



1:12 Ensemble
pour des
salaires
équitables

Arguments de la JS Suisse en faveur de l'initiative **1:12**

30 octobre 2009

Contenue

1. Le texte de l'initiative.....	4
Initiative populaire « 1:12 – pour des salaires équitables ».....	4
Le texte de l'initiative en détail.....	5
2. Qu'est-ce qu'exige l'initiative ?.....	7
3. Répartition des salaires: explosion des hauts revenus mais stagnation des plus bas	8
Quelle est la situation actuelle des salaires?.....	8
PIB – Croissance et augmentation des salaires.....	9
Le bilan de répartition.....	10
L'écart salarial.....	11
Evolution des profits de groupes, des salaires des managers et des bas salaires	13
Les écarts salariaux selon les différentes branches.....	14
Les écarts salariaux selon les différentes entreprises	15
Les revenus des managers : ni marché ni performance, mais libre-service !.....	16
Enrichissement privé aux dépens de tou-te-s les autres.....	17
4. Arguments pour l'initiative 1 :12.....	19
5. Contre-arguments et questions.....	23

Impressum:

JS Suisse
Campa-Team de l'initiative 1:12
Spitalgasse 34
3001 Berne
Courriel: 1zu12@juso.ch
Web: www.1-zu-12.ch
Téléphon: 031 329 69 98

1. Le texte de l'initiative

Initiative populaire « 1:12 – pour des salaires équitables »

I.

La Constitution fédérale (RS 101) est modifiée comme suit :

Art. 110a (nouveau) Politique salariale

1 Le salaire le plus élevé versé par une entreprise ne peut être plus de douze fois supérieur au salaire le plus bas versé par la même entreprise. Par salaire, on entend la somme des prestations en espèces et en nature (argent et valeur des prestations en nature ou en services) versées en relation avec une activité lucrative.

2 La Confédération légifère dans la mesure nécessaire. Elle règle en particulier :

- a. les exceptions, notamment en ce qui concerne le salaire des personnes en formation, des stagiaires et des personnes en emploi protégé;
- b. l'application à la location de services et au travail à temps partiel.

II.

Les dispositions transitoires de la Constitution fédérale sont modifiées comme suit :

Art. 197, ch. 8 (nouveau)

8. Disposition transitoire ad art. 110a (Politique salariale)

Si les dispositions d'application n'entrent pas en vigueur dans les deux ans suivant l'acceptation de l'art. 110a par le peuple et les cantons, le Conseil fédéral édicte les dispositions nécessaires sous la forme d'une ordonnance; ces dispositions ont effet jusqu'à l'entrée en vigueur des lois correspondantes.

Le texte de l'initiative en détail

« Art 110a (nouveau) : Politique salariale »

Le titre de cet article constitutionnel est un formalisme, de même que son insertion au bon endroit dans la Constitution fédérale. Cela nous a été conseillé par un constitutionnaliste.

« Le salaire le plus élevé versé par une entreprise... »

La notion d'entreprise inclut des entreprises publiques ainsi que des entreprises privées. Peuvent également y être associées des associations et des fondations qui emploient des salarié-e-s (secrétaires etc.). Les effets de l'initiative ne devraient cependant pas, comme pour la Confédération ou les Cantons, s'appliquer à ces dernières entités, car les écarts salariaux sont souvent plus petits que le ratio de 1 :12. Cette notion permet aussi de prendre en considération des structures verticales d'entreprises, comme par exemple les holdings.

« ... ne peut être plus de douze fois supérieur au salaire le plus bas versé par la même entreprise. Par salaire, on entend la somme des prestations en espèces et en nature (argent et valeur des prestations en nature ou en services)... »

Nous définissons ici pour la première fois la notion de salaire dans la Constitution. Est désormais considéré comme salaire, tout ce qui est à mettre en relation avec un travail rémunéré comme : les salaires, les bonus, etc. Les prestations en nature comprennent, par ex., des cadeaux, des soupers, etc.

« ... versées en relation avec une activité lucrative. »

On entend par activité lucrative, toute tâche rémunérée

« La Confédération légifère dans la mesure nécessaire. Elle règle en particulier : a. les exceptions, notamment en ce qui concerne le salaire des personnes en formation, des stagiaires et des personnes en emploi protégé; »

Le but de l'initiative n'est naturellement pas que les entreprises n'engagent plus de stagiaires ni apprenti-e-s ou qu'elles n'offrent plus d'emplois protégés. C'est pourquoi les exceptions sont réglées dans un paragraphe supplémentaire.

« b. l'application à la location de services et au travail à temps partiel. »

Les locataires de services sont des personnes qui ont été engagées par des agences temporaires. Ces personnes travaillent dans des entreprises mais elles sont engagées par d'autres. Ce cas spécial doit être réglé dans la loi. Nous proposons que soit appliqué l'écart salarial de l'entreprise dans laquelle la personne effectue son travail.

« Disposition transitoire... »

Les dispositions transitoires permettent de forcer le Parlement à réaliser un principe constitutionnel. Ce paragraphe final prescrit au Parlement un délai de réalisation relativement court. Au cas où ce délai est franchi, le Conseil Fédéral doit décider de l'arrêté d'exécution directement.

« ... le Conseil fédéral édicte les dispositions nécessaires »

Sous arrêté d'exécution sont compris les lois suivantes, les ordonnances ainsi que les décrets.

2. Qu'est-ce qu'exige l'initiative ?

L'initiative veut que, dans la même entreprise, personne ne gagne moins en un an que ce que permettent de gagner les salaires mensuels les plus hauts dans la même entreprise. Pour cela, elle veut que soit ancré dans la Constitution le ratio maximal entre le salaire le plus bas et le salaire le plus haut de 1 :12.

Ainsi...

... l'initiative introduit des salaires équitables.

L'initiative 1 :12 stipule que, dans la même entreprise, personne ne doit gagner moins en un an que ce que les salaires les plus hauts permettent de gagner en un mois. Notre objectif est d'empêcher les managers de s'enrichir au détriment des autres et de faire en sorte que les salaires de toutes les travailleuses et tous les travailleurs augmentent.

... L'initiative 1 :12 bride les profiteurs.

Malgré la crise, les patrons s'octroient des salaires indécents et des bonus de plusieurs dizaines de millions de francs. Comme si rien ne s'était produit, ils renouent avec des pratiques qui risquent à nouveau de pénaliser toute la collectivité (salaires, impôts, places de travail). Un retour aux dérives néolibérales que l'initiative 1 :12 entend justement empêcher.

... l'initiative 1 :12 donne au peuple la possibilité de fixer les règles du jeu.

Aujourd'hui ce sont les managers, cadres supérieurs et autres profiteurs qui fixent les salaires, en fonction – exclusivement - de leurs propres intérêts. Tous les autres y assistent impuissants et doivent payer les pots cassés. C'est ce que l'initiative 1 :12 veut changer en redonnant au peuple le dernier mot et la possibilité de fixer des règles du jeu plus justes.

3. Répartition des salaires: explosion des hauts revenus mais stagnation des plus bas

Quelle est la situation actuelle des salaires?

Les salaires sont un thème délicat en Suisse et souvent un sujet tabou. La transparence des salaires manque depuis toujours. Ceci permet les discriminations salariales envers les femmes et les étrangers, et en plus cache de grandes inégalités au sein d'une même entreprise.

C'est pourquoi il n'y a pas d'enquête complète sur la répartition de salaires en Suisse. Des indices sont donnés par les statistiques fédérales¹, qui prennent en compte les données salariales de 1.6 millions de travailleurs/-euses. Cependant, les informations concernant les plus hauts salaires sont sciemment gardées secrètes.

D'autres études sur les salaires donnent une vision solide des indemnités des directions et des conseils d'administration en Suisse, ainsi que des écarts salariaux des différentes entreprises: nous faisons ici référence aux études 2008 du syndicat Unia², ainsi qu'à celui de travail.suisse³. L'analyse est également complétée par les études de la fondation de placement Ethos en 2009⁴, par ceux de PriceWaterhouseCooper en 2009 et de KPMG en 2006⁵.

Les études montrent clairement une explosion des gros salaires, une dérive croissante des écarts salariaux et la distribution toujours plus inégale des salaires.

¹Office fédérale de la Statistique (2008): L'enquête suisse sur la structure des salaires. Panorama salarial 2006. Online sur Internet: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=3187>

²Unia (2008): L'écart entre les salaires se creuse encore. Unia étude salarial 2007. Online sur Internet: <http://www.unia.ch/Lohn-und-Verteilung.2384.0.html?&L=1>

³Travail.Suisse (2009): Managerlohnstudie 2008: Das Kartell trotz der Krise. Online im Internet: <http://www.travailsuisse.ch/fr/node/2055>

⁴Ethos (2007): Rémunérations des dirigeants en 2007. Online sur Internet: http://www.ethosfund.ch/upload/publication/p220d_080923_Ethos_Studie_Vergütungen_der_Führungsinstanzen_der_grössten_in_der_Schweiz_kotierten_Unternehmen.pdf

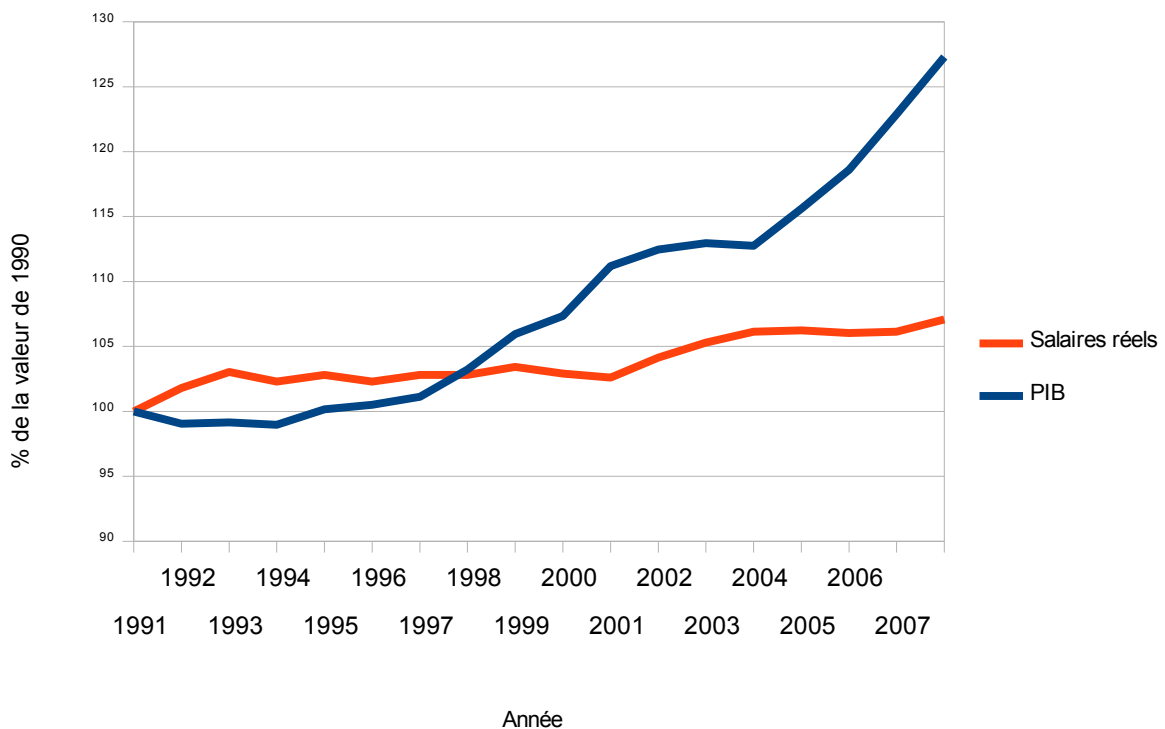
⁵KPMG Schweiz (2006). Management Compensation in Swiss Business Practices . Online sur Internet (en anglais): <http://www.auditcommittee.ch/fr/18196.asp>

PIB – Croissance et augmentation des salaires

Étant donné que les entreprises doivent réaliser toujours plus de profit, l'économie nationale d'un pays capitaliste se caractérise par sa tendance à grandir constamment, même dans des périodes de récession. Cette croissance est mesurée par le Produit Intérieur Brut (PIB), qui additionne la valeur de tous les biens et les services produits sur l'année par un pays. Depuis la révolution néolibérale des années 70, une partie toujours plus grande de cette croissance n'est pas répartie équitablement mais finit dans les mains de quelques propriétaires de capitaux et les top-managers. Ceci est évident dans le graphique ci-dessous, qui montre l'augmentation du PIB par rapport à l'évolution des salaires moyens. Le PIB augmente de 27% entre 1990 et 2008. Les salaires, et donc la richesse transmise aux travailleurs/-euses, augmentent dans la même période de 7% seulement.

Croissance du PIB et des salaires réels

Source: Office fédéral de la statistique 2009



Il faut remarquer d'une part que les salaires indiqués ci-dessus ne tiennent pas compte des évolutions salariales dues à un changement dans la structure d'occupation ou à des bonus. D'autre part, il s'agit de valeurs moyennes, qui ne rendent pas justice aux différences parfois grandes dans l'évolution des salaires dans les différentes classes salariales et dans les différents domaines. Ces différences sont évidentes si on considère des chiffres détaillés de croissance, comme ceux reportés ci-après pour les années 2002 à 2007. Durant cette période, le PIB a augmenté de 11,3% et les salaires moyens de 2.8%.

Les salaires minimaux ont augmenté de 5%, rattrapant ainsi une partie de l'écart. Ce sont cependant seulement les top-managers à en profiter massivement. Leurs salaires ont augmenté de 80% dans la même période⁶ – raison pour laquelle les salaires des autres travailleurs/-euses ont stagnés.

Le bilan de répartition

La productivité moyenne⁷ augmente toujours, grâce au progrès technologique, à la formation continue des travailleurs/-euses et à l'intensification des procédés de production⁸. Le bilan de répartition met en rapport la productivité du travail avec l'évolution des salaires. Pendant la période 2004 à 2007, la Suisse a connu la situation suivante⁹:

⁶Travail.Suisse (2009): Enquête sur les salaires des managers 2008. Online sur Internet: <http://www.travailsuisse.ch/fr/node/2055>

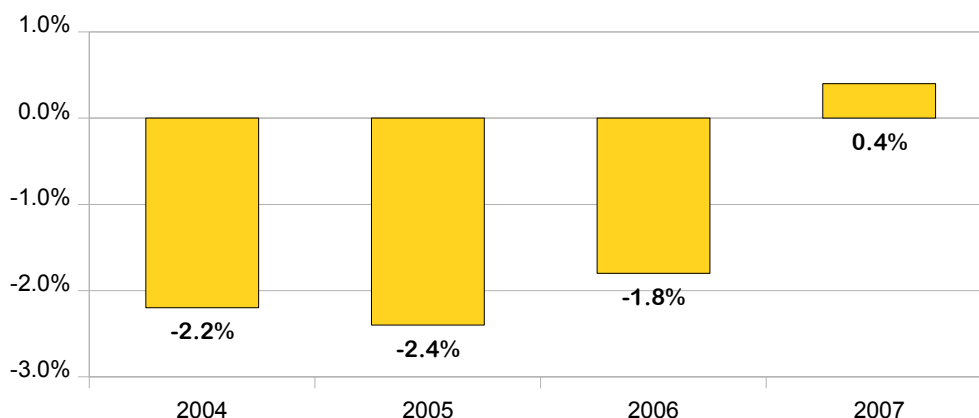
⁷La quantité de mehandise ou services produits dans une unité de temps

⁸La pression sur le travailleur à produire toujours plus en toujours moins de temps

⁹Denknetz (2008): Annuaire Denknetz 2008. Un autre monde - après les promesses du capitalisme : analyses et impulsions politiques. Zürich, édition 8

Bilan de distribution (= salaires réels – productivité)

Source: Réseau de réflexion (2008)



L'équilibre de répartition est négatif trois ans sur quatre, c'est-à-dire que la productivité a augmenté plus que les salaires réels. Cela signifie tout simplement que les détenteurs du capital et les top-managers ont réservé pour eux-mêmes une partie toujours plus grande de la richesse produite par les autres travailleurs/-euses. Leurs salaires exorbitants sont payés par les travailleurs/-euses, puisque ces derniers/-ères doivent renoncer à des augmentations salariales.

Il est clair que dans un développement de ce type, plus de pouvoir et de richesse vont à quelques particuliers, pendant que les autres voient leur qualité de vie se dégrader.

L'écart salarial

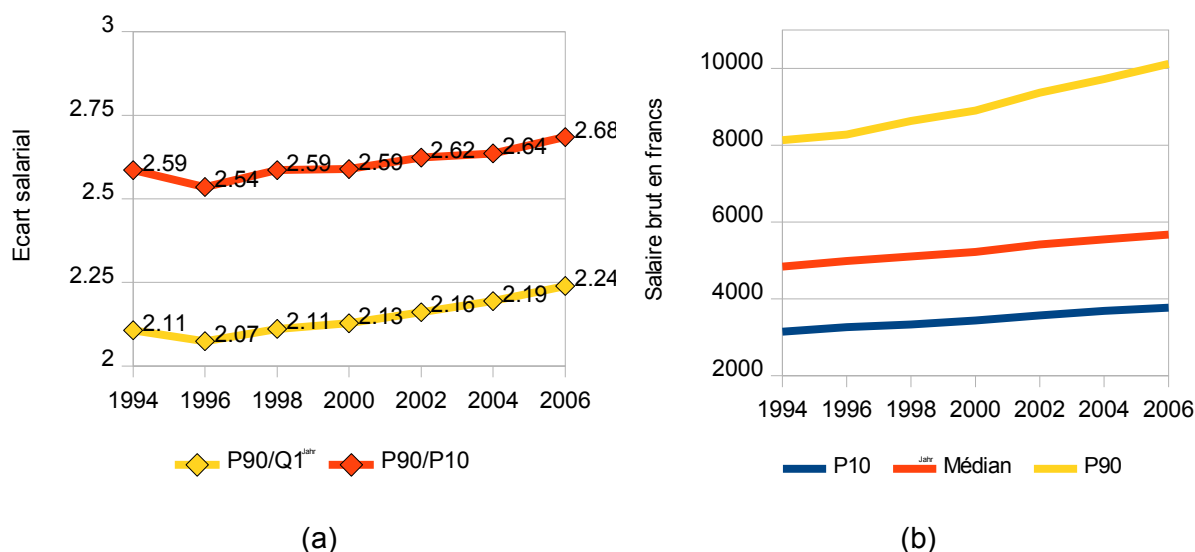
Les statistiques de l'Office Fédéral sur la structure salariale divisent les salaires en dix classes de taille égale, nommées déciles. Dans le plus haut (le 10ème décile) se trouve le 10% des salariés/-ées avec les plus hauts salaires. Dans le plus bas au contraire, le 1er décile, se trouve le 10% des salarié-e-s avec les plus bas salaires.

Comme valeur des différents déciles est pris le salaire qui se trouve au bord vers le décile supérieur. La valeur du 1er décile est celle pour laquelle 10% des travailleurs gagnent moins et 90% plus. La valeur du 9ème décile dit que 90% gagnent moins et 10% gagnent plus. Si on divise les salaires en quatre classes plutôt que en dix, on appelle ces classes quartiles. Le rapport entre la valeur du 9ème et du 1er décile

définit ce qu'on appelle l'écart salarial, qui donne une idée sur la répartition des salaires. Il montre combien le 10% des salariés/-ées les mieux payés/-ées gagnent de plus par rapport au 25%, voire 10% des moins bien payé-e-s. Le rapport entre le 9ème décile et le 1er quartile (P90/Q1) ou le 1er décile (P90/P10) montre depuis des dizaines d'années une grosse inégalité en faveur des salaires plus hauts. Dans les dernières dix ans, cet écart s'est même accentué, comme montré dans le graphique suivant (a). En 1994 les 10% des travailleurs/-euses les mieux payés/-ées gagnaient en moyenne 2.59 fois plus que les 10% moins bien payé-e-s. En 2006, ils/elles gagnaient déjà 2.58 fois plus. Le graphique (b) reporte l'évolution du 9ème décile, du salaire médian¹⁰ et du 1er décile, et il montre que la cause principale de la grande inégalité est l'augmentation des hauts salaires (9ème décile) par rapport aux salaires moyens et plus bas. Ce fait est confirmé aussi par différentes statistiques¹¹ sur la structure salariale.

Développement de l'écart salarial (a) et des salaires de références (b)

Source: Office fédéral de la statistique (2008)



Le graphique suivant, qui représente la fréquence de distribution des salaires bruts moyens mensuels, montre en outre que les revenus des individus, en particulier

¹⁰Le salaire median represente le salaire par rapport auquel 50% des travailleurs/-euses gagnent moins et 50% gagnent plus.

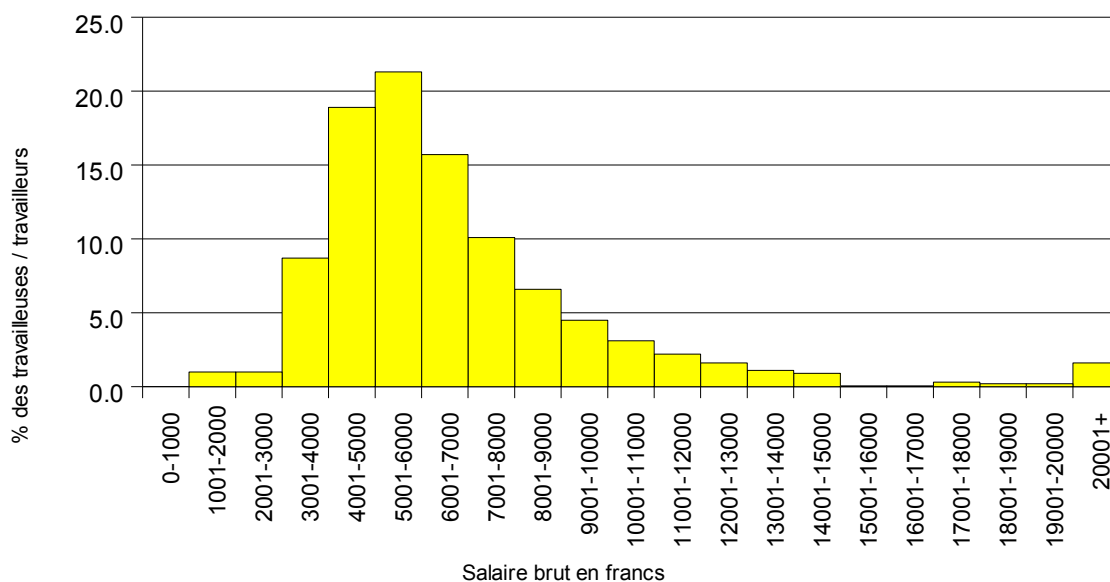
¹¹Confronte „Office cantonal de la statistique Genève OCSTAD (2007) : Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004. Communications statistiques. Genève“ ou „Zürcher, Boris (2007). Wachstum, Verteilung und Einkommensmobilität. In: Die Volkswirtschaft 12-2007. Bern.“

dans le 1er décile, sont répartis de façon très inégale. Par exemple, les travailleurs/ses dans le 10ème décile, le 10% le mieux payé, recevaient en 2006 au moins 10'087 CHF. Le 1.5% le mieux payé, donc le 15% de ce 10% susmentionné, recevaient au moins 20'001 CHF, soit le double. Il ressort que l'Office des Statistiques ne considère pas intéressant – ou peut-être trop compliqué politiquement – d'analyser plus en détails la distribution des salaires dans le 1er décile. Elle ne met à disposition aucune autre donnée sur les salaires supérieurs à 2'000 CHF.

En conclusion, on peut dire que l'inégalité a augmenté, puisque les salaires des 10% travailleurs/-euses les mieux payés/ées ont augmenté plus que ceux des 10% moins payés/ées. Ceci signifie simplement que les profits dus à la croissance, produits par tous les travailleurs/-euses, sont redistribués en majeure partie aux revenus les plus hauts, et même les plus hauts à l'intérieur des plus hauts. Il s'agit donc d'une redistribution économique du bas vers le haut.

Distribution des salaires bruts 2006

Source: Office fédéral de la statistique (2008)



Evolution des profits de groupes, des salaires des managers et des bas salaires

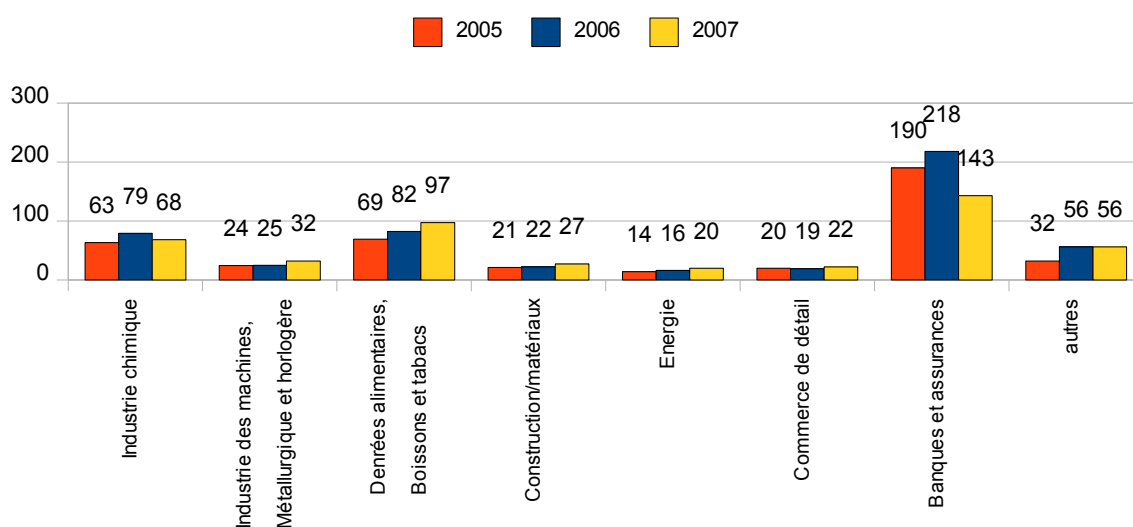
Selon l'étude sur les salaires 2008 d'Unia, qui a analysé les 43 plus grandes entreprises suisses, les profits des entreprises analysées ne cessent d'augmenter chaque année. Entre 2004 et 2007, les profits ont augmenté de 55.6% ou 16.5 milliards de francs. Les salaires des managers ont crû en même temps de 14.2%. A l'inverse, les bas salaires n'ont augmenté que de 6.6%. Comparé à tous les autres salaires suisses, cela est bien une croissance au-dessus de la moyenne. Ces écarts de croissance montrent pourtant une asymétrie dans la redistribution : les profits et les augmentations salariales du management sont rendus possibles parce que les revenus moyens et bas sont négligés. D'ailleurs, la pression des managers sur les salaires des collègues et leurs revendications pour le renoncement salarial au nom de la compétitivité doit bien être considéré comme un moyen de s'enrichir eux-mêmes encore plus.

Les écarts salariaux selon les différentes branches

L'écart salarial, qui mesure le rapport entre les salaires le plus bas et les salaires le plus élevés, s'agrandit chaque année, comme le montrent les chiffres de l'étude sur les salaires 2008 d'Unia :

Evolution des écarts salariaux selon les différentes branches¹²

Source: Unia Lohnstudie 2008



¹² D'autres entreprises: Valora, Adecco et Kühne & Nagel.

Pendant que les salaires bas et moyens ont augmenté entre 2006 et 2007 de 2.7%, les salaires des managers ont augmenté de 7% (sans les banques). Même si l'écart salarial dans les secteurs financier et dans l'industrie chimique ont diminué à cause de la crise économique – due en partie au comportement risqué et irresponsable des managers – un membre du conseil d'administration d'une entreprise de ces secteurs gagne toujours en moyenne 143 fois plus que l'employé-e avec le plus bas salaire.

Les salaires annuels des managers continuent également à augmenter : ce n'est qu'à cause de la baisse des salaires du secteur financier que le salaire annuel moyen d'un membre du conseil d'administration des entreprises analysées a diminué par rapport à 2006 de 9%. En chiffres absolus, il leur reste pourtant toujours un revenu de 2.79 millions de francs, ce qui représente par rapport au plus bas salaire un écart salarial de 1 : 56. Sans les salaires du secteur financier, les managers ont gagné, en 2007, 7% de plus que l'année précédente. La somme qu'ils ont gagné uniquement avec les excédents des recettes en 2007, avoisine le salaire annuel d'un/une employé/-ée « normal/-e ».

Les écarts salariaux selon les différentes entreprises

Salaires moyens de la direction comparés au salaire le plus bas

Même si la crise économique a eu des conséquences pour les salaires des managers du secteur financier, selon l'étude des salaires d'Unia 2008, ce sont les grandes banques qui montrent les différences les plus significatives en 2007 : au Crédit Suisse, l'employé-e avec le salaire le plus bas devrait travailler 301 ans pour arriver au salaire annuel du mieux payé, environ 173 ans à l'UBS. Ces derniers chiffres sont comparables à ceux de l'entreprise pharmaceutique Roche.

Pour l'année 2008, les chiffres ne sont guère meilleurs en ce qui concerne une distribution salariale équitable : selon l'étude de Travail.suisse portant, en 2008, sur l'écart salarial entre le salaire le plus bas et le salaire moyen d'un membre du conseil d'administration des 27 plus grandes entreprises suisses, c'est au Crédit Suisse que l'on observe l'écart salarial le plus grand avec un ratio de 1 :195. Seule l'usine d'armement Ruag, qui appartient à la Confédération, remplit le ratio prescrit par

l'initiative : le conseil d'administration gagne en moyenne 12 fois plus que les employés/-ées avec le salaire le plus bas.

L'étude de Travail.suisse montre qu'en comparaison temporelle, l'écart salarial continue de s'accroître. Entre 2002 et 2007, les différences salariales entre le membre du comité directeur moyen et le salaire le plus bas se sont accrues dans 26 des 28 entreprises analysées. Cette tendance est observée non seulement dans les multinationales mais aussi dans les entreprises jadis publiques comme la Poste¹³, Swisscom et Ruag ou chez Coop ou Migros, où l'écart salarial a augmenté de 30%.

Allocation moyenne pour les membres des conseils d'administration par rapport au plus bas salaire

Ci-après (p.17), vous trouverez un classement des entreprises analysées par Travail.suisse dans son étude sur les salaires en ce qui concerne l'écart salarial au sein d'une même entreprise. En tête de la liste se trouve Novartis et son CEO et président du conseil d'administration Daniel Vasella, qui a gagné, en 2008, 720 fois plus que l'employé/-ée de l'entreprise touchant le plus petit salaire. On constate une fois de plus que les rémunérations exorbitantes ne concernent de loin pas que le secteur financier ou les grands consortiums. Dans presque toutes les entreprises, les managers empochent des revenus énormes.

Les revenus des managers : ni marché ni performance, mais libre-service !

Selon le « Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance »¹⁴, dans lequel le lobby patronal « Economie Suisse » donne des recommandations pour une direction de l'entreprise responsable, les rémunérations du management devraient être attribuées selon la performance et le marché, dépendre de la contribution personnelle du manager et éviter les fausses incitations. Comme le montre l'étude

¹³ Egalement chez les CFF, qui n'ont pas été pris en compte par l'étude de travail.suisse, les salaires des managers ont augmenté plus fortement que ceux des autres travailleurs/travailleuses. Le CA Andreas Mayer a gagné en 2008 1.08 millions de francs. (Source : « SBB-Verspätungen sollen lohnwirksam sein », Swissinfo, 12.07.2009)

¹⁴ Vous trouverez ce document sur: http://www.ecgi.org/codes/docuemnts/swiss_code_feb2008_de.pdf

d'Osterloh et Rost¹⁵ sur les grandes entreprises suisses – souvent membres d'Economie Suisse – la pratique de rémunération ne correspond pas souvent à ces belles intentions. Les auteures montrent que ce sont surtout des réseaux de pouvoir qui expliquent la hausse des salaires des managers. Autrement dit : ce n'est ni le marché, ni les capacités, ni la performance des managers qui engendrent des salaires élevés, mais les relations personnelles entre les managers et les conseils d'administration. Avec cette pratique de rémunération, qui permet des hauts salaires sans aucun contrôle, les fausses incitations ne peuvent finalement pas être évitées. Comme le montrent les deux auteures dans une autre étude¹⁶, des bonus sont souvent contre-productifs pour la direction de l'entreprise parce qu'elles facilitent un comportement risqué, parce qu'ils refoulent la motivation intrinsèque pour le travail du manager et finalement parce qu'ils attirent des managers qui ne travaillent pas forcément dans l'intérêt de l'entreprise.

Enrichissement privé aux dépens de tou-te-s les autres

En conclusion, nous pouvons dire que les mieux payés se servent de manière éhontée dans les caisses de l'entreprise aux dépens de tous/toutes les autres employés/-ées. Ils engendrent ainsi des coûts salariaux plus élevés, mettent la pression sur les plus bas et moyens salaires et suppriment des places de travail. La fourchette salariale a pris une ampleur et une évolution qui n'est plus soutenable. Il est nécessaire que les augmentations salariales soient redistribuées du haut vers le bas et non plus l'inverse !

¹⁵ Rost, Katja, Osterloh, Margrit (2008): Unsichtbare Hand oder unsichtbares Händeschütteln? Wachstum der Managerlöhne in der Schweiz, Institut für Organisation und Unternehmenstheorie der Universität Zürich.

¹⁶ Rost, Katja, Osterloh, Margrit (2007), Managementfashion Pay-for-Performance, in: Vartiainen, M., Antoni, C., Baeten, X., Hakonen, N., Lucas, R., Thierry, T. (2008), in: Reward Management – Facts and Trends in Europe, 139-163, Papst. En ligne: <http://ssrn.com/abstract=1028753>.

Classement des plus grandes rémunérations 2008

Source: travail.suisse Managerlohnstudie (2009)

Rang	Entreprise	Nom	Fonction	Allocation (en Mio. CHF)			Salaire minimum 2008 (en Mio. CHF)	Écart salarial
				2007	Δ	2008		
1	Novartis	Daniel Vasella	CEO & VRP	33.68	20%	40.34	0.06	1 : 720
2	Credit Suisse	Kai Nargolwala	CEO CS Asie-Pacifique	22.29	-7%	20.83	0.05	1 : 434
3	ABB	Joe Hogan	CEO	9.47	103%	19.2	0.05	1 : 427
4	Roche	Franz Humer	VRP & ex CEO	21.61	-30%	15.23	0.06	1 : 272
5	Nestlé	Peter Brabeck	VRP & ex CEO	19.95	-26%	14.83	0.05	1 : 304
6	Zurich	James Schiro	CEO	12.35	-16%	10.34	0.05	1 : 209
7	Lindt & Sprüngli	Ernst Tanner	CEO & VRP	10.73	-16%	9.02	0.04	1 : 204
8	Schindler	Alfred Schindler	CEO & VRP	5.68	31%	7.42	0.05	1 : 138
9	Bâloise	Rolf Schäuble	CEO & VRP	4.48	39%	6.23	0.05	1 : 117
10	Swatch	Nick Hayek	CEO	5.6	-4%	5.39	0.04	1 : 122
11	SwissLife	Bruno Pfister	CEO	5.49	-24%	4.16	0.05	1 : 77
12	Lonza	Stefan Borgas	CEO	3.72	-11%	3.32	0.05	1 : 63
13	Clariant	Jan Secher	ex CEO	1.77	44%	2.55	0.06	1 : 45
14	Oerlikon	Uwe Krüger	CEO	5.52	-61%	2.13	0.05	1 : 42
15	Implenia	Christian Bubb	CEO	2.4	-15%	2.03	0.06	1 : 37
16	Swisscom	Carsten Schloter	CEO	1.7	7%	1.82	0.05	1 : 40
17	UBS	Marcel Rohner	CEO	10.31	-82%	1.82	0.05	1 : 38
18	Kuoni	Max Katz	Porte-parole de la direction	1.62	9%	1.76	0.05	1 : 36
19	Bobst	Andreas Koopmann	CEO	2.1	-23%	1.62	0.06	1 : 26
20	Ascom	Riet Cadonau	CEO	1.47	-1%	1.46	0.05	1 : 32
21	Georg Fischer	Yves Serra	CEO	1.91	-41%	1.14	0.05	1 : 22
22	Helvetia	Stefan Loacker	CEO	2.85	-67%	0.93	0.05	1 : 17
23	Post	Ulrich Gygi	CEO	0.82	2%	0.83	0.04	1 : 19
24	Ruag	Toni Wicki	CEO & VR	0.83	-7%	0.77	0.04	1 : 18
25	Migros	Ø de la direction		0.65	4%	0.67	0.05	1 : 14
26	Valora	Thomas Vollmoeller	CEO	1.56	-61%	0.6	0.04	1 : 14
27	Coop	Ø de la direction		0.63	-6%	0.59	0.05	1 : 13

4. Arguments pour l'initiative 1 :12

L'initiative met des limites claires à l'écart des salaires.

Les écarts salariaux dans les grandes entreprises suisses sont effrayants et s'accroissent, même en cette période de crise. Ils montrent que seules quelques personnes s'enrichissent au détriment des autres (voir ci-dessus). L'initiative veille à ce que l'expression « justice salariale » ne reste pas un vocable vide de sens, en inscrivant dans la Constitution fédérale le principe selon lequel personne ne peut gagner plus en un mois que ce que quelqu'un d'autre gagne en une année

L'initiative limite les salaires invraisemblables des top-managers.

Malgré la crise, les top-managers ne cessent de puiser sans retenue dans la richesse produite par l'ensemble des travailleurs/-euses (voir ci-dessus). L'initiative entend mettre des limites claires à ces salaires démesurés. Vasella par exemple ne gagnerait plus, en cas d'application du texte de l'initiative, 40 millions par an mais plutôt, si on prend le salaire le plus bas actuellement chez Novartis, qui se situe à 56'000 francs, 672'000 francs par an.

L'initiative a un effet positif sur les bas salaires et relance la demande intérieure.

Avec l'initiative 1 :12, les salaires des cadres seront liés aux salaires les plus bas. Des augmentations des salaires déjà élevés ne seront alors possibles qu'avec des augmentations des bas salaires. Nous pouvons admettre que les managers veulent continuer à toucher des hauts salaires, cela aura alors un effet positif pour les bas salaires. Comme les hauts salaires doivent être ajustés vers le bas avec l'initiative 1 :12, cela libère d'énormes sommes d'argent, qui pourraient être redistribuées entre les autres travailleuses et travailleurs.

Chez Novartis par exemple, environ 60 millions de francs pourraient être distribués de manière plus juste, ce qui représenterait pour toutes et tous les travailleurs et travailleuses des hausses de salaires de 16'000 francs par an. Pour les bas salaires, cela serait une augmentation de 29% !

Avec l'initiative 1 :12, le pouvoir d'achat des bas et moyens revenus pourrait être renforcé, ce qui n'est pas seulement plus équitable mais aussi un effet accélérateur pour la consommation et donc bénéfique pour l'économie.

L'initiative permet de répartir les richesses de manière plus équitable, du haut vers le bas.

Depuis les années 70 du XXe siècle, les travailleurs-euses bénéficient de moins en moins de la croissance de l'économie : seuls/seules les plus riches profitent des progrès en matière de productivité. L'initiative veille à ce que les richesses produites soient redistribuées à tous/toutes les travailleurs/-euses parce que les bas salaires seront revalorisés, respectivement le volume salarial sera redistribué de manière plus juste : Les salaires les plus hauts ne doivent pas être 12 fois plus élevés que les salaires les plus bas !

L'initiative permet enfin la transparence dans le domaine salarial.

Aujourd'hui comme hier, les salaires sont tabous en Suisse. Pour le même travail et à qualification égale, les femmes gagnent encore en moyenne 20 % de moins que les hommes. Cette réalité scandaleuse n'est possible que parce que les salaires ne sont pas rendus publics. L'initiative contraint les entreprises à communiquer les salaires de tous/toutes leurs employés/-ées pour prouver que les salaires respectent le ratio 1 :12.

L'initiative permet l'harmonisation des salaires au niveau national.

Au cours des dernières années, le fossé entre les salaires ne s'est pas seulement creusé au sein des entreprises mais également sur le plan national. L'initiative a également un effet dans ce domaine : il est vrai que seuls les écarts salariaux maximums seraient fixés entreprise par entreprise. D'un côté, les salaires les plus hauts seront ainsi corrigés vers le bas et ne pourront plus augmenter n'importe comment. A l'inverse, les bas salaires et les salaires moyens dans les entreprises qui

ignorent aujourd'hui le ratio 1 :12 seront augmentés Les deux effets vont conduire à ce que les inégalités salariales soient réduites au niveau suisse.

L'initiative s'attaque à la source du problème

La redistribution des richesses par l'Etat est un puissant instrument pour lutter contre les inégalités, mais elle a ses limites et ne s'attaque pas aux racines du système. L'initiative vise directement la redistribution du haut vers le bas : elle permet que non seulement les managers seuls profitent des gains de productivité, mais que toutes les travailleuses et tous les travailleurs puissent en profiter.

L'initiative libère de nouveaux volumes d'investissement

Surtout en période de crise, cela n'a pas de sens d'investir des millions dans quelques salaires. L'initiative veille à ce que plus d'argent se libère pour faire des nouveaux investissements pour créer des places de travail et pour renforcer les places existantes – ce qui est dans l'intérêt de beaucoup de gens et ne pas seulement dans celui de quelques privilégiés/-ées.

L'initiative encourage la gestion à long terme.

L'initiative met fin à la pratique des bonus mirobolants. Elle veille à ce que les managers soient à nouveau attentifs/-ives au développement à long terme des entreprises, plutôt que de chercher des performances à court terme qui leur assuraient des bonus plus que confortables.

L'initiative met un terme au discours hypocrite sur les « responsabilités ».

Pendant des années, les banques, les assurances, l'industrie pharmaceutique ont justifié les salaires exorbitants de leurs managers par la plus grande « responsabilité » que ceux/celles-ci auraient à assumer. Nous avons pu voir ces derniers temps ce

qu'il reste des « responsabilités » en temps de crise : les rats quittent le navire, avec des parachutes dorés ! L'initiative devrait nous débarrasser de ce genre de discours.

L'initiative met un terme au concept erroné de « performance ».

Un/une top-manager devrait gagner plus que sa femme de ménage sous prétexte qu'il/elle est plus « performant/-e », allèguent les politiciens/-ennes bourgeois/-es. Est-ce qu'un individu peut vraiment être 720 fois plus performant qu'un autre? Sûrement pas. Cela n'a rien à voir avec une quelconque performance, mais seulement avec l'appât du gain et une arrogance sans limites. L'initiative veille à ce que les « performances » de chacun/-e soient valorisées et rétribuées de façon équitable. Après tout, c'est déjà difficile d'expliquer comment une personne peut être 12 fois plus performante qu'une autre.

L'initiative redonne au travail sa valeur.

L'initiative veille à ce que le travail le plus « humble » soit revalorisé : celui ou celle qui travaille quarante heures ou plus par semaine doit être payé/-e de façon juste. Il n'y a aucune raison que le travail d'un-e manager ait cent fois plus de valeur que celui d'un/une secrétaire !

L'initiative revendique la prééminence de la politique sur l'économie.

Les milieux économiques disposent dans notre pays d'un pouvoir incroyable. Les politiciens/-ennes bourgeois/-es s'agitent au gré des désirs de leurs patrons, et les lobbies bancaires et pharmaceutiques dirigent la vie politique. C'est une des raisons pour laquelle l'initiative 1 :12 dérange les néolibéraux : Ce n'est pas à l'économie de décider de la politique, mais la politique. C'est au peuple de fixer les règles du jeu, auxquelles l'économie doit se tenir. Nous demandons plus de possibilités de cogérer démocratiquement l'économie. Les travailleuses et travailleurs « normaux » doivent enfin recevoir leur part du succès économique et ne doivent plus payer les excès des bonus.

5. Contre-arguments et questions

Les multinationales vont simplement déménager.

C'est l'argument traditionnel des néo-libéraux/-ales, qui revient à chaque fois qu'il s'agit de renforcer les prestations sociales, défendre les droits des travailleurs-euses ou simplement remettre en cause le « libre-échange ». Notre initiative aborde directement la question de l'exercice du pouvoir politique : qui décide légitimement des règles dans ce pays ? Devons-nous nous laisser entraîner par une poignée de gourous du monde économique ou la volonté populaire a-t-elle encore toute sa valeur ? Nous prétendons donner la preuve que la démocratie doit primer sur les arguments économiques.

D'ailleurs, l'initiative n'occasionnera aucune délocalisation d'emplois dans les domaines de la production et des services : ce genre de procédure dépend avant tout des charges salariales et des capitaux, de l'ouverture des marchés, de la disponibilité de personnel qualifié, du taux d'imposition, de la qualité des infrastructures et de la stabilité juridique et politique, autant de paramètres qui ne sont pas concernés par l'initiative. De plus, la délocalisation des sites de production et de services coûterait très cher et présenterait des risques. Il ne faut pas craindre non plus la délocalisation de sièges des multinationales : les facteurs significatifs ne seront pas touchés par notre texte (taux d'imposition peu élevé, bonne connexion aux réseaux de transports internationaux, offre locale importante en matière de services aux entreprises, proximité avec les entreprises concurrentes et les marchés financiers).

Des salaires très élevés, qui sont liés à la performance de l'entreprise, ne sont pas décisifs quant au succès de cette dernière. Comme le montre l'étude d'Osterloh et Roth¹⁷, les salaires élevés et variables n'expliquent la performance d'une entreprise qu'à raison de 1.2%.

En plus, des bonus sont souvent contre-productifs pour la direction de l'entreprise parce qu'ils facilitent un comportement risqué, parce qu'ils refoulent la motivation intrinsèque du manager et finalement parce qu'ils attirent des managers qui ne travaillent pas forcément dans l'intérêt de l'entreprise.

¹⁷ Rost, K., Osterloh, M. (2007), Managementfashion Pay-for-Performance, in: Vertiainen, M., Antoni, C., Baeten, X., Hakonen, N., Lucas, R., Thierry, T. (2008), in: Reward Management – Facts and Trends in Europe, 139-163, Papst. En ligne: <http://ssrn.com/abstract=1028753>.

Les grandes entreprises s'arrangeront pour contourner l'initiative, en confiant certains domaines à d'autres firmes.

L'initiative veut poser une question de fond : qui décide des règles du jeu ? Est-ce quelques centaines de managers ou le peuple ? Si la majorité décide de mettre sur pied une limitation des écarts salariaux, la mise en place d'un tel système n'est plus qu'une question de volonté politique.

La réalité est toutefois plus complexe. Un article dans la Constitution ne constitue qu'un début. Après l'acceptation de l'initiative, le Parlement doit doter le pays d'une loi adéquate. Il serait tout à fait logique que celle-ci prévoie de sanctionner les abus : ainsi, une délocalisation qui n'aurait pour seul but de contourner la législation pourrait être déclarée illégale. De toute façon, les grandes entreprises cotées en bourse ont déjà externalisé depuis les années 90 tout ce qui était externalisable. De plus, de telles manœuvres seraient limitées, car certains domaines ne peuvent être externalisés, le secrétariat par exemple.

Pourquoi l'initiative ne fixe-t-elle pas un salaire minimum ?

Nous y avons renoncé pour des raisons stratégiques, en concertation avec les syndicats. Tant le PS qu'UNIA ou l'USS ont décidé, lors de leurs derniers congrès, d'étudier la viabilité d'une initiative pour un salaire minimum, et les discussions ne devraient pas aboutir avant la fin de l'année. Nous n'aurions aucun intérêt à lancer des initiatives qui se concurrencent ou même se contredisent ; nous espérons que les deux initiatives seront complémentaires.

L'initiative est inapplicable, on devrait mettre en place un gigantesque appareil bureaucratique !

Faux : notre initiative est tout à fait applicable. La définition concrète des dispositions d'exécution est le travail du Parlement. S'il ne parvient pas à mettre sur pied une loi applicable, le Conseil fédéral prendra les mesures nécessaires par voie d'ordonnance.

La déclaration de salaire pourrait, par exemple, se faire au moyen d'un formulaire joint à la déclaration d'impôts. Les frais de contrôle seraient ainsi limités. En outre, le moindre citoyen-ne de ce pays est à l'heure actuelle fiché/-e et contrôlé/-e à

longueur d'année ! Des dépenses administratives au nom d'un idéal social, qui garantiraient des salaires équitables, seraient donc tout à fait justifiées et admissibles.

La proportion 1 :12 est beaucoup trop limitée !

Au contraire, cela nous semble encore très généreux ! Il est en effet difficile de justifier que quelqu'un soit en mesure de gagner deux ou trois fois plus que quelqu'un d'autre. Même le spécialiste de l'éthique économique Ulrich Thielemann, le fondateur du WEF Klaus Schwaab ou la conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf ont déjà évoqué une proportion semblable.

L'écart proposé n'est pas trop limité mais au contraire trop grand !

Jusqu'à présent, il n'y avait aucune réglementation dans ce domaine, ce qui a permis des écarts de 1 à 720 au sein de certaines entreprises. Evidemment, es JSS aimeraient restreindre davantage l'écart salarial (et même – en définitive - abolir le travail salarié). Mais étant donné les proportions actuelles (jusqu'à 1:720 et 1:56 en moyenne) ce but est tout simplement irréaliste ! La JSS veut se rapprocher par petits pas de l'objectif et elle s'engage avec cette initiative pour des salaires plus justes. En outre, la proportion 1 :12 a un fondement logique : personne ne devrait gagner en un mois plus que ce que d'autres gagnent en une année !

C'est une initiative qui relève de la pure jalousie !

Cet argument ne vise qu'à détourner le débat des vrais problèmes. Revendiquer des salaires équitables peut difficilement être considéré comme une manifestation de jalousie ! Ce que nous proposons, c'est de partager de manière plus équitable les richesses entre celles et ceux qui ont contribué à leur production, plutôt qu'elles ne reviennent à une poignée de managers et d'actionnaires.

C'est une initiative populiste !

Cet argument tente également de dévier la discussion. Le peuple perçoit de plus en plus les inégalités salariales criantes comme inadmissibles, le problème est réel, et cela n'a rien à voir avec un quelconque populisme.

L'initiative, c'est une chose, mais de toute façon, ils/elles ne font que ce qu'ils/elles veulent !

C'est exactement ce que nous ne pouvons nous résoudre à accepter. Il est vrai qu'aujourd'hui l'économie n'est quasiment pas contrôlée et que l'élite des personnes les plus riches règne à son gré. Nous devons y mettre un terme! Nous vivons en démocratie. C'est au peuple de décider et ne pas à ceux/celles « d'en haut ». La politique doit décider des règles du jeu et définir les conditions cadres de l'économie.

« Cette idée d'initiative est socialiste ! » (Caspar Baader, dans la Basler Zeitung).

Nous prenons cette déclaration comme un compliment. Même si Caspar Baader cherche à provoquer la panique, cette initiative reste modérée d'un point de vue socialiste. Nous sommes pleinement conscient-e-s que cette initiative n'est pas une révolution mais nous sommes persuadé-e-s qu'il s'agit d'une premier pas dans la bonne direction (démocratisation de l'économie et redistribution plus équitable).

Cette initiative est injuste, les managers ont beaucoup plus de responsabilités que leurs secrétaires !

La crise nous a permis de constater que la « responsabilité » n'est qu'un argument de façade des néo-libéraux-ales en période de bonne conjoncture. Sitôt que la situation se complique dans une entreprise, les responsabilités disparaissent comme par enchantement, et l'Etat doit venir éponger les dettes. Qui est donc « responsable » ? En outre, cet argument est arrogant : un-e conducteur/trice de train, un-e pilote de ligne ne portent-ils/elles aucune responsabilité ?

L'initiative détruit l'envie d'être performant-e, ça mènera notre économie à la ruine !

Si quelque chose a mené notre économie à la ruine, c'est bien le fameux credo de la « performance ». Si être performant-e consiste à amasser le plus d'argent en moins de temps possible, c'est qu'il y a un problème. En outre, l'initiative n'exige pas que chacun-e gagne la même chose.

L'initiative détruit l'esprit d'entreprise.

Faux. Au contraire, l'initiative va favoriser les entreprises qui prennent au sérieux leur responsabilité sociale. Elle exige en effet que la gestion se fasse d'un point de vue global et sur le long terme. En outre, les entrepreneurs-euses qui possèdent leur propre société ne sont pas concerné-e-s par l'initiative.

L'initiative va conduire à la chute brutale des rentrées fiscales.

Nous ne nous attendons pas à ça. L'absence des salaires élevés des managers ne détruit pas le trésor public. Le risque est limité : d'une part, la progression du taux d'imposition tend à se ralentir fortement à mesure que le revenu augmente ; d'autre part, les salaires des bas et moyens revenus augmenteront avec l'initiative 1 :12. Comme ça les impôts progressent et d'autre part la consommation va s'accroître de sorte que la performance économique sera meilleure, ce qui renforcera à son tour le substrat des impôts.

L'initiative va nous empêcher de retenir les meilleur-e-s managers !

Lesquel-le-s ? S'il s'agit des « flop-manager » des grandes banques suisses, c'est avec plaisir que nous les verrons partir. Les banques cantonales, les banques coopératives sont actives dans le même domaine, et ont montré que des salaires raisonnables n'empêchent pas les succès, surtout de manière plus durable ! En outre, c'est le moment d'en finir avec la concurrence pour les «meilleurs» managers à coup de salaires absurdes - c'est ce que nous faisons avec cette initiative.

L'initiative ne s'attaque qu'aux symptômes, ne pas au cœur du système.

Faux. Premièrement, l'initiative pose une question fondamentale : qui, des milieux économiques ou de la population, décide des lois ? La politique salariale doit-elle être fixée par les « lois du marché » ou par une décision démocratique ? Deuxièmement, l'initiative s'attaque à l'un des principes clés du système capitaliste, à savoir la répartition inégale des richesses et de la plus value produite par le travail. Elle permet de réduire à des valeurs raisonnables l'écart salarial. C'est clair pourtant que l'initiative est juste un premier pas : il est nécessaire de continuer dans la direction de la démocratisation de l'économie.

L'initiative s'attaque aux salaires des cadres, mais n'apporte rien à celles et ceux qui se trouvent au bas de l'échelle.

Faux : l'initiative va également avoir des effets positifs sur les bas salaires. Dans la plupart des entreprises, réduire les hauts salaires ne suffira pas, si l'on veut que ceux-ci restent compétitifs : les managers eux/elles-mêmes auront intérêt à augmenter les bas salaires, pour pouvoir baisser un peu moins les leurs

L'initiative se trompe de priorités : il faudrait plutôt fixer un salaire minimum, mieux redistribuer la richesse ou créer des places de travail.

Les circonstances n'ont plus depuis longtemps été aussi favorables à un véritable débat sur la prééminence de la politique sur l'économie, question qui est en définitive au cœur de la politique socialiste. En outre, l'initiative de la JSS ne doit pas être vue comme une action isolée : le PS, UNIA et l'USS sont en ce moment en train d'examiner la viabilité d'une initiative pour un salaire minimum ; nos camarades zurichois-es préparent une initiative sur l'impôt sur la succession. Ces projets fondamentaux vont permettre à la gauche de sortir de la politique défensive menée ces dernières années, et l'initiative de la JSS s'adapte bien à ces projets d'envergure.

Que va-t-il se passer pour les stagiaires, les apprenti-e-s, le travail à l'heure ou temporaire ?

Des dispositions transitoires devraient permettre de préciser de telles exceptions, ce que notre texte stipule clairement : il exige du Parlement qu'il considère ces exceptions lors de l'élaboration de la loi et de ces principes d'application. Plus concrètement, le salaire horaire ou partiel sera probablement évalué proportionnellement à celui d'un travail à plein temps. Stagiaires, apprenti-e-s et bénéficiaires de places de travail protégées ne seront en outre pas soumis aux mêmes règles.

Pourquoi ne pas instaurer une échelle des salaires au niveau national ?

Une telle solution serait naturellement souhaitable du point de vue socialiste. Mais une initiative populaire demande à une organisation de la taille de la JSS de tels efforts que nous devons nous conformer un tant soit peu à des principes « pragmatiques ». L'initiative 1 :12, dans sa forme actuelle, doit être perçue comme une première étape dans la construction d'un système salarial équitable, et non comme une solution idéale.

L'initiative va conduire à la désolidarisation des travailleurs-euses des différentes entreprises.

La lutte pour une régulation des politiques salariales doit être menée de façon commune contre la classe possédante. C'est le but de cette initiative ! Elle fixe des standards sociaux dans un domaine jusqu'à présent abandonné à l'anarchie du « marché ». Il s'agit d'un premier pas dans la direction de la démocratisation de l'économie. L'histoire a montré par ailleurs qu'une meilleure réglementation des conditions de travail des travailleurs-euses permet de se concentrer sur des nouvelles luttes à venir.

L'initiative va amener les entreprises à convertir leurs profits en dividendes.

Le volume des dividendes ne dépend pas seulement des écarts salariaux, mais est déterminée par toute une série d'autres facteurs économiques. De plus, les

managers et les directeurs feront de leur mieux pour protéger leurs intérêts. Mais avec l'initiative 1:12, des nombreuses entreprises vont devoir revaloriser les bas revenus. Donc, la masse salariale sera simplement répartie autrement et la marge qui permettrait d'augmenter les dividendes sera limitée.

Lancer une telle initiative en pleine crise est une mauvaise idée : les gens ont d'autres problèmes.

La concentration du capital dans les mains de quelques-un-e-s est une des raisons principales des crises récurrentes du capitalisme, et les rémunérations exagérées de certain-e-s ont certainement joué un rôle dans la crise actuelle. L'initiative entend s'attaquer justement à ce problème. De plus, en renforçant le pouvoir d'achat des classes défavorisées, elle aura un effet anticyclique en stimulant la consommation.