bien loin de ce qui devrait être la norme aujourd'hui. Oxfam demande depuis plusieurs années que ces rémunérations soient basées a minima à 50% sur des critères de long-terme environnementaux et sociaux.

DES CRITÈRES DE RÉMUNÉRATION VALIDÉS AVEC UN MESSAGE SUR WORKPLACE

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 particulièrement laxistes. Le taux d'atteinte des critères extra-financiers, dont climatiques, est de 116 % en moyenne pour les 120 plus grandes entreprises françaises[51]. On trouve par exemple pour le PDG de Kering, François-Henri Pinault, qu'une partie de sa rémunération est basée sur les critères suivants :

"En octobre 2021, une communication du Président-Directeur général sur la culture d'intégrité du Groupe (...) s'agissant de la lutte anti-corruption, a été mis en ligne sur Workplace (réseau social du Groupe) à l'occasion du lancement du nouvel e-learning « Ethics & Compliance »."

"La Politique en matière de droits humains a été diffusée en mars 2021 par l'intermédiaire d'une communication du Président-Directeur général sur Workplace ainsi que sur le site Internet du Groupe. (...) Les exigences portées par cette politique ont été rappelées à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion du e-learning « Ethics & Compliance » et seront intégrées aux formations dispensées par le département Conformité Groupe en 2022."[52]

Ces deux messages postés sur Workplace ont permis d'atteindre l'objectif extra financier appelé "Responsabilité sociétale de l'entreprise", et qui a été rémunéré dans son ensemble à hauteur de 144 000 euros en 2021[40]. Cela interroge sur la façon dont ces objectifs extra financiers sont définis, et sur qui atteste de l'atteinte de ces objectifs.

Une autre réponse à l'augmentation spectaculaire et parfois incompréhensible des rémunérations des PDG réside dans le processus d'octroi de la rémunération, en d'autres termes dans qui décide et vote ces décisions. Certains diront pourtant que c'est "le prix du marché", mais cette idée d'un marché mondial des dirigeant.e.s ne correspond pas à la réalité, si tant est qu'un marché naturel existe. Olivier Godechot, Professeur de sociologie à Sciences Po et directeur de recherche

au CNRS, considère qu' « *il a la forme du marché, le goût du marché, mais c'est une simple construction produite par ceux-là mêmes qui veulent lui donner l'apparence d'un marché.*»[53]. Car en réalité ce sont les Conseils d'Administration qui décident de ces rémunérations. Car en réalité, ce sont les Conseils d'Administration qui décident de ces rémunérations. S'ils prétendent à de si importantes rémunérations c'est « *parce qu'ils ont, plus ou moins directement, le pouvoir de décider de leur propre rémunération* » selon Claire Lemercier[54]. es conseils d'administration et de surveillance vont même parfois à l'encontre des actionnaires et du comité de rémunération, comme pour la rémunération de Carlos Tavares en 2021[55]. Certains considèrent même que comme un individu, une entreprise est victime d'un biais bien connu en psychologie qu'on appelle le "Lake Wobegon Effect" qui est un penchant à surestimer ses capacités et à se croire au-dessus de la moyenne.

« AUTRE RÉMUNÉRATION » : LES JETONS DE PRÉSENCE ET CE QU'ILS IMPLIQUENT

Les jetons de présence sont la rémunération attribuée au titre de présence dans les conseils d'administration ou de surveillance. Les PDG, DG et Président.e.s (suivant le mode de fonctionnement de l'entreprise) siègent dans ces conseils d'administration dont le mandat est essentiellement de décider de la stratégie de l'entreprise, informer les actionnaires, contrôler l'action du dirigeant.e et … valider sa rémunération. Si ces jetons de présence ne sont qu'une petite partie de la rémunération des dirigeant.e.s, c'est une grande part en termes de pouvoir de décision. Des pistes pour inciter à responsabiliser les conseils d'administration et de surveillance face à aux écarts de rémunération et aux critères pour l'attribuer existent, notamment fiscale car aujourd'hui les jetons de présence sont taxés au Prélèvement Forfaitaire Unique, ou PFU, de 30% et ne sont soumises à aucune cotisation sociale, excepté le forfait social.

Mais heureusement qu'il existe des bonnes pratiques en France. Parmi les entreprises qui ont un faible écart de rémunération, on retrouve EDF. En 2011, l'écart était de 23, mais est passé dix ans plus tard à 5,35. Cela n'est en réalité pas surprenant car les entreprises publiques, dont l'Etat est actionnaire majoritaire, sont soumises à l'obligation de plafonner la rémunération de leur dirigeant.e à hauteur de 450 000 euros depuis un décret de 2012[56]. Ainsi, leur écart de rémunération est maintenant proche de l'écart pratiqué en moyenne dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire[57]. Toutefois, cela arrive à être contourné par la dissociation des dirigeant.e.s de l'entreprise, par exemple dans l'entreprise ENGIE, en Président.e et Directeur.trice Général.e. L'un est plafonné, l'autre pas[58].

D'autres ont surtout une trajectoire de réduction significative de leur écart de rémunération. C'était le cas de Danone qui avait baissé l'écart de rémunération

de 55 % entre 2011 et 2019, à l'arrivée d'Emmanuel Faber, dirigeant qui a été évincé depuis par les actionnaires[59] notamment pour ses prises de position et décisions en faveur de la performance extra-financière de l'entreprise plutôt que financière. Depuis, la rémunération du PDG a raugmenté, atteignant en 2021 un écart de rémunération avec ses salarié.e.s de 170. Cela illustre que ce sont des choix conscients qui peuvent être faits par les dirigeant.e.s de grandes sociétés pour avoir un impact positif sur la société.

QUI SONT LES DIRIGEANT.E.S DU SBF 120?

La gouvernance des grandes entreprises françaises au cœur du problème des inégalités salariales

Le grand écart salarial dans les 100 plus grandes entreprises françaises peut paraître inévitable. Pourtant il suffit de s'intéresser à qui sont ces dirigeants, de qui décide de leurs rémunérations pour identifier des problématiques ancrées dans la gouvernance de ces entreprises. Deux grands déséquilibres apparaissent : un univers encore très masculin, et une prise de décision trop peu partagée avec les salarié.e.s.

Les grandes entreprises françaises : un univers encore très masculin

Les inégalités économiques entre les femmes et les hommes persistent en France. Les femmes continuent de gagner moins que les hommes : **en 2021 dans le secteur privé, les femmes gagnaient 24% de moins que les hommes, avec 16% d'écart de salaire à temps de travail égal, et 4% à poste comparable** La persistance de ces importants écarts de salaire s'explique par la double ségrégation professionnelle : d'une part les femmes sont concentrées dans les secteurs les moins valorisées et rémunérés (secteurs du soin, des services, de l'entretien, commerce alimentaire) assurant une grande majorité du travail à temps partiel. D'autre part, au sein des mêmes secteurs, elles sont sous représentées dans les emplois les mieux payés.

Le grand écart au sommet des plus grandes entreprises françaises.

Dans le cadre de cette étude, Oxfam a analysé l'écart des rémunérations entre les dirigeants et les dirigeantes des plus grandes entreprises françaises du SBF 120. D'une part, les femmes sont largement sous-représentées à la tête des grandes entreprises françaises. Sur les 120 plus grandes entreprises :

- Moins de 11% des dirigeant-e-s (PDG, président-e de conseil d'administration et directeur-rices général-e) sont des femmes.
- Moins de 11% des entreprises sont dirigées par des femmes.
- Seulement 6 femmes sont PDG (Carmila, Eramet, la Française des jeux, Nexity, Sodexo et Solvay), 7 directrices générales (Amundi, CGG, Engie, Eutelsat, Korian, Orange et Veolia), et 8 présidentes de conseil d'administration (Air

France KLM, ALD, Euroapi, Legrand, Michelin, Remy Cointreau, Virbac et Voltalia).

D'autre part, à la tête des entreprises, les femmes sont moins rémunérées que les hommes : les femmes dirigeantes gagnent en moyenne 36% de moins que les hommes. Les hommes gagnent en moyenne 4,9 millions d'euros par an contre 3,1 millions d'euros pour les femmes. **Carlos Tavares, le directeur exécutif de Stellantis avec ses plus de 66 millions de rémunération annuelle gagne chaque année plus que toutes les femmes dirigeantes de grandes entreprises réunies.**

Le succès des quotas dans les conseil d'administration

Pour faire face à la sous-représentation chronique des femmes dans les sphères de pouvoir économique une loi introduisant des quotas dans les conseils d'administration a été adoptée en 2011 : la loi Copé-Zimmerman. Les entreprises ont l'obligation légale d'avoir au moins 40 % de femmes siégeant au conseil d'administration ou de surveillance. Grâce à cette obligation, la France est devenue un exemple européen en matière de féminisation des conseils d'administration, passant de 12,3 % de femmes dans les conseils d'administrations des grandes entreprises françaises en 2011 à 45 % en 2022[60], bien au-dessus de la moyenne de 33 % de l'Union Européenne.

Pour les 120 plus grandes entreprises françaises, les femmes représentent 45 % des conseils d'administration. 35 % des entreprises ont atteint la parité avec plus de 50 % de femmes siégeant au CA, et les « bons élèves » sont Accor (58 %), Valneva, Atos, Bouygues et Trigano (57 %). Néanmoins, 18 % des entreprises n'ont toujours pas atteint les 40 % de femmes avec des « évadés sociaux » dont l'expatriation leur permet d'éviter des quotas français, comme Stellantis (27 %) et Airbus (25 %).

Une féminisation en cours des comités exécutifs

Le plafond de verre persiste au sein des comités exécutifs. Pour les 120 plus grandes entreprises étudiées, les femmes représentent 27 % des comités exécutifs. Face à ce constat, la loi Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 a transposé l'obligation de quota pour les comités exécutifs. Les comités exécutifs des entreprises d'au moins 1 000 salarié.e.s doivent être composés d'au moins 40 % de femmes d'ici 2029, avec un objectif intermédiaire de 30 % d'ici 2026. Si à l'expiration du délai prévu dans la loi, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1 % des rémunérations et gains.

A ce jour, 40 % des entreprises du SBF 120 ont atteint l'objectif intermédiaire des 30 %, et 13 % ont déjà 40 % de femmes au sein de leur comité exécutif. Les entreprises ayant les meilleurs taux de féminisation de leur exécutif sont : Mercialys (57

%), Getlink, Icade, Orange, Rubis et Vivendi (50 %). 4 entreprises n'ont aucune femme au sein de leurs exécutifs : Alten, JC Decaux, Sartorius et Trigano.

L'OBSERVATOIRE SKEMA DE LA FÉMINISATION DES ENTREPRISES

L'école de commerce Skema Business School publie chaque année une étude sur la féminisation des entreprises du CAC40. Dans l'édition 2023 (basée sur les données de 2022), plusieurs enseignements très intéressants sont tirés sur la lente féminisation des plus grandes entreprises françaises :

- La loi Rixain a commencé à produire des effets sur la composition des comités exécutifs avec un effet « ajout de chaises autour de la table ». L'augmentation du pourcentage de femmes dans les comex est uniquement liée à l'augmentation du nombre de femmes (de 102 à 120 entre 2021 et 2022), et le nombre d'hommes est resté stable (411 en 2021 et 412 en 2022). Les hommes n'ont pas été remplacés par des femmes mais des chaises ont été ajoutées autour de la table des exécutifs.

- L'observatoire Skema a réalisé une classification des entreprises du CAC40 :

Les entreprises machistes

Le pourcentage de femmes cadres est supérieur à la moyenne mais le pourcentage de femmes au comex est inférieur à la moyenne, voire nul.

AXA, Hermès, EssilorLuxottica, LVMH, Sanofi, Vivendi.

Les entreprises masculines

La faible représentation des femmes dans les comex reflète le faible pourcentage de femmes dans la population cadre

Airbus, Alstom, Arcelor Mittal, Bouygues, Renault, Stellantis, Safran, ST Microelectronics, Thalès, Veolia, Vinci, Wordline

Les entreprises amazones

Le pourcentage des femmes au comex est supérieur au pourcentage de femmes dans l'encadrement.

Air liquide, Capgemini, Dassault Systèmes, Engie, Legrand, Michelin, Orange, Schneider Electric, TotalEnergies.

Les entreprises féminines

Le pourcentage élevé de femmes au comex est le reflet du pourcentage important de femmes dans l'encadrement et d'une politique affirmée de promotion professionnelle des femmes.

Crédit Agricole, BNP Paribas, Carrefour, Danone, Kering, L'Oréal, Pernod Ricard, Publicis, Téléperformance.

- L'observatoire a également décerné des prix aux entreprises en fonction de la profondeur du plafond de verre entre les populations cadres et les instances exécutives. Le prix citron du plafond de verre a été décerné à Essilor Luxottica où aucune femme ne siège au Comex pour une population cadre femmes de 51,7 %.

- Enfin l'observatoire a analysé l'impact de la féminisation des instances exécutives sur la rentabilité économique et la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises. La rentabilité opérationnelle sur l'année 2021 des 10 dont le Comex est le plus féminisé est 62,24 % supérieure à celle des 10 entreprises dont le Comex est le moins féminisé. De même, la responsabilité environnementale des 10 entreprises dont les Comex sont les plus féminisés est 41,68 % supérieure à celle des 10 dont les Comex sont le moins féminisés. **Ces chiffres permettent d'esquisser une corrélation entre les taux de féminisation des instances dirigeantes et la réussite financière et extra-financière des entreprises.**

L'index de l'égalité professionnelle : la mesure qui fait pschitt.

En 2017, lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron avait promis de faire du *« name and shame »* des entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle. Cet engagement s'est retranscrit par l'adoption d'un index de l'égalité femmes-hommes dans la loi sur l'avenir professionnelle dite loi Pénicaud de septembre 2018. L'index de l'égalité professionnelle est LA mesure phare du gouvernement pour faire avancer l'égalité professionnelle, **pourtant cet outil est loin d'avoir fait ses preuves...**

L'index est composé de 4 à 5 indicateurs devant analyser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la répartition des augmentations individuelles et des promotions, le nombre de salariées augmentées en retour de congé maternité ainsi que la parité parmi les plus hauts salaires. Les entreprises ayant un score en deçà de 75/100 ont 3 ans pour mettre en œuvre des mesures correctives, et les entreprises ayant un score en deçà de 85/100 doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs. Les entreprises ne prenant pas de mesures correctives s'exposent à des pénalités financières allant jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Le point positif de cet outil est d'avoir inscrit l'égalité professionnelle comme obligation de résultat pour les entreprises, néanmoins le mode de notation et les indicateurs retenus sont largement insuffisants. Pour preuve, depuis la création de l'index, la note moyenne des entreprises françaises est passée de 84/100 en 2020 à 88/100 en 2023, des moyennes reflétant mal la persistance des inégalités salariales en France. 93 % des entreprises ont une note supérieure à 75/100.

En résumé, en moyenne les entreprises françaises ont de bonnes notes avec aucune obligation de se fixer d'objectif en matière d'égalité professionnelle et 9 entreprises sur 10 n'ont pas non plus à prendre de mesures correctives. **Les 120 plus grandes entreprises françaises sont également bien notées puisque leur moyenne à l'index est de 89/100 et 80 % de ces entreprises n'ont même pas à se fixer d'objectifs pour avancer en matière d'égalité professionnelle.**

ZOOM SUR LES BONS ET LES MAUVAIS ÉLÈVES DE L'INDEX DANS LE TOP100 :

La Française des jeux et Neoen avec une note de 100/100. Neoen obtient cette note de 100/100 alors que son Comex est féminisé à seulement 20 % ...

3 entreprises ont une note inférieure à 75/100 : Wendel, OVH et Voltalia. **La société d'investissement Wendel fait figure de bon dernier avec une note de 55/100, avec 30,6% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes**[50] **...**

Les entreprises Sartorius, JC Decaux et Alten réalisent la "performance" d'avoir les bonnes notes respectives de 95/100, 94/100 et 89/100 sans avoir aucune femme siégeant dans leur Comex.

L'index de l'égalité professionnelle n'est donc clairement pas l'outil de *« name and shame »* promis par Emmanuel Macron pendant sa campagne. Sous la pression du patronat, les indicateurs de l'index ont été construits de telle manière qu'ils permettent de fortement minimiser, voire cacher, la réalité des inégalités de salaires au sein des entreprises. Par exemple, 15 points sont donnés selon le nombre de salarié·e·s augmenté·e·s à leur retour de congé maternité – ce qui est par ailleurs une obligation légale. Or, il suffit par exemple que l'employeur augmente toutes les salariées de retour de congé maternité d'un montant de 1 euro pour obtenir 15/15. A contrario, une entreprise qui obtiendrait une note de 0/15 sur cet indicateur pourrait toujours avoir une note de 75 points et donc, aucune incitation à changer ses pratiques bien qu'elle soit en infraction avec la loi. Un autre indicateur note l'écart d'augmentation individuelle, mais néglige le montant de cette augmentation. Si 10 femmes sont augmentées de 10€ tandis que 10 hommes sont augmentés de 100€, l'entreprise obtiendra tous les points sur cet indicateur. Une autre critique concerne le « seuil de pertinence » prévu sur le tableau Excel du ministère du travail, qui correspond tout bonnement à une marge de tolérance de 2 à 5% des écarts de salaires. À nouveau, une entreprise qui pratique un écart de rémunération moyenne de 15%, donc de 10% après l'application automatique du seuil de pertinence pourra se prévaloir d'une note de 30/40 points et une note globale de 90/100. Un des indicateurs qui comptent le plus de points,

à savoir celui de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, fait l'impasse sur l'une des causes principales des inégalités de salaire : la question des temps partiels. Dans un monde du travail où 79,5% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, calculer la rémunération équivalent temps plein masque les réalités financières d'une femme sur trois qui occupe un poste à temps partiel et qui est, en outre, rémunérée de manière partielle.

Le 1er mars 2023, dans une interview accordée au journal ELLE la Première Ministre Elisabeth Borne a déclaré que « l'index a été conçu pour monter en charge progressivement » et a reconnu que certains points laissaient à désirer notamment l'obtention de point lorsqu'une entreprise respecte la loi sur les augmentations après retour de congés maternité. Le gouvernement a également lancé le 8 mars 2023 un plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce plan, le gouvernement souhaite introduire des éga-conditionnalités en favorisant l'accès aux marchés publics aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'index et « ayant obtenu une note suffisante ». Le problème étant que très peu d'entreprises obtiennent une mauvaise note à l'index, donc ces éga-conditionnalités risquent de ne produire aucun effet. Il est donc primordial de revoir les critères de l'index pour rendre cet outil plus ambitieux en matière d'égalité professionnelle et réellement pousser les entreprises à corriger les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Le pouvoir de décision très peu partagé avec les salarié.e.s

Le Conseil d'Administration est le lieu stratégique de l'entreprise, car il définit la stratégie à court, moyen et long terme de l'entreprise. Il est l'organe qui également vote la rémunération du ou des dirigeant.e.s de l'entreprise. Si la rémunération et les écarts de rémunération continuent d'augmenter, c'est donc en partie au sein des CA que réside une partie du problème mais également de la solution.

Pourtant ceux-ci sont bien encadrés par notre législation française et le code de gouvernance AFEP/MEDEF formule diverses recommandations pour leur bon fonctionnement. Mais Oxfam avait déjà identifié un problème à des prises de décisions éclairées : le cumul des mandats de certain.e.s administrateur.trice.s. La législation française prévoit une limitation à cinq mandats pour tous les administrateur.trice.s, et réduit à trois pour les PDG[62], mais qui dans le code AFEP/MEDEF est depuis 2013 soumis à la règle des trois mandats. Depuis plusieurs années, le nombre de cumulards baisse, mais encore 12% des administrateurs ont plus d'un mandat au sein du SBF 120[63]. Malgré cette baisse, cette endogamie est toujours présente.

Cet entre soi se renforce par la faible présence des salarié.e.s dans les conseils d'administration et de surveillance. Pourtant, un moyen de s'assurer que le Conseil d'administration prenne réellement en compte les problématiques d'écart de rémunération, est d'associer les salarié.e.s à la prise de décision. Des administra-

teur.trice.s salarié.e.s siègent obligatoirement dans les Conseils d'Administrations des grandes entreprises françaises [64], mesure qui a été renforcée par la loi Pacte. Dans le SBF 120, seul.e.s 12% sont des administrateur.trice.s salarié.e.s[65] puisque deux administrateurs sont nécessaires pour les Conseils d'administration de plus de 12 membres, mais seul un pour ceux dont le nombre est inférieur. Pourtant, un récent rapport du Trésor[[66] nous indique que, fin 2021, "*82,5 % (contre 77,9 % en 2020) des sociétés du SBF 120 avaient un conseil d'administration comprenant au moins des administrateurs représentant les salarié.s et/ou des administrateurs représentant les salariés actionnaires*". Ce chiffre est en hausse depuis plusieurs années mais aucune mesure n'a encore été appliquée par la totalité du périmètre d'entreprises analysées. Les différentes études prises en compte par le Trésor rapportent des effets économiques favorables liés à la présence des représentants des salarié.e.s dans les conseils d'administration, soulignant notamment la diminution du ratio de distribution (ou payout ratio), une amélioration de la valorisation de l'entreprise, une amélioration de la performance de l'entreprise, et une favorisation de l'intérêt social à long terme dans l'adoption de la stratégie de l'entreprise [67].

Un nombre croissant d'économistes comme Pierre-Yves Gomez[68] ou Thomas Piketty[69] , recommandent l'intégration d'un nombre suffisant de salarié.e.s pour amener à la table de décision une vision de plus long terme, basée sur la perspective des travailleurs et des travailleuses. La part des représentant.e.s des salarié.e.s devrait donc être plus significative, et le seuil porté a minima à trois administrateur.trice.s. Des précédents, comme en Allemagne, prouvent que se rapprocher de la co-détermination est possible et bénéfique. En effet, rappelons que le modèle allemand de gouvernance dispose que les salarié.e.s des sociétés par actions soient représenté.e.s au sein des conseils dans une proportion allant d'un tiers (pour les entreprises de 500 à 2000 salarié.e.s) à la moitié (dans les entreprises ayant plus de 2 000 salarié.e.s) des membres[70]. Quatre-vingt-onze chercheurs, professeurs, dirigeant.e.s, et autres personnalités politiques françaises avaient déjà appelé à renforcer la présence des salarié.e.s dans les instances de décision d'entreprises, et présentaient la codétermination comme une idée porteuse d'avenir[71]. Codétermination, cogérance, ou autre gouvernance partagée, il a été néanmoins montré par des chercheur.euse.s « *que la participation des salariés à la gouvernance d'entreprise a divers effets : l'actionnariat salarié permet d'accroître la rentabilité des entreprises mais aussi de freiner leurs pratiques de versements de dividendes et de rachats d'actions. Parallèlement, la participation des salariés au conseil d'administration (ou de surveillance) modère les versements de dividendes aux actionnaires* » [72]. Qui plus est, une récente étude nous révèle que les entreprises dotées d'une représentation des salarié.e.s dans les conseils, ont un taux d'imposition effectif plus élevé que les entreprises qui n'ont pas de travailleur.euse.s dans leur conseils[73]. Autrement dit, une la présence des salarié.e.s dans les conseils a une influence sur le comportement fiscal des entreprises. L'étude précise même que les gouvernements devraient prendre sérieuse-

ment en compte cette forme de gouvernance avec les parties prenantes dans leur lutte contre l'évasion fiscale[74].

Les nombreux bénéfices pour l'Etat, les salarié.e.s et l'entreprise elle-même d'associer davantage les salarié.e.s aux prises de décisions sont largement reconnus. Le rôle de plus en plus politique des grandes entreprises multinationales et leur pouvoir parfois démesuré doivent questionner la gouvernance d'entreprise.

L'OUTIL DU « SAY ON PAY »

Le Say On Pay est le vote obligatoire et contraignant[75] lors de l'assemblée générale des actionnaires qui permet de valider la rémunération du, de la ou des dirigeant.e.s d'une entreprise cotée en bourse. Depuis sa mise en place, les actionnaires ont largement voté en faveur des rémunérations proposées par les conseils. Mais le pourcentage d'approbation se réduit en même temps que les rémunérations augmentent, à l'instar du vote chez Teleperformance, dont la rémunération de 2020 du PDG a été contestée à 39 %[76]. Si la majorité est toujours pour, il sera difficile de continuer à convaincre de la légitimité de ces augmentations lorsqu'elles sont démesurées, voire indécentes. Mais certaines, arrivent à échapper à la contrainte française. En effet, Carlos Tavares, avec 66 millions d'euros attribués en 2021, avait vu sa rémunération refusée à l'Assemblée Générale des actionnaires à 52% [77]. Mais Stellantis a son siège aux Pays-Bas qui ne donne à son Say on Pay qu'un poids consultatif dans le cas des grandes entreprises côtées. Le Conseil d'Administration avait approuvé sa rémunération malgré un avis défavorable des actionnaires[78].

UN MEILLEUR PARTAGE DE LA VALEUR EST POSSIBLE : PISTES POUR ENCADRER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET LEURS IMPACTS EN ENTREPRISE

Des inégalités grandissantes dans les grandes entreprises françaises ne sont pourtant pas une fatalité. Des améliorations et transformations sont possibles et nécessaires. Oxfam France formule des grandes pistes en faveur d'une rémunération plus juste et équitable du travail afin de réduire les conséquences néfastes du creusement des inégalités qui en découle.

Revaloriser le travail pour limiter les écarts de rémunération

À la fin de l'été 2022, sur fond d'inflation et de faibles augmentations des salaires, le gouvernement souhaitait proposer une réforme des dispositifs de partage de la valeur sous forme d'exonérations supplémentaires pour des primes et outils d'épargne salariale. Le 8 novembre 2022 débutait alors les négociations interprofessionnelles entre patronat et syndicats, aboutissant en février à un accord de négociation interprofessionnel, ou ANI, qui propose, entre autres, la réforme des dispositifs existants tels que la participation, l'intéressement ou encore la prime de partage de la valeur, dite "Macron". Si les primes sont un moyen d'augmenter facilement et rapidement le pouvoir d'achat des salarié.e.s, elles ont leurs limites, qui ne sont pas des moindres.

Ces primes ont été conçues comme des outils complémentaires aux salaires. Or on le sait aujourd'hui, **les primes ont produit des effets d'aubaine pour les entreprises, et ont tendance à se substituer aux augmentations de salaire.** En effet, selon une récente étude de l'INSEE de mars 2023[79] sur la prime partage de la valeur : « *en l'absence du dispositif de PPV, des employeurs auraient sans doute versé, sous une forme différente, une partie au moins – estimée en première analyse à environ 30 % – du montant de la prime à leurs salariés* »[80]. Les primes ralentissent les augmentations de salaire. Qui plus est, malgré le déplafonnement de la prime Macron l'été dernier, à l'occasion de la loi "pouvoir d'achat", passant de 3000 à 6000 euros, le montant moyen versé en 2022 n'était que de 806 euros annuels.

Ces primes sont par ailleurs plus instables que les salaires puisque pour le cas de la participation, par exemple, les primes dépendent des bénéfices déclarés de l'entreprise. Une partie - croissante - de la rémunération des travailleur.euse.s est

indexée sur les bénéfices et non sur leur travail, alignant un peu plus leurs intérêts avec celui des actionnaires.

Plus inquiétant encore, des entreprises pratiquant de l'évasion fiscale en délocalisant leurs bénéfices à l'étranger, et consolidant leurs pertes en France, ont pour conséquence de priver les salarié.e.s de versements de participation.

ÉVASION FISCALE : LA DOUBLE PEINE POUR L'ÉTAT ET LES TRAVAILLEUR.EUSE.S

McDonald's est une parfaite illustration de la perte de rémunérations des salarié.e.s en raison de pratiques d'évasion fiscale. La multinationale américaine avait diminué artificiellement à partir de 2009 ses bénéfices en France avec pour résultat dommage collatéral un manque de rémunération à gagner pour ses salarié.e.s français.e.s. Elle a payé une amende de 1,25 milliard d'euros à la France pour éviter des poursuites pénales[81].

Autre cas, celui de General Electric puisqu'une plainte, initiée par ses employé.e.s de Belfort, est actuellement en cours l'accusant d'avoir minimisé ses bénéfices en pratiquant également de l'évasion fiscale. Jusqu'en 2015, les salarié.e.s touchaient l'équivalent de deux mois de salaires avec la participation. Depuis le rachat d'Alstom par General Electric, cette minimisation des bénéfices a fait perdre une partie significative de leur rémunération, équivalente à deux mois de salaire[82].

Mais le risque d'une délocalisation artificielle des bénéfices n'est pas limité à ces exemples : lorsque l'on parle de partage de la valeur ajoutée, on sous-estime systématiquement la part des profits réalisés en France et délocalisés dans les paradis fiscaux. Une étude récente de Ludwig Wier et Gabriel Zucman montre que la part des profits logés par les multinationales dans les paradis fiscaux continue d'augmenter sur la dernière décennie[83].

Au total, ce sont 36 % des bénéfices des multinationales qui sont transférés dans des paradis fiscaux au niveau mondial.

Une récente étude de la Banque de France démontre qu'entre 1997 et 2015 l'optimisation fiscale a conduit à une perte annuelle de 10 % de la croissance annuelle de la productivité du travail[84]. Il manque ainsi 10% à la croissance des salaires pour que le partage de la valeur soit réellement juste et équitable. Le partage de la valeur est donc déjà déformé par l'évasion fiscale.

Alors pourquoi favoriser les primes aux augmentations de salaire? C'est simple: elles sont exonérées de cotisations sociales. La course à la baisse de cotisations

sociales ne fait pourtant qu'assécher davantage les finances publiques, notamment celles dédiées aux retraites et au chômage. Les primes représentent ainsi une part grandissante de la rémunération qui n'est pas soumise à cotisations. La multiplication de ces dispositifs est un manque à gagner pour l'Etat et pour les futur.e.s retraité.e.s, travailleur.euse.s d'aujourd'hui, se substituant à des augmentations de salaires pérennes et fiscalisées.

La seule idée intéressante issue de la proposition du gouvernement, est la généralisation de la règle « d'interdiction de versement de dividendes aux actionnaires », proposée par Thibault Lanxade dans son "dividende salarié"[85]. Cette interdiction interviendrait lorsque les dispositifs existants de partage de la valeur - participation et d'intéressement – n'ont pas été versés aux salarié.e.s. Cela permettrait d'assurer une redistribution des bénéfices plus équitable.

Une limitation stricte des écarts de rémunération

Les écarts de rémunération entre salarié.e.s et PDG dans les 100 plus grandes entreprises, appellent à un encadrement de la rémunération des dirigeant.e.s qui a explosé ces dernières années. De nombreux.euses économistes ont étudié ces écarts, et parmi eux.elles, Gaël Giraud et Cécile Renouard. Ces derniers plaident dans leur étude[86] pour un écart maximal de 1 à 12 entre le plus bas salaire et le plus haut salaire au sein des entreprises, et cela au nom de la cohésion sociale dans l'entreprise. La rémunération des dirigeant.e.s étant largement surévaluée, et leur légitimité de plus en plus contestée[87], il est nécessaire de limiter cet écart. Et cela est possible, et en partie déjà fait pour les entreprises publiques, notamment grâce à un décret de 2012[88], mais pas uniquement. Dans les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire on retrouve un faible écart de rémunération. Cela est possible dans certaines conventions collectives, à travers les exigences d'équité salariale du Mouvement Impact France[89], ou enfin des critères d'obtention de l'agrément ESUS. En effet, pour obtenir cet agrément l'entreprise doit respecter le fait que la moyenne des rémunérations des cinq salarié.e.s ou dirigeant.e.s les mieux payés de l'entreprise ne doit pas dépasser sept fois le SMIC[90]. Enfin, dans des entreprises privées, dépourvues de normes en la matière, certain.e.s dirigeant.e.s décident de limiter leur rémunération. En France, l'entreprise GT Location - location de camions avec chauffeurs - avait un écart de 1 à 9[91] en 2016. La société a même décidé d'aller au-delà en proposant de décider collectivement de la réévaluation des rémunération, même celle du dirigeant[92]. Le patron Michel Sarrat, n'as pas vu d'impact sur la compétitivité de son entreprise. Réduire les écarts de rémunération n'est donc pas uniquement un plafonnement, mais peut être aussi synonyme d'augmentation salariale pour les salairé.e.s.

Imposer un écart maximum dans le privé est donc possible, même dans les très grandes entreprises multinationales. Au vu des différentes études et prises de po-

sition sur la question, une recommandation a naturellement émergé, afin de réduire les inégalités de manière efficace et surtout juste.

RECOMMANDATION

IMPOSER, DANS UN PREMIER TEMPS, UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION DE 1 À 20 ENTRE LE SALAIRE DU OU DE LA DIRIGEANT.E ET LE SALAIRE MÉDIAN DE L'ENTREPRISE

UNE TENTATIVE DE RETOUR EN ARRIÈRE

Lors de la recherche du ou de la successeur.e de Jean-Bernard Levy, PDG d'EDF jusqu'en septembre 2022, le gouvernement, ne trouvant pas de candidat.e avait suggéré de déplafonner la rémunération du ou de la futur.e dirigeant.e pour attirer de meilleur.e.s postulant.e.s. Cette rémunération est limitée à 450.000 euros annuels pour les entreprises publiques par décret[93]. Le ministre Roland Lescure, interrogé sur ce potentiel déplafonnement, avait répondu qu'il "préfèr[ait] un dirigeant de qualité qu'un dirigeant plafonné", sous-entendu que le plafonnement aurait un impact sur la qualité de des dirigeant.e.s. Pourtant Jean-Bernard Lévy est resté dirigeant "plafonné" de 2014 à 2022.

FAVORISER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET ACCÉLÉRER LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Afin d'amener de la cohésion dans les entreprises, et de limiter l'écart de rémunération grandissant dans les grandes entreprises françaises, il est nécessaire de revaloriser les salaires, et notamment **garantir un salaire décent sur toute la chaine d'approvisionnement.** Car si des entreprises comme Téléperformance ou Carrefour ont de si grands écarts de salaires c'est bien car leurs employé.e.s à l'étranger n'ont pas systématiquement un salaire minimum garanti comme en France. Oxfam France avait par exemple calculé que si Carrefour avait dédié en 2019, l'équivalent de 1 % des dividendes versés à ses actionnaires à la juste rémunération des producteurs de crevettes, l'entreprise aurait pu assurer un salaire décent à plus de 5 000 producteurs et productrices[94].

En France, au lieu de multiplier des dispositifs de partage de la valeur basée sur la performance de l'entreprise, alignant un peu plus les intérêts des salarié.e.s avec celui des actionnaires, il serait préférable de revaloriser les bas salaires, et mettre en place des négociations salariales par branche. Il en va de la reconnaissance de tous les métiers, mais surtout ceux qui sont en première ligne en temps de crise, comme le secteur du soin durant la pandémie

Il est également urgent de combler le fossé salarial entre femmes et hommes qui est encore aujourd'hui de 24% en France[95]. Les outils utilisés pour réduire ces inégalités ne sont aujourd'hui toujours pas à la hauteur, à l'image de l'index pour l'égalité professionnelle. Il est nécessaire d'accélérer les efforts dans la combat contre les inégalités entre femmes et hommes en faisant des entreprises de vrais acteurs, moteurs de cette lutte.

RECOMMANDATIONS

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE, EN LIEN AVEC LES PARTIES PRENANTES, PERMETTANT DE GARANTIR UN SALAIRE DÉCENT DANS SES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

FAVORISER LES AUGMENTATIONS SALARIALES, EN REVALORISANT DÈS CETTE ANNÉE LE SALAIRE MINIMUM DANS TOUTES LES BRANCHES DE MÉTIERS. AFIN DE GARANTIR UNE REVALORISATION PAR SECTEUR MAIS QUI BÉNÉFICIENT À TOUTES ET TOUS, LES REVALORISATIONS DEVRAIENT SE FAIRE AU NIVEAU DES GRILLES SALARIALES PAR LES 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 partiels 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.
- Les entreprises doivent également devenir des actrices clés de l'égalité femmes hommes en prenant des engagements concrets au-delà de l'index (féminisation des instances de direction, promotion de la parentalité égalitaire, formation continue sur les sujets de violences sexistes et sexuelles).

REVOIR LA CONCEPTION DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANT.E.S : LE DOUBLE BÉNÉFICE

Limiter l'écart par le bas est essentiel car ce sont les vies de travailleur.euse.s qui sont en jeu, que ce soit en France ou dans le monde. Mais limiter par le haut est également souhaitable et bénéfique pour toutes et tous, que ce soit les salarié.e.s, la planète ou l'entreprise elle-même.

En effet, les rémunérations notamment variables sont de réelles incitations à agir. Jusqu'alors très majoritaires financières, la RSE s'invite peu à peu dans les rémunérations des PDG du TOP 100 des entreprises françaises. La dernière version du code de gouvernance AFEP/MEDEF a même inclus une recommandation en ce sens : les "critères [RSE] doivent être définis de manière précise et refléter les enjeux sociaux et économiques les plus importants pour l'entreprise ; les critères quantifiables doivent être privilégiés et au moins un critère doit être en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise". Cette recommandation est toutefois très peu ambitieuse, et le code de gouvernance n'a jamais été contraignant pour les entreprises[96]. Un cadre légal, obligatoire est nécessaire pour accélérer la transformation sociale et environnementale que nos entreprises doivent mettre en place.

De plus, même lorsque les critères de rémunération sont mis en place, ils peuvent s'avérer être en réalité du greenwashing, ou RSE-washing. Pour y remédier il est nécessaire de réfléchir différemment, en abandonnant le court-termisme financier et privilégiant le temps long.

Pour accélérer la décarbonation de notre économie, que doivent mener les 100 plus grandes entreprises françaises en priorité, il est primordial de mettre en place une stratégie climatique réellement efficace et un plan d'investissement cohérent avec ladite stratégie. Les dirigeant.e.s pour mener à bien ce plan d'action pourraient voir leur rémunération - ou du moins une partie - conditionnée à l'atteinte des objectifs annuels associés à ce plan.

Plus cette réflexion avancera, plus il sera également pertinent de se prononcer sur la pertinence et l'utilité de rémunérations variables en général, qui prennent aujourd'hui une place disproportionnée dans la rémunération des décideurs économiques.

RECOMMANDATIONS:

SUPPRIMER TOUT CRITÈRE DE RÉMUNÉRATION BOURSIERS

Les critères de rémunération extra-financiers, notamment sociaux et climatiques, devront être majoritaires - a minima 50% - au sein de la part variable les rémunérations des grandes entreprises françaises multinationales, afin de réduire substantiellement les éléments de rémunération basé sur le court termisme financier.

Les critères extra-financiers seront :

- SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, peRtinent, et Temporellement défini)
- Basé sur la science la plus récente
- Publiées 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
- 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 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, en accompagnant les travailleurs dans la mise en place des trajectoires, avec un rôle prépondérant accordé au Comité Social et Economique (CSE).

UNE PLUS GRANDE TRANSPARENCE POUR UNE PLUS GRANDE REDEVABILITÉ

Pour augmenter la redevabilité de l'entreprise auprès des citoyens, leurs clients, mais également leurs actionnaires, il faut améliorer la **transparence sur les écarts de salaires**, premier pas pour réduire les inégalités salariales.

Dans le cadre de la loi PACTE, Oxfam s'était mobilisée pour demander au Gouvernement d'inscrire une obligation de transparence sur les écarts de salaires par quartile, par pays et par genre afin de vérifier si les employé.e.s les plus vulnérables touchent une juste part de la création de richesse. Au terme de longues discussions, le Gouvernement a consenti à mettre en place un « ratio d'équité permettant de connaître l'écart entre la rémunération du dirigeant, le salaire moyen et le salaire médian consolidé au niveau du groupe ». Oxfam alertait déjà sur le contournement du dispositif par les entreprises car sur la base de recommandations émises par l'AFEP et le MEDEF, 30 des entreprises du CAC 40 présentaient des données d'écart de salaire partielles, basées sur l'écart entre la rémunération du ou de la dirigeant.e et celle d'un échantillon représentatif de salarié.e.s français.e.s, parfois uniquement composé de cadres.

Des entreprises continuent à contourner ce dispositif, à l'image de Téléperformance qui affiche un ratio d'équité de 397 en 2021, a en réalité un écart de rémunération de 1484.

Cette **transparence doit être étendue à l'ensemble de la chaîne de valeur** car beaucoup d'inconnues persistent et empêchent une analyse complète de ces écarts de rémunération. Pour ce faire plusieurs éléments essentiels manquent.

Premièrement, les informations sur les fournisseurs et sous-traitants des grandes entreprises qui permettraient d'identifier les pratiques abusives et les prévenir afin de protéger les salarié.e.s à l'étranger.

Deuxièmement, la transparence fiscale. Les États – et à travers eux les citoyens, travailleurs et contribuables – sont une partie prenante intégrante de l'entreprise qui leur fournit des infrastructures, un système d'éducation et de santé... Les pratiques d'évasion fiscale précédemment détaillées, sont donc néfastes non pas uniquement pour les salarié.e.s mais pour toutes les parties prenantes de l'entreprise. Pouvoir contrôler la juste contribution fiscale des entreprises est primordial.

RECOMMANDATIONS :

AMÉLIORER LA TRANSPARENCE SUR LES ÉCARTS DE SALAIRES EN DEMANDANT LA PUBLICATION DES ÉCARTS PAR QUARTILES, PAYS ET GENRE

Dans le cadre de la future Directive sur le devoir de vigilance (CSDDD) et sa transposition en droit français, s'assurer de la publication intégrale de la cartographie des risques, ainsi que de la liste par pays des fournisseurs et sous-traitants inclus dans les procédures de vigilance, en précisant les produits et/ou services fournis.

Publier 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 impôts payés et le cas échéant, les exonérations fiscales dont l'entreprise bénéficie[97].

LA TRANSPARENCE COMMENCE CHEZ OXFAM FRANCE

La question de la transparence des écarts de salaire est une demande importante de notre campagne pour la justice fiscale et la lutte contre les inégalités. Nous l'appliquons donc à nous-mêmes.

L'écart de salaire au sein de l'équipe d'Oxfam France, entre le plus bas salaire et le plus haut salaire (Directrice générale) en 2022 est de 3,4.

> Pour plus d'informations, notamment les salaires par quartile, il suffit de se rendre sur le site internet d'Oxfam France : https://www.oxfamfrance.org.[98]

RÉFORMER LA GOUVERNANCE DÉPASSÉE DES GRANDES ENTREPRISES FRANÇAISES

Les multinationales cotées en bourse aujourd'hui dépassent la sphère économique. Leur impact n'est plus limité à son environnement proche, mais dépasse les frontières. Le cadre de gouvernance actuel est dès lors dépassé. Les processus de décisions actuels n'intègrent pas des personnes décisionnaires qui pourraient voir davantage dans le long terme. Ces entreprises ont un rôle et un impact aujourd'hui qui appellent une régulation nouvelle.

Renforcer la représentation des salarié.e.s au sein des Conseil d'Administration, de Surveillance, en tenant compte de la diversité géographique des effectifs du groupe, est essentiel pour améliorer la prise de décision. Il est aujourd'hui pertinent de se questionner sur une processus de décision dans lequel la part des salarié.e.s qui sont décisionnaires est portée jusqu'à la moitié dans certains cas où cela possible, et en priorité dans les très grandes entreprises multinationalisées.

Bien que des avancées aient pu voir le jour, les grandes entreprises sont toujours trop masculines et les salarié.e.s ne sont pas assez associé.e.s à la stratégie de l'entreprise. Ce renforcement passera également en avançant collectivement vers une réelle parité dans les instances de décisions des grandes entreprises.

RECOMMANDATIONS :

RENFORCER LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉ.E.S AU SEIN DES CONSEIL D'ADMINISTRATION, SURVEILLANCE OU DIRECTOIRE, EN TENANT COMPTE DE LA DIVERSITÉ GÉOGRAPHIQUE DES EFFECTIFS DU GROUPE :

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

La fiscalité : outil indispensable pour ramener de la justice dans la redistribution des richesses en entreprise

Un des leviers pour réduire les inégalités de richesses est la fiscalité. Une juste redistribution des richesses créées en entreprise nécessite donc une fiscalité adaptée, qui prenne en compte les externalités. Pour cela, une plus grande progressivité de l'impôt, sur les revenus tirés du capital, permettra une redistribution plus juste. Il est donc essentiel de réaligner la fiscalité du capital sur celle du travail. La « flat tax », un prélèvement forfaitaire unique, a instauré un impôt unique de 30% sur les revenus du capital.

RECOMMANDATIONS :

SUPPRIMER LE SYSTÈME DE LA « FLAT TAX » SUR LES DIVIDENDES

RÉALIGNER LA FISCALITÉ DU CAPITAL SUR LA FISCALITÉ DU TRAVAIL EN RÉTABLISSANT LA PROGRESSIVITÉ DE L'IMPÔT SUR LES REVENUS DU CAPITAL

En complément d'une fiscalité plus juste et équitable, l'Etat devrait conditionner tout argent public à des objectifs sociaux et environnementaux ambitieux. L'Etat a fait un chèque en blanc aux grandes entreprises, en versant des dizaines de milliards d'euros sans contreparties sociales ni écologiques. Inciter les entreprises est un rôle que l'Etat peut et se doit de tenir.

RECOMMANDATIONS :

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.

ANNEXES

Annexe 1 : Méthodologie de l'étude sur la répartition des richesses au sein du SBF 120

La méthodologie résumée dans cette annexe est développée dans le cadre des précédentes recherches menées par le BASIC sur la répartition des richesses au sein du CAC 40 en 2020[99].

1. **Années étudiées**

Le rapport analyse les données publiées par les 96 entreprises du SBF 120 cotées en 2021, dernière année disponible au moment de l'analyse, et qui étaient déjà présentes dans l'indice ou a minima cotées en bourse en 2011.

2. **Périmètre des entreprises retenues**

À partir de la liste des entreprises cotées au SBF 120 en 2021, le BASIC a pu trouver des données comparables sur la rémunération des dirigeants et les dépenses moyennes par salarié.e pour les 97 entreprises suivantes :

Secteurs d'activité	Entreprises SBF 120
Aviation, aérospatial et défense	Airbus, Safran, Dassault Aviation, Thales
Transport et logistique	ADP, Air France KLM, Bolloré, Getlink
Énergies et combustibles	CGG, EDF, Engie, GTT, Total Energies, Rubis, Technip Energies, Vallourec
Matériaux et Divers Industrie	Air Liquide, Arkema, Solvay, Arcelormittal, Eramet, Imerys, Legrand, Rexel, Soitec, STMicroelectronics, Saint Gobain, Schneider Electric, Alstom, SEB, Société BIC, Trigano
Automobile	Faurecia, Michelin, Plastic Omnium, Renault, Stellantis, Valeo
Biotechnologie, santé et pharmaceutique	Biomérieux, Essilor Luxottica International, Eurofins, Ipsen, Sanofi, Sartorius Stedim Biotech, Valneva SE, Virbac
IT & Conseil	Alten, Atos, Capgemini, Dassault Système, Bureau Veritas, Ipsos, Publicis Group, Quadient, Sopra Steria, Ubisoft
Services	Accor, JCDecaux, Edenred, Korian, Orpea, Teleperformance
Assurances	AXA, SCOR SE
Banques et Finances	BNP Paribas, Crédit Agricole, Eurazeo, Société Générale
Bâtiment et Travaux Publics	Bouygues, Eiffage, Nexans, Vinci
Immobilier	Gecina, Icade, Klepierre, Mercialys, Nexity, Unibail Rodamco

Distribution	Carrefour, Casino Guichard
Agroalimentaire	Danone, Sodexo, Covivio, Pernod Ricard, Remy Cointreau
Luxe et cosmétiques	Hermes, Interparfums, Kering, l'Oréal, LVMH
Média et télécommunications	Eutelsat, M6 Métropole TV, TF1, Orange, Vivendi
Environnement	Veolia Environnement, Derichebourg

3. **La part des salaires dans la valeur ajoutée**

Les données sur la part allouée aux rémunérations des salarié.e.s dans la valeur ajoutée pour l'ensemble des années de 2011 à 2021 concerne 4 groupes d'entreprises :

- **Le CAC 40 dans son périmètre de 2021, hors banques, assurances et immobilier :** les données proviennent de la base de données Orbis, complétée par une collecte de données à la main réalisée par le BASIC dans les documents de référence des entreprises. Dans le cadre du rapport « Evolution de la répartition de la valeur au sein du CAC 40 » (juin 2020), en partenariat avec Oxfam, le BASIC avait déjà publié la méthodologie utilisée ainsi que la base de données obtenue pour les entreprises du CAC40 de 2009 à 2018.

- **Le SBF120 dans son périmètre de 2021, hors banques, assurances et immobilier :** comme pour le CAC 40, les données proviennent de la base de données Orbis, complétée par une collecte de données à la main réalisée par le BASIC dans les documents de référence des entreprises. La méthodologie utilisée est exactement la même que pour le CAC 40.

- **L'ensemble des entreprises situées en France, hors entreprises financières et immobilières**, à partir des données publiées par l'INSEE[100].

La valeur ajoutée a été calculée en faisant l'addition des données suivantes : bénéfice net (part du groupe), frais financiers nets, dépenses de personnel et, enfin, amortissement et dépréciation.

Les rémunérations des salarié.e.s ont été calculées en additionnant l'ensemble des salaires et des cotisations salariales et patronales qui leur ont été versés, d'après les données des comptes consolidés.

La part de la valeur ajoutée allouée aux rémunérations a été calculée en divisant la somme de toutes les rémunérations des entreprises concernées (CAC 40, SBF 120...) par la somme de toutes les valeurs ajoutées de ces mêmes entreprises (pour garantir la cohérence avec la méthodologie de l'INSEE).

4. **La comparaison des rémunérations**

Les données sur les rémunérations ont été calculées pour les années 2011, 2019 et 2021 :

- **Concernant les dirigeant.e.s de chacune des 96 entreprises listées précédemment**, les données ont été collectées à la main par le BASIC dans les documents de référence des années concernées. 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 options, les actions et la catégorie « autres » (dont les bonus).

- **Concernant les dépenses moyennes par salarié.e**, elles ont été calculées en faisant le ratio entre les dépenses de personnel totales et le nombre d'employé.e.s enregistrés dans la base de données Orbis, les informations manquantes ayant été collectées le cas échéant à la main par le BASIC dans les documents de référence des entreprises

- **Concernant la valeur du SMIC,** les valeurs pour 2011 et 2021 ont viennent du site de l'INSEE[101].

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 (CAC 40, SBF 120...).

1Les grandes entreprises non financières, issues de l'indice boursier SBF 120 dont les données étaient accessibles et comparables avec l'ensemble de ces entreprises.

2 Oxfam (2023), La loi du plus riche. https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2023/01/Davos_2023_french_full_report.pdf

3 En février 2023, les prix à la consommation augmentent de 1,0 % sur un mois et de 6,3 % sur un an - Informations rapides - 63 | Insee. (2023, 12 mars). https://www.insee.fr/fr/statistiques/6966536#:~:text=L'inflation%20sous%2Djacente%20augmente,5%2C6%20%25%20en%20janvier

4 Indicateur Salaire mensuel de base.
Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats provisoires du 4e trimestre 2022. (s. d.). Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/evolution-des-salaires-de-base-dans-le-secteur-prive-T42022p

5 En février 2023, les prix à la consommation augmentent de 1,0 % sur un mois et de 6,3 % sur un an - Informations rapides - 63 | Insee. (2023, 12 mars). https://www.insee.fr/fr/statistiques/6966536#:~:text=L'inflation%20sous%2Djacente%20augmente,5%2C6%20%25%20en%20janvier

6 Le caractère court-termiste des critères de rémunérations financiers est calculé et développé dans ce rapport.

7 Indice boursier qui regroupe le CAC 40 et les 80 autres plus grandes entreprises en termes de capitalisation boursière.

8 Ces recommandations sont à affiner et compléter par branche et par secteur d'activité.
Par ailleurs, afin de donner tous les outils d'action nécessaires, certains syndicats recommandent d'intégrer dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) les informations complémentaires suivantes :

- Détail des flux intragroupes avec des entités étrangères pour les 3 derniers exercices
- Conventions intragroupe signées par l'entité

Documentation légale sur les prix de transferts

9 Oxfam (2023), La loi du plus riche. https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2023/01/Davos_2023_french_full_report.pdf

10 Oxfam France (2023), Les F(r)actures de la crise. https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2023/01/Davos-Rapport-LaLoiduPlusriche-France-2023.pdf

11 Oxfam (2023), La loi du plus riche. https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2023/01/Davos_2023_french_full_report.pdf

12 En février 2023, les prix à la consommation augmentent de 1,0 % sur un mois et de 6,3 % sur un an - Informations rapides - 63 | Insee. (2023, 12 mars). https://www.insee.fr/fr/statistiques/6966536#:~:text=L'inflation%20sous%2Djacente%20augmente,5%2C6%20%25%20en%20janvier

13 Hananel, J. (2022, 9 février). Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats provisoires du 4e trimestre 2022. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/evolution-des-salaires-de-base-dans-le-secteur-prive-T42022p

14 En février 2023, les prix à la consommation augmentent de 1,0 % sur un mois et de 6,3 % sur un an - Informations rapides - 63 | Insee. (2023, 12 mars). https://www.insee.fr/fr/statistiques/6966536#:~:text=L'inflation%20sous%2Djacente%20augmente,5%2C6%20%25%20en%20janvier

15 Berthier, N., & Van Hove, J. (2022, 29 septembre). Grèves : des manifestations pour défendre le pouvoir d'achat et les salaires. Franceinfo. https://www.francetvinfo.fr

16 Afp, C. A. (2023, 24 février). CAC 40 : les bénéfices atteignent 140 milliards d'euros en 2022. ***Capital.fr***. https://www.capital.fr/entreprises-marches/cac-40-les-benefices-atteignent-140-milliards-deuros-en-2022-1461228

17 La loi PACTE adoptée par le Parlement. (s. d.). https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte

18 CFE CGC, & Filsoofi, A. (2022, décembre). Guide pratique CFE-CGC : partage de la valeur ajoutée. https://www.calameo.com/cfecgc/read/003664566c8db15a79edb

19 Quiry, P., Vernimmen, P., & Fur, Y. L. (2022). Finance d'entreprise 2023. Dalloz Gestion, (Dalloz).

20 Op.cit : CFE CGC, & Filsoofi, A.Guide pratique CFE-CGC : partage de la valeur ajoutée.

21 66 millions divisé par le montant du SMIC au 22 décembre 2021 est égal à 41 169. Données issues de l'INSEE.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) | Insee. (2023). https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188

22 Stellantis : « C'est choquant et excessif » , réagit Emmanuel Macron à propos des revenus de Carlos Tavares. (2022, 15 avril). Franceinfo. https://www.francetvinfo.fr

23 Pak, M., Pionnier, P., & Schwellnus, C. (2020). Labour Share Developments in OECD Countries Over the Past Two Decades. Economie Et Statistique. https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1992

24 Op.cit : CFE CGC, & Filsoofi, A.Guide pratique CFE-CGC : partage de la valeur ajoutée.

25 Guschanski, A., & Onaran. (2018). The labour share and financialisation : Evidence from publicly listed firms (GPERC59). Greenwich Political Economy Research Centre Royaume-Uni : University of Greenwich https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/19371/7/19371%20ONARAN_The_Labour_Share_and_Financialisation_2018.pdf

26 Qu'elles soient petites, moyennes ou grandes, à l'exception des sociétés financières et immobilières

27 A l'échelle du SBF 120 et du CAC 40, hors banques, assurances et immobilière

28 Sur l'ensemble du SBF 120 analysé dans cette étude le nombre d'employé.e.s est de 6 954 953. Nous avons ainsi divisé les 62 milliards par le nombre de salarié.e.s et obtenu le chèque moyen par salarié.e pour l'année 2021 pour le SBF 120.

De même pour le CAC 40 dont le nombre d'employé.e.s est de 4 853 602 personnes.

29 Observatoire ATH (2022), « Le SBF 120 confirme l'excellence de ses performances », http://www.observatoireath.com/ath-observatoire/custom/module/cms/content/file/Covid-19/ATH_-_Communique_de_presse_SBF_120_-_Septembre_22.pdf

30 World Bank Open Data. (s. d.). World Bank Open Data. https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CN?end=2021&name_desc=false&start=1960&view=map

31 En 2021, l'emploi augmente de 0,4 % dans l'ensemble de la fonction publique - Informations rapides - 338 | Insee. (s. d.). https://www.insee.fr/fr/statistiques/6678044#:~:text=Fin%202021%2C%20la%20fonction%20publique,la%20hausse%20amorc%C3%A9e%20en%202019.

32 Périmètre de 96 entreprises, dont l'explication est détaillé dans l'annexe "Méthodologie" de ce rapport.

33 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

34 Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) | Insee. (s. d.). https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188

35 Bivens, J., & Kandra, J. (2022, octobre). CEO pay has skyrocketed 1,460 % since 1978 : CEOs were paid 399 times as much as a typical worker in 2021. (s. d.). Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/

36 Rémunération comprend toutes les dépenses de personnel, à savoir salaires et traitements, charges patronales, participation et intéressement

37 Op.cit : Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) | Insee. (2023).

38 Oxfam France. (2021, avril). Salaires des pdg du cac 40 : la bourse ou le climat ? Comment la rémunération des dirigeants du CAC 40 incite au court-terme au détriment du climat.
https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2021/04/Note_Oxfam_Remunerations_PDG_CAC40_27avril2021.pdf

39 Selon la méthodologie de calcul du Hig Pay Centre

40 AFP. (2022, 15 avril). Stellantis : Emmanuel Macron dénonce le salaire « choquant et excessif » de Carlos Tavares. Capital. https://www.capital.fr

41 Steinmann, L. (2022, 14 avril). Stellantis : les actionnaires votent contre la rémunération de Carlos Tavares. Les Echos. https://www.lesechos.fr

42 Bivens, J., & Kandra, J. (2022, octobre). CEO pay has skyrocketed 1,460 % since 1978 : CEOs were paid 399 times as much as a typical worker in 2021. (s. d.). Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/

43 Rushe, D. (2022, 7 juin). Wage gap between CEOs and US workers jumped to 670-to-1 last year, study finds. the Guardian. https://www.theguardian.com/us-news/2022/jun/07/us-wage-gap-ceos-workers-institute-for-policy-studies-report

44 Speke, A., Window, H., & Hildyard, L. (2022, août). UK CEO Pay report 2021 : From the High Pay Centre and TUC. TUC. https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/uk-ceo-pay-report-2021

45 Le calcul est basé sur la méthodologie du « fatcat day » développée par le High Pay Center (HPC) au Royaume-Uni. L'écart de rémunération moyenne annuelle entre un PDG du top 100 des grandes entreprises françaises et leurs salarié.e.s en 2021 était de 97. La méthodologie du HPC se base sur une fourchette haute de 320 jour travaillés par an (soit 12h/jour, 3 weekend sur 4). Le calcul se décompose comme suit :
320/97 = 3,298.
0,298*12= 3,58
0,58*60 = 35,25
En partant du principe qu'une journée de travail débute à 8h, le High Pay Day en France selon nos calculs est le 6 janvier à 11h35

46 HighPayCentre. (2022). High Pay Day 2022. High Pay Centre. https://highpaycentre.org/high-pay-day-2022/

47Bivens, J., & Kandra, J. (2021, octobre). CEO pay has skyrocketed 1,460 % since 1978 : CEOs were paid 399 times as much as a typical worker in 2021. https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/

48 Variable annuel et pluriannuel

49 Pinel, C., & Leroy Jehanne. (2022, novembre). PUBLICATION DU RAPPORT ANNUEL PROXINVEST SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS. Proxinvest Glass Lewis. https://www.proxinvest.com/2022/11/22/publication-du-rapport-annuel-proxinvest-sur-les-remunerations-des-dirigeants-2

50 Instutut Français des Administrateurs, Chapter Zero, Ethics & Board ont réalisé leur premier baromètre sur la rémunération des dirigeant.e.s du CAC40 et SBF 120. Vers une gouvernance responsable et durable : SBF 120 Baromètre IFA- Ethics and Boards des conseils. (2021, juillet). https://ifa-asso.my.salesforce.com/sfc/p/#2o000000sWke/a/2o000000pwSX/ZKzTqm.5ruttrtxGM0.PloGEiJEbRtmo_HeF1dhrx0Y

51 Cit.op : IFA, Chapter Zero France, & Ethics and Boards. Le climat dans la politique de rémunération des CEO : SBF 120 Baromètre des rémunérations.

52 Kering (2022), Document d'enregistrement universel 2021, page 150.
https://www.kering.com/assets/front/documents/Kering_Document_d_enregistrement_universel_2021.pdf [Consulté 19 avril 2023]

53 Extrait de l'article "Salaires des grands patrons: la loi de leur marché". Germain, S. (2020, 13 juillet). Salaire des grands patrons : la loi de leur marché. Alternatives Economiques. https://www.alternatives-economiques.fr

54 Ibid

55 Dumas, A. (2022, 14 avril). Stellantis : les actionnaires refusent les 60 millions d'euros de rémunération pour Carlos Tavares. https://lessentiel.novethic.fr/blog/business-case-3/post/stellantis-les-actionnaires-refusent-les-60-millions-deuros-de-remuneration-pour-carlos-tavares-870

56 Obligation légale issue du décret n° 2012-915 du 26 juillet 2012 relatif au contrôle de l'État sur les rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques a plafonné la rémunération annuelle d'activité de ces derniers à 450 000 euros bruts.

57 Cette pratique est issu de la réglementation ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale). Bercy Info. (2022, 5 mai). Economie sociale et solidaire : qu'est-ce que l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » ? https://www.economie.gouv.fr/entreprises/agrement-entreprise-solidaire-utilite-sociale-ess#

58 APE : rapport d'activité 2021-2022 : Annexe 3 : Rémunérations 2021 des dirigeants des entreprises cotées. (s. d.). economie.gouv.fr. https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/agence-participations-etat/REA_2022_annexe3%264_r%C3%A9mun%C3%A9ration%20des%20dirigeants.pdf?v=1666359377

59 Chaperon, I., & Girard, L. (2021, 16 mars). Les raisons de l'éviction d'Emmanuel Faber, ex-PDG de Danone. Le Monde.fr. https://www.lemonde.fr/economie/article/2021/03/15/danone-les-ferments-de-l-eviction-de-faber_6073176_3234.html

60 Gender Statistics Database : Largest listed companies : presidents, board members and employee representatives. (2021). https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/datatable

61 Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, & Ferrary, M. (2022). Diversité & Inclusion au sein du CAC40 : L'exclusion des femmes de l'olympe de la gouvernance des entreprises du CAC40. Skema Business school. https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/Observatoire_SKEMA_f%C3%A9minisation_entreprises_2023.pdf

62 Article L225-94-1 du Code du Commerce (8 août 2015). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031012976

63 Spencer Stuart Board Index. (2022). Spencer Stuart. https://www.spencerstuart.com/-/media/2023/january/frbi2022/frbi-2022-8.pdf

64 Au moins 1 représentant.e des salarié.e.s et le seuil passe à 2 pour les CA de plus de 12 membres. Mais ne concerne que les grandes entreprises.

65 Op.cit : Spencer Stuart Board Index. (2022). Spencer Stuart. Page 8

66 Rapport du Gouvernement évaluant les effets économiques et managériaux de la présence d'administrateurs représentant les salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.

Ast, C. (2022, juillet). Rapport remis par le gouvernement au parlement : évaluant les effets économiques et managériaux de la présence d'administrateurs représentant les salaries au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/5511a03e-3897-4dd8-b795-a2c1926617ef/files/115f4181-c769-4640-bcf5-633336d7229b

67 Rapport du Gouvernement évaluant les effets économiques et managériaux de la présence d'administrateurs représentant les salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Cit.op : Ast, C. (2022, juillet). Rapport remis par le gouvernement au parlement.

68 [interview] « L'efficacité économique ne peut pas se passer de l'humain » . (2018, 18 mai). https://www.editions-legislatives.fr/actualite/%5binterview%5d-l%e2%80%99efficacite-economique-ne-peut-pas-se-passer-de-l%e2%80%99humain-/

69Bellaiche, A. (2019, 7 novembre). « Chacun doit être en mesure de créer des entreprises » , estime Thomas Piketty. Usine Nouvelle. https://www.usinenouvelle.com .

70 Ibid, page 19

71 Tribune Collective. (2017, 5 octobre). « La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi » . Le Monde.fr. https://www.lemonde.fr

72 Cézanne, C., & Hollandts, X. (2021). Employee Participation in Corporate Governance : What Impact Does It Have on Performance and Cash Distribution Policy in the SBF 120 (2000-2014) ? Economie Et Statistique, (528-529), 85-107. https://doi.org/10.24187/ecostat.2021.528d.2061

73 Vitols, S. (2021). Board Level Employee Representation and Tax Avoidance in Europe. Accounting, economics, and law, 0(0). https://doi.org/10.1515/ael-2019-0056

74 Ibid.

75 Depuis 2017 et la loi Sapin II. LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (1)

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033558528 [Consulté le 19 avril 2023]

76 De Roulhac, B. (2023b, avril 11). La contestation monte contre les rémunérations des dirigeants - L'Agefi. L'Agefi. https://www.agefi.fr/news/entreprises/la-contestation-monte-contre-les-remunerations-des-dirigeants

77 Op.cit : Dumas, A. (2022, 14 avril). Stellantis : les actionnaires refusent les 60 millions d'euros de rémunération pour Carlos Tavares.

78 La rémunération pour 2022 de Carlos Tavares, sensiblement plus faible qu'en 2021, a reçu un avis favorable cette année. Cela prouve que l'excessive rémunération de 2021 aurait dû prendre en compte l'avis des actionnaires. https://www.lesechos.fr/industrie-services/automobile/les-actionnaires-de-stellantis-approuvent-la-remuneration-de-carlos-tavares-1934593

79 Fosse, M. A., Guggemos, F., & Thélot, H. (2023, 15 mars). Éclairage - Prime de partage de la valeur : des versements massifs fin 2022, avec de potentiels effets d'aubaine – La croissance résiste, l'inflation aussi | Insee. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6967902?sommaire=6966784

80 Loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2022/8/16/ECOX2217989L/jo/texte

81 Europe 1 avec AFP & Europe 1. (2022, 17 juin). Fraude fiscale : McDonald's paie 1,25 milliard d'euros pour éviter des poursuites en France. Europe 1. https://www.europe1.fr

82 Belfort. Des salariés assignent General Electric en justice pour fraude au droit à la participation. (2022, 11 janvier). Ouest France. https://www.ouest-france.fr

83 Tørsløv, T., Wier, L., & Zucman, G. (2020). The Missing Profits of Nations. The Review of Economic Studies. https://doi.org/10.1093/restud/rdac049

84 Bricogne, J.-C., Delpeuch, S., & Lopez Forero, M. (2021, septembre). Productivity Slowdown, Tax Havens and MNEs' Intangibles : where is Measured Value Creation ? Banque de France Eurosystème. https://blocnotesdeleco.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/wp835.pdf [Consulté le 19 avril 2023]

85 Couet, I. (2022, 9 février). La piste du « dividende salarié » pour doper la participation dans les entreprises. Les Echos. https://www.lesechos.fr/economie-france/budget-fiscalite/la-piste-du-dividende-salarie-pour-doper-la-participation-dans-les-entreprises-1385670#:~:text=Charg%C3%A9%20d'une%20mission%20par,pas%20de%20participation%20aux%20salari%C3%A9s.[Consulté le 19 avril 2023]

86 Giraud, G., & Renouard, C. (2012). Le facteur 12 : pourquoi il faut plafonner les revenus.

87 De Roulhac, B. (2023, 11 avril). La contestation monte contre les rémunérations des dirigeants - L'Agefi. L'Agefi. https://www.agefi.fr/news/entreprises/la-contestation-monte-contre-les-remunerations-des-dirigeants [Consulté le 19 avril 2023]

88 Décret n° 2012-915 du 26 juillet 2012 relatif au contrôle de l'Etat sur les rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000026227470 [Consulté le 19 avril 2023]

89 Moreau, J., & Sadoun, E. (2022, août 18). « La question de la sobriété salariale devrait être étendue à l'ensemble des entreprises » . Le Monde.fr. https://www.lemonde.fr/idees/article/2022/08/18/la-question-de-la-sobriete-salariale-devrait-etre-etendue-a-l-ensemble-des-entreprises_6138335_3232.html [Consulté le 19 avril 2023]

90 Bercy Info. (2022b, mai 5). Economie sociale et solidaire : qu'est-ce que l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » ? https://www.economie.gouv.fr/entreprises/agrement-entreprise-solidaire-utilite-sociale-ess [Consulté le 18 avril 2023]

91 Labrousse, C. (2018, août 18). La rémunération des dirigeants : sujet d'une réflexion dans notre entreprise. Les Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens. https://www.lesedc.org/temoignage/la-remuneration-des-dirigeants-un-sujet-dune-reflexion-dans-notre-entreprise/ [Consulté le 19 avril 2023]

92 Ruiz, J. (2018). Monde à l'envers : ces salariés qui fixent le salaire de leur manager. LEFIGARO. https://www.lefigaro.fr/emploi/2018/05/25/09005-20180525ARTFIG00191-dans-cette-entreprise-le-salaire-des-cadres-est-decidepar-leur-equipe.php

93 Oxfam France (2022, 29 septembre). Pourquoi le déplafonnement des salaires des PDG du secteur public serait une grave erreur - Oxfam France. Oxfam France. https://www.oxfamfrance.org/inegalites-et-justice-fiscale/pourquoi-le-deplafonnement-des-salaires-des-pdg-des-entreprises-du-secteur-public-serait-une-grave-erreur/

94 Oxfam France. (2020, 28 mai). Carrefour : quand les dividendes priment sur les bas salaires - Oxfam France. https://www.oxfamfrance.org/communiques-de-presse/carrefour-quand-les-dividendes-priment-sur-les-bas-salaires/

95 Op cit : Colin, C., Le Minez, S., & Insee. (2023, 7 mars). Inégalités femmes-hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ?

96 HCGE. (2022, 19 décembre). Le code Afep-MEDEF - HCGE - Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise. HCGE - Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise. https://hcge.fr/le-code-afep-medef/

97 Ces recommandations sont à affiner et compléter par branche et par secteur d'activité.
Par ailleurs, afin de donner tous les outils d'action nécessaires, certains syndicats recommandent d'intégrer dans la Base de données

économiques, sociales et environnementales (BDESE) les informations complémentaires suivantes :

- Détail des flux intragroupes avec des entités étrangères pour les 3 derniers exercices
- Conventions intragroupe signées par l'entité

Documentation légale sur les prix de transferts

98 https://www.oxfamfrance.org/nos-politiques/#1560356090418-3698ed49-fcbe

99 BASIC, « Annexe 1 : Méthodologie utilisée pour la récolte et le traitement des données ayant servi à l'étude sur l'évolution de la répartition de la valeur au sein du CAC 40 entre 2009 et 2018 », juin 2020 : https://lebasic.com/wp-content/uploads/2020/06/Annexe-1_M%C3%A9thodologie-Collecte-et-Traitement-des-Donn%C3%A9es_Juin-2020.pdf

100 Voir le portail de l'INSEE. https://www.insee.fr/fr/statistiques/5758744?sommaire=5759063#:~:text=TVA%2C%20imp%C3%B4ts%20sur%20les%20importations,Champ%20%3A%20France

101 https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188