

# Campagne pour une hausse des salaires

## Note d'information N° 1

### Pourquoi nous avons besoin d'un rapport maximum entre rémunérations des CEO/dirigeants et des travailleurs

La liste Forbes récemment publiée des personnes les plus riches au monde montre qu'il y a plus de 400 milliardaires en Europe. Elle rappelle si besoin en était que les inégalités ont considérablement augmenté depuis les années 1980 et que l'écart entre les rémunérations les plus élevées et les rémunérations moyennes se creuse de plus en plus. Alors que certains disposent d'une fortune qu'on peine à imaginer, l'Europe compte 30 millions de travailleurs pauvres, de nombreux travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts et d'autres n'ont pas connu de véritable augmentation salariale depuis des années.

Il est temps de réduire l'écart salarial :

- en accordant une hausse de salaire à tous les travailleurs ;
- en fixant un rapport maximum entre la rémunération des CEO/dirigeants et celle des travailleurs ;
- par une plus grande transparence, y compris la publication de l'échelle des rémunérations dans les rapports annuels des entreprises.

En Europe, des CEO gagnent plus de 100 fois plus que le salaire moyen. Aux États-Unis, le pays qui connaît les plus grandes inégalités en matière de rémunération, le salaire moyen des CEO est 354 fois plus élevé que celui des travailleurs moyens alors que, dans les années 1970, il était resté relativement stable entre 20:1 et 30:1.

Les chiffres pour l'Europe prouvent que les travailleurs sont à la traîne en termes de rémunération alors que les hauts dirigeants reçoivent plus que leur part.

Pays	Rapport des rémunérations CEO-travailleurs
États-Unis	354:1
Allemagne	147:1
Espagne	127:1
<u>Tchèque</u>	110:1
France	104:1
Suède	89:1
Royaume-Uni	84:1
Pays-Bas	76:1
Norvège	58:1
Portugal	53:1
Danemark	48:1
Autriche	36:1
Pologne	28:1

Source: AFL-CIO: [Paywatch](#)

Il est grand temps de mettre fin à cette sorte d'inégalité parmi les travailleurs en déterminant un rapport maximum entre les rémunérations des CEO/dirigeants d'une part et celles des-travailleurs d'autre part. Ce rapport maximum contribuerait à réduire les inégalités entre les deux extrémités de l'échelle salariale en relevant les salaires du bas de l'échelle tout en empêchant des salaires excessifs (ou des augmentations) à son sommet.

### **Un rapport de rémunération maximum entre CEO/dirigeants et travailleurs serait bénéfique pour :**

- **Les travailleurs**, parce qu'il permettrait de resserrer les structures salariales et, ce faisant, de relever le niveau relatif et absolu des catégories de salaire inférieures et ainsi d'assurer que les bénéfices de l'évolution de la situation économique soient équitablement partagés avec les travailleurs moyens plutôt que de profiter uniquement au 1% des personnes les mieux payées.
- **La société**, parce qu'une structure salariale plus serrée et plus égalitaire favorise la cohésion sociale et accroît le sentiment parmi les travailleurs de faire partie intégrante de cette société, ce qui est essentiel pour faire obstacle au radicalisme politique.
- **Les entreprises**, parce que des études ont démontré que d'importantes disparités salariales en leur sein ont un impact négatif sur leurs performances économiques. Dans les entreprises où les écarts de rémunération sont importants, les travailleurs développent plus souvent un sentiment d'injustice et de moindre bien-être. Ces entreprises connaissent des niveaux plus élevés de mouvements de personnel et de maladies liées au travail, davantage de conflits liés au travail et de moindres niveaux en termes de moral et d'engagement des travailleurs par rapport au succès de l'entreprise – tous facteurs qui affectent la compétitivité de celle-ci. Des études de l'école de commerce d'Harvard montrent également que les consommateurs préfèrent les entreprises pratiquant des rapports de rémunération moins élevés et que cela peut être un facteur important dans la constitution de l'image publique d'une entreprise.
- **L'investissement**, parce que des niveaux excessifs de rémunération des dirigeants peuvent nuire au succès à long terme de l'entreprise en créant des motivations erronées et trompeuses. Les études montrent ainsi que les dirigeants richement rémunérés sont plus susceptibles de prendre des décisions risquées afin de maximiser les bénéfices à court terme, ce qui nuit au développement industriel.

L'instauration d'un rapport de rémunération maximum entre CEO/dirigeants et travailleurs n'est toutefois qu'un élément de la redéfinition des critères sur lesquels la rémunération des CEO/dirigeants devrait reposer. Le rapport de rémunération maximum ne peut fonctionner que moyennant une transparence accrue et simultanée en matière de rémunération des dirigeants. Un pas important dans cette direction pourrait être l'obligation de dévoiler et de publier le rapport de rémunération entre CEO/dirigeants et travailleurs dans les rapports annuels des entreprises. Cela augmenterait la pression publique pour garantir la conformité au rapport de rémunération maximum.

Un autre élément important de la réforme des rémunérations des dirigeants est l'introduction de nouveaux critères plus durables à ce sujet. Cela signifie que les rémunérations des dirigeants – et en particulier de leur partie variable telle que les primes – ne devraient plus être uniquement basées sur le taux de rendement à court terme de l'entreprise mais également sur des objectifs sociaux et écologiques dans lesquels la concrétisation du rapport de rémunération maximum entre CEO/dirigeants et travailleurs serait l'un des facteurs.

### **Pour plus d'informations :**

Campagne de la CES pour une hausse des salaires : [www.payrise.eu](http://www.payrise.eu)

Comment parvenir à une hausse des salaires : <http://payrise.eu/how-to-achieve-a-pay-rise/> [#OurPayRise](https://twitter.com/OurPayRise)

**#OurPayRise**  
**payrise.eu**



## Références :

AFL-CIO (2016) Paywatch, <http://archives.aflcio.org/Corporate-Watch/Paywatch-2016>

Cooper, M.J./Gulen, H./Rau, P.R. (2009): Performance for Pay? The Relation Between CEO Incentive Compensation and Future Stock Price Performance, <http://online.wsj.com/public/resources/documents/CEOperformance122509.pdf>

High Pay Centre London (Hg.) (2014): The High Cost of High Pay: Analysis of Inequality Within Firms, [http://highpaycentre.org/files/High\\_Cost\\_of\\_High\\_Pay1.pdf](http://highpaycentre.org/files/High_Cost_of_High_Pay1.pdf)

Lacmanović, S. (2013) The Relevance and Effects of the Executive-to-workers Pay Ratio Disclosure, Economic Research Special Issue 2013,

Mohan, B.; Norton, M.I.; Deshpandé, R. (2015) Paying Up for Fair Pay: Consumers Prefer Firms with Lower CEO-to-Worker Pay Ratios, Harvard Business School, Working Paper 15-091, [http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/15-091\\_eb472863-c73b-4aca-a8ee-d7dc1748a91d.pdf](http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/15-091_eb472863-c73b-4aca-a8ee-d7dc1748a91d.pdf)