

Communiqué de la députée Gisèle Biémouret sur les écarts de salaire

C'est une " Volte face de la majorité sur la transparence ", selon la députée.

Photo (Aurélien Morissard) : Gisèle Biémouret lors de son intervention

Dans le cadre des discussions sur le projet de loi « Pacte », Gisèle Biémouret a défendu ce vendredi 05 octobre plusieurs séries d'amendements au nom des députés socialistes liés à l'enjeu de la transparence des salaires.

La première initiative consistait à instaurer une transparence sur les écarts de salaires dans l'entreprise. Il s'agissait, notamment, de faire publier aux entreprises cotées dans leur rapport annuel un ratio d'équité l'écart entre la rémunération la plus haute et la rémunération médiane dans chaque pays où l'entreprise est implantée.

Cet amendement visait à traduire dans la loi un engagement pris durant la campagne par Emmanuel Macron qui souhaitait faire « publier par les grandes entreprises un ratio d'équité mesurant l'écart de rémunération entre le dirigeant et les salariés ». Il se faisait l'écho du soutien des 70% de Français favorables à la publication des écarts de salaires par niveau dans les grandes entreprises selon un sondage Harris Interactive pour Oxfam. Enfin, une mesure similaire a été introduite aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Faisant volte face des déclarations avancées en amont de la discussion, la majorité a préféré se contenter d'une obligation de publier les salaires médian et moyen. Commentant ce renoncement avéré, Gisèle Biémouret rappelait que « la seule divulgation du salaire moyen et médian ne permet pas de comprendre la distribution des salaires au sein d'une entreprise, ni de distinguer si ce sont les très hauts salaires qui augmentent, les hauts, les bas ou les très bas ». Ajoutant qu'en « aucun cas les informations détaillées exposés par nos amendements ne mettent en jeu la compétitivité des entreprises concernées, bien au contraire elle rajoute une trajectoire vertueuse dans ses activités ».

La seconde série d'amendements proposait la mise en place, sous peine de pénalités financières - augmentation de l'impôt - d'un écart-type de 1 à 12 selon la logique qu'au sein d'une même entreprise, nul ne devrait gagner en un mois plus qu'un autre en un an. Un dirigeant dont la rémunération serait augmentée au-delà de cet écart devrait forcément augmenter les salaires les plus faibles en compensation. Celle-ci a été finalement rejetée.