

5

ARGUMENTS

**POUR DÉFENDRE
UN MEILLEUR PARTAGE
DES RICHESSES AU SEIN
DES ENTREPRISES**



OXFAM

France



INTRODUCTION

Le partage de la valeur, c'est le partage des richesses créées par une entreprise. Cette répartition se fait entre l'investissement, les salaires, le versement de dividendes ou encore les impôts. C'est donc de ce partage que de fortes inégalités peuvent se créer. Après avoir publié deux rapports analysant le partage de la valeur dans les 100 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse, nous avons découvert des situations alarmantes au sein des grandes entreprises. Nos études montrent un accaparement croissant des richesses par les dirigeant-e-s et les actionnaires. Alors plus que jamais, il est grand temps de militer pour un meilleur partage des richesses au sein des entreprises, socle d'une véritable justice sociale.



ARGUMENTS

1

CAR LES SALARIÉ·E·S PERÇOIVENT DE MOINS EN MOINS LES RICHESSES CRÉÉES DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Les salarié·e·s, par leur travail, créent de la richesse, beaucoup de richesses ! **Entre 2009 et 2021, les 100 plus grandes entreprises ont vu leur valeur ajoutée quasi doubler.** Pourtant, les salarié·e·s sont-ils riches ? Pas vraiment. Plus les années passent et moins ils et elles perçoivent les recettes de leur entreprise. Toujours entre 2009 et 2021, la part des richesses créées allouée aux salarié·e·s est passée de 61% à 51%. Alors, selon nos calculs, **chaque salarié·e du CAC 40 aurait pu toucher l'équivalent d'un chèque de 10 000 euros en moyenne l'an dernier si on avait continué à redistribuer les richesses créées de la même façon qu'il y a 12 ans.** Des chiffres qui ont un goût particulièrement amer alors que l'inflation frappe les ménages de plein fouet et que le nombre de bénéficiaires à l'aide alimentaire a triplé en 10 ans.

2

CAR LES ÉCARTS DE SALAIRE AU SEIN DES GRANDES ENTREPRISES NE CESSENT DE SE CREUSER

En 2023, dans une société qui n'a globalement jamais été aussi riche, encore trop de personnes ne peuvent pas vivre de leur travail. Entre 2009 et 2021, dans ce top 100 des entreprises, **l'écart entre le salaire moyen et la rémunération des dirigeant·e·s est passé de 51 à 70.** Si Daniel Julien, le PDG de Teleperformance, peut gagner 1484 fois le salaire moyen de ses employé·e·s, c'est qu'au bout de sa chaîne de valeur les salaires sont très bas voire indécents. En effet, une bonne partie des salarié·e·s de Teleperformance sont embauchés en Inde où le salaire moyen est l'un des plus bas au monde. Ces rémunérations mirobolantes ne sont donc pas que le résultat de la bonne santé des entreprises françaises, elles sont parfois accompagnées aussi par un fort appauvrissement des travailleuses et travailleurs qu'elles embauchent.

3

CAR LE MODÈLE DES GRANDES ENTREPRISES FAVORISE MAJORITAIREMENT LES ACTIONNAIRES

Aujourd'hui, le modèle des grandes entreprises se focalise sur des stratégies à court terme favorables aux actionnaires mais délétère pour les salarié·e·s. **Entre 2011 et 2021, alors que la dépense par salarié·e n'a augmenté que de 22%, les versements aux actionnaires ont bondi de 57%.** Pour défendre les énormes rémunérations des actionnaires, le risque pris en investissant dans une entreprise est souvent argué mais ce risque s'estompe considérablement avec le temps. En effet, l'État soutient, et finit par garantir, **un système avantageux pour l'actionnaire en accordant des cadeaux fiscaux sous forme d'aides publiques.** La satisfaction de l'appétit des actionnaires se retrouve également dans la structure de la rémunération. En effet, les dirigeant·e·s sont rémunérés selon des critères de performances boursiers tandis que les critères écologiques ou sociaux sont au mieux insatisfaisants au pire inexistantes. Cela contribue à empêcher l'orientation des grandes entreprises vers des modèles plus soutenables.

4

CAR LES INÉGALITÉS SALARIALES HOMME-FEMME PERSISTENT

On le sait, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes persistent en France. **Les femmes gagnent en moyenne en France 24%** de moins que les hommes. Le tableau est encore plus sombre au sein des directions où **l'écart de salaire entre les PDG hommes et les PDG femmes monte à 36%**. Moins de 11% des entreprises sont dirigées par des femmes, si bien que **vous avez plus de chance de diriger une entreprise si vous vous appelez Jean ou Gilles que si vous êtes une femme !** Malgré la réussite des quotas dans les conseils d'administration qui permet de quasiment atteindre la parité, les comités exécutifs sont encore composés à 73% par des hommes. Comment concevoir un monde où les instances de décision excluraient plus de la moitié de la population mondiale ?

5

CAR DES SOLUTIONS EXISTENT MAIS IL NE MANQUE PLUS QUE LA VOLONTÉ DE LES METTRE EN OEUVRE

Emmanuel Macron, interpellé par un passant sur les révélations de notre rapport quant à la rémunération des PDG, se dit "choqué mais impuissant". C'est faux, Emmanuel Macron ne manque pas de moyens pour agir mais de courage politique. Pour un meilleur partage de la richesse au sein des grandes entreprises, des solutions concrètes existent et elles ont déjà fait leurs preuves. Nous proposons notamment de **limiter les écarts de salaires au sein des grandes entreprises de 1 à 20**, une mesure possible puisqu'un plafonnement de la rémunération des dirigeant·e·s existe déjà dans les entreprises publiques. Nous proposons également de **rééquilibrer la taxation entre le travail et le capital en supprimant la "flat tax"** - et son taux unique sur les dividendes - et en réintroduisant une progressivité sur la fiscalité du capital. Cela limitera le versement des dividendes et augmentera la rémunération du travail. Une gouvernance plus équilibrée au sein des entreprises, incluant les salarié·e·s et notamment davantage les femmes est indispensable pour défendre les droits de tou·te·s.



**AGISSEZ
AVEC OXFAM**

en rendant possible
chacune de nos actions !

WWW.OXFAMFRANCE.ORG

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



NOTES

Tous les chiffres cités dans cette fiche sont issus de nos deux rapports sur le sujet :

- [Inégalités salariales : aux grandes entreprises les gros écarts](#)
- [Top 100 des grandes entreprises françaises : l'inflation des dividendes](#)