

Envolée des revenus du patrimoine et des hauts salaires, politique fiscale accommodante..., les hyperriches prennent le large et les inégalités se creusent.

Comment les riches ont largué les amarres

Le hasard a voulu que deux débats se télescopent ces dernières semaines : le premier, sur les inégalités de revenus suite à la publication d'une étude de l'Insee (1) ; le second, sur l'impôt et plus précisément sur le bouclier fiscal, suite au résultat des élections régionales. Le hasard fait bien les choses, car ces deux questions sont étroitement liées : plus la distribution des revenus est inégalitaire, plus la redistribution par l'impôt est justifiée. Or, en France, les inégalités de revenus ont crû par le haut ces dernières années : un petit groupe de tête s'est échappé du peloton et creuse son avance sur la masse des autres coureurs, sans que les impôts qu'ils paient ne corrigent la tendance. Une fraction d'hyperriches a ainsi rompu les amarres avec le reste de la société. Certes, le peloton est lui-même assez étiré, mais les écarts qui le travaillent sont sans commune mesure avec celui qui le sépare désormais de ces échappés. Une telle avance peut-elle se justifier ?

Pour comprendre le phénomène, il ne suffit pas de s'intéresser aux 10 % les plus aisés (ceux dont les revenus sont supérieurs à 3 000 euros par mois avant impôts (2), soit deux fois le revenu médian des Français). Car les écarts à l'intérieur de ce groupe sont encore beaucoup plus importants que parmi les 90 % restants. Pour entrer dans le club très fermé du 0,01 % les plus fortunés, par exemple, il faut passer la barre des 82 000 euros par mois, soit 27 fois ce qu'il faut gagner pour franchir la porte du « top 10 % ». Or, c'est à cette altitude que le vent des inégalités souffle le plus violemment depuis quelques années : le 0,01 % a vu ses revenus grimper de 40 % entre 2004 et 2007, soit quatre fois plus que les 90 % du bas de la distribution (voir page 52).

Naturellement, sur ces sommets, les revenus tirés du patrimoine occupent souvent une place prépondérante (ils représentent jusqu'à la moitié de l'ensemble des gains). L'augmentation constatée par l'Insee est donc en partie liée à celle de l'immobilier et de la valeur des actifs boursiers dans les années qui ont précédé la crise de 2008. A l'évidence, ces revenus ne traduisent guère le mérite personnel des intéressés. Ils sont souvent en bonne partie issus de transferts entre générations par le biais de l'héritage : c'est une « richesse de lignée », favorisée par les incitations fiscales à la donation et par la récente réforme de l'impôt sur les successions, qui a quasiment supprimé tous les droits de succession jusqu'à des niveaux de patrimoine très élevés.

En outre, l'augmentation de la valeur des actifs patrimoniaux doit beaucoup plus à l'évolution globale du marché qu'à l'intelligence particulière des

bénéficiaires dans la gestion de leurs placements. D'ailleurs, la crise économique qui s'est ouverte en 2008 aura certainement amoindri cette partie des revenus des très riches (d'ici quelques années, l'Insee dira dans quelle mesure...), mais on peut prendre les paris qu'il ne viendra alors à l'idée de personne d'y voir l'effet d'un brusque déclin de l'intelligence chez les plus fortunés.

Des fortunes injustifiables

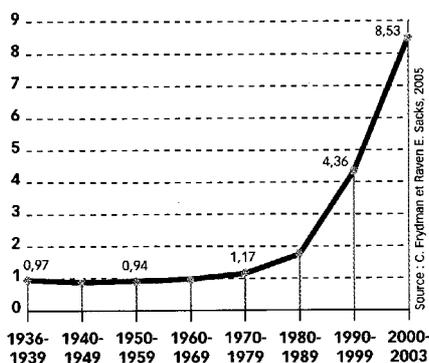
Le patrimoine n'explique cependant pas tout. Les riches prennent également une part beaucoup plus que proportionnelle des revenus d'activité. Le top 1 % en capte ainsi 5,5 %. Et là encore, ces revenus ont crû plus rapidement pour eux que pour les autres : selon

Les grands patrons mesurent leurs rémunérations à la lumière de celles de leurs homologues américains ou britanniques, et ils apprécient celles de leurs employés à l'aune du coût du travail chinois

l'Insee, les très hauts salaires (le 1 % des salariés à temps plein du privé les mieux rémunérés) ont connu une croissance annuelle moyenne de 5,8 % en termes réels entre 2002 et 2007, contre 2,3 % en moyenne pour les autres (3). Ces évolutions ne sont pas plus aisées à justifier : il n'y a guère de raisons de penser que la valeur créée par leur travail se soit accrue de façon si importante comparée à celle produite par les autres actifs.

LES PATRONS N'ONT PAS TOUJOURS GAGNÉ AUTANT

Rémunération moyenne des dirigeants d'entreprise américains, en millions de dollars (valeur 2000)





Pascal Gayrol - AFP

La plupart des théories élaborées par les économistes pour expliquer les rémunérations les plus élevées, à commencer par celles des dirigeants des grandes entreprises (voir page 54), s'avèrent défailtantes au regard de l'expérience. Ceux-ci ne travaillent pas forcément davantage que les patrons des petites entreprises ou que nombre de salariés dont les revenus sont pourtant infiniment moindres. Ils encourent des risques très inférieurs à ceux que connaissent les dirigeants de PME ou les autres salariés qui n'ont ni leur patrimoine, ni leur parachute doré, ni leur carnet d'adresses pour se recaser en cas de coup dur.

Faut-il considérer que les mieux rémunérés seraient un produit rare sur un marché ouvert et qu'ils iraient simplement au plus offrant, quitte à devoir s'expatrier pour cela ? Outre que la France fait partie des pays où les patrons des grandes entreprises sont les mieux payés (4), ces supposés « marchés » des dirigeants restent très segmentés et très nationaux. Du reste, si le marché devait expliquer la hauteur de leurs rémunérations, alors le jeu de la concurrence voudrait que les

grandes entreprises tendent à aligner leurs rémunérations pour se montrer compétitives et attirer les meilleurs. Ce n'est pas le cas : les écarts entre les plus hautes rémunérations du CAC 40 sont au contraire très significatifs. Bernard Arnault, le patron de LVMH, gagne ainsi chaque année, stock-options (*) comprises, la bagatelle de 17,3 millions d'euros en 2008 (l'équivalent de 1 091 Smic annuels), soit trois fois plus que Martin Bouygues (5,8 millions), qui n'est pourtant pas le dernier de la liste.

L'histoire fait mentir la théorie

Par ailleurs, si la théorie économique disait vrai, on aurait alors du mal à s'expliquer pourquoi les économies développées n'ont pas toujours connu des phénomènes à peu près comparables dans le haut de la hiérarchie des revenus. Ce n'est en effet pas ce que raconte l'histoire. Notamment celle des Etats-Unis, pays parmi les plus inégalitaires de l'OCDE. Les chercheurs Carola Frydman et Raven E. Sacks ont mesuré l'évolution de ces gains de 1936 à 2003 en se concentrant sur les trois plus grosses rémunérations des 50 plus

Cannes. Les revenus du 0,01 % les plus riches ont grimpé de 40 % entre 2004 et 2007, soit quatre fois plus que les gains des 90 % du bas de l'échelle.

grandes firmes américaines (5). Résultat : après un net déclin durant la Seconde Guerre mondiale, elles ont connu une croissance modeste pendant plus de trente ans. En revanche, à partir des années 1980 et jusqu'au début des années 2000, cette croissance a atteint des cadences inouïes : en dollars constants, elles ont été multipliées par plus de sept entre la fin des années 1970 et 2003 (voir graphique). Les patrons américains des années 1960 étaient-ils sept fois moins doués que ceux d'aujourd'hui ?

* **Stock-options :** options sur actions, génératrices de plus-values si le cours monte.

(1) « Les revenus et le patrimoine des ménages. Edition 2010 », *Insee Références*, disponible sur www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=REVPME10a
 (2) On parle ici des revenus imposables, calculés pour une personne seule.
 (3) Voir www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1288#inter6
 (4) D'après une étude du cabinet PrimeView publiée en octobre 2009, la France serait même le pays de l'Union européenne qui paie le mieux ses grands patrons.
 (5) « Historical Trends in Executive Compensation, 1936-2003 », par Carola Frydman et Raven E. Sacks, novembre 2005, accessible sur <http://faculty.chicagobooth.edu/workshops/AppliedEcon/archive/pdf/FrydmanSecondPaper.pdf>

SUR UNE AUTRE PLANÈTE...

		Rémunération 2009 en euros (et en années de Smic)	Coût horaire en euros
	Thierry Henry Footballeur	18 800 000 (999)	6 267
	Tony Parker Basketteur	11 100 000 (590)	3 700
	Johnny Hallyday Chanteur	11 000 000 (584)	3 667
	Bernard Arnault PDG de LVMH	9 100 000 (483)	3 033
	Karim Benzema Footballeur	8 800 000 (467)	2 933
	Sébastien Loeb Sportif automobile	8 500 000 (451)	2 833
	Mylène Farmer Chanteuse	7 800 000 (414)	2 600
	Christopher Viehbacher PDG de Sanofi	7 100 000 (377)	2 367
	Antonio Belloni DG délégué de LVMH	7 100 000 (377)	2 367
	Franck Riboud PDG de Danone	6 000 000 (319)	2 000
	Christophe de Margerie PDG de Total	4 500 000 (239)	1 500
	Christopher Condron PDG d'AXA Financial	4 500 000 (239)	1 500
	Jean Dujardin Acteur	4 400 000 (234)	1 467

Ci-dessus les rémunérations des sportifs, chanteurs, acteurs et dirigeants d'entreprise les mieux payés de France en 2009. Les sources utilisées étant hétérogènes, ces chiffres sont à manier avec prudence. Ils montrent cependant combien ces personnes vivent sur une autre planète : leur rémunération représente plus de 200 fois le Smic (valeur 2009, charges sociales incluses, soit 18 828 € annuels). Supposant que ces êtres d'exception travaillent beaucoup plus que les autres, nous les avons crédités de 3 000 heures de travail par an, soit deux fois plus que la moyenne. Il faudrait donc déboursier entre 1 500 et 6 300 € pour pouvoir se payer leurs services pendant une heure (pour mémoire le Smic brut était l'an dernier de 8,82 € de l'heure)...

Sources : Eductour, Le Figaro, L'Espresso, Mag

En réalité, plus que le talent des intéressés, c'est le capitalisme lui-même qui a changé. Des modes de rémunération et d'intéressement différents de ceux qui avaient prévalu jusque-là se sont développés au motif officiel qu'ils étaient de nature à assurer la fidélité du management de l'entreprise à ses seuls actionnaires. Les stock-options ou la distribution d'actions étaient censées réaliser ce programme. De fait, aujourd'hui, une grande partie des revenus des patrons des grandes entreprises ne prend plus la forme de salaire : ils sont entrés eux aussi dans l'ère du capitalisme patrimonial. Leurs performances s'évaluent désormais à l'aune du cours de Bourse ou de la valeur de marché de l'entreprise, sans que personne ne puisse dire sérieusement quelle est la part propre de leur mérite ou de leurs errements en la matière. Quant à savoir si ce type de rémunérations a accru leur attachement aux intérêts de l'actionnaire, de nombreuses affaires invitent plutôt à en douter. On peut même se demander s'il est conforme à ces intérêts de voir les dirigeants s'enrichir aussi vite. Ce qui est tout à fait certain, en revanche, c'est que cela a contribué à les déconnecter un peu plus des intérêts et des préoccupations de leurs salariés.

Bien sûr, les patrons des grandes entreprises ne sont pas les seuls à s'être copieusement enrichis ces dernières années. Ils sont d'ailleurs les premiers à brandir l'exemple des footballeurs professionnels, dont les revenus dépassent souvent les leurs et à qui on ne fait aucun procès. Les sportifs de haut niveau, les stars du *show-business* ou encore, dans le sillage d'une finance triomphante, les *traders* des grandes banques ont, eux aussi, empoché des revenus dont les montants dépassent l'imagination du commun des mortels.

En dépit des analogies dont on abuse souvent pour englober toutes ces figures dans une sorte de *star-system* généralisé, ces situations sont assez différentes. Si les artistes les mieux rémunérés peuvent être assimilés à des « entrepreneurs d'eux-mêmes », c'est beaucoup moins vrai des *traders* ou des patrons qui, pour la plupart, dépendent directement de relations de coopération et de l'infrastructure de leur entreprise. Il n'empêche que tous font peu ou prou reposer la jus-

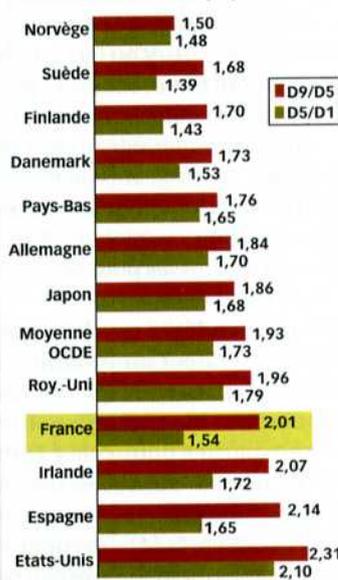
tification de leurs revenus sur la revendication d'un mérite ou d'un talent qui ne devrait rien ni aux collectifs de travail qui les entourent ni à la société qui a pourvu à leur éducation, à leur santé, et finalement à leur succès. Ils se présentent eux-mêmes, aidés en cela par un monde médiatique prompt à personnaliser la vie de la cité comme celle des affaires, comme des êtres hors normes dotés de qualités exceptionnelles.

Le paradoxe français

Bref, l'économie seule ne parvient pas à justifier sérieusement l'envolée des plus hauts revenus. En réalité, les disparités de revenus relèvent d'abord d'un compromis social, souvent tacite, et d'une tolérance collective aux inégalités plus ou moins grande. Elles traduisent, en somme, des choix de société. Les pays scandinaves ont ainsi fait le choix de sociétés égalitaires. Les Etats-Unis, celui d'une société inégalitaire. Et la France ? On estime souvent que cette tolérance aux inégalités est faible dans l'Hexagone. Les comparaisons internationales en matière de rémunération du travail racontent une histoire un peu différente.

EN FRANCE, LES INÉGALITÉS SALARIALES CROISSENT PAR LE HAUT

Ratios d'inégalités entre les revenus bruts des salariés à temps plein en 2005



Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 2007

N. B. : D1 = les 10 % les moins rémunérés ; D9 = les 10 % les mieux rémunérés ; D5 = les 10 % du centre de la distribution.

Si la France se tient un peu en dessous de la moyenne des inégalités constatée au sein de l'OCDE en ce qui concerne les écarts entre les 10 % les plus aisés et les 10 % les plus défavorisés, elle atteint en revanche des niveaux parmi les plus élevés en ce qui concerne le haut de sa hiérarchie salariale (le rapport entre les 10 % les plus aisés et les 10 % du centre de la distribution). Sa pyramide salariale est certes écrasée en bas, mais très étirée en haut (voir graphique). D'un côté, elle évoque les pays scandinaves, de l'autre, les Etats-Unis. Autrement dit, l'égalitarisme français est souvent de façade, dissimulant des pratiques et des réalités moins conformes aux idéaux affichés. Et ces inégalités réelles ont longtemps été recouvertes d'un pudique voile d'ignorance.

Ce voile se déchire aujourd'hui. Parce que de nouvelles informations révèlent la réalité des écarts et parce que la crise aiguise les sentiments d'injustice. Mais aussi parce que, à l'évidence, les ordres de grandeur sont devenus incommensurables entre le haut et le bas de l'échelle sociale. Les patrons des grandes entreprises évoluent désormais dans des univers économiques largement mondialisés. Ils mesurent leurs rémunérations à la lumière de celles de leurs homologues américains ou britanniques, et ils apprécient celles de leurs employés à l'aune du coût du travail chinois.

Les moins rémunérés sont invités à s'estimer heureux d'être mieux payés que leurs homologues chinois, tout en contemplant à la télévision ou dans les magazines le spectacle des grandes fortunes, des parachutes dorés et des bonus mirobolants des *traders*... Ce qui se brise, c'est l'idée d'appartenir au même monde et de pouvoir utiliser les mêmes critères pour juger de la valeur des uns et des autres. Or, la justice sociale consiste précisément à créer des repères communs pour construire une cité de semblables, capables de se comparer sous l'angle du mérite, du talent ou de l'utilité publique. Faire société, c'est d'abord faire mesure commune.

La question fiscale

Les plus riches ont manifestement perdu le sens de cette mesure. Leurs tentatives pour s'émanciper à la fois des dépendances au collectif et du sentiment de la dette sociale créent

Le credo inégalitaire

Non contents de défendre les rémunérations exceptionnelles, de nombreux économistes ont cherché dans le même temps à justifier celles des salariés les plus modestes, voire à appeler de leurs vœux leur révision à la baisse. L'idée s'est notamment imposée, chez beaucoup d'entre eux ces dernières années, que le niveau trop élevé des basses rémunérations, notamment du fait des salaires minimums et de l'existence de revenus de transfert non négligeables pour les inactifs, risquait de tuer l'efficacité économique en décourageant les ardeurs au travail (1). L'idée sous-jacente étant qu'il vaut mieux un niveau élevé d'inégalités pour atteindre une certaine efficacité.

Ce credo inégalitaire ne résiste pas longtemps à un examen de la situation respective des différents pays. Si c'était vrai, les pays les plus égalitaires devraient afficher une moindre

performance économique. Or, il n'existe aucune relation univoque entre taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) et niveau des inégalités. Toutes les situations existent : des pays très inégalitaires avec des taux de croissance du PIB élevés (comme les Etats-Unis), des pays très égalitaires avec des taux de croissance soutenus (comme les pays scandinaves), des pays plutôt égalitaires avec des taux de croissance faibles ou moyens (comme la France), etc. Le taux de croissance d'une économie résulte manifestement de beaucoup d'autres variables que de la seule distribution des revenus. Et en soi, une distribution plus égalitaire n'est en rien un frein à l'efficacité économique. ■

(1) Voir « La crise du modèle inégalitaire », in « L'état de l'économie 2010 », hors-série n° 84 d'*Alternatives Economiques*, 2^e trimestre 2010.

un état de quasi-sécession, d'autant plus confortable qu'il a reçu l'onction de la politique fiscale. Loin de corriger les excès de ces années folles par un effort supplémentaire de redistribution, celle-ci a en effet consacré une véritable rupture d'échelle. La mise en place du bouclier fiscal à 60 % des revenus par le gouvernement Villepin, porté ensuite à 50 % par le gouvernement Fillon, en restera sans doute l'emblème le plus manifeste. Motivée officiellement par le désir de lutter

contre l'évasion fiscale des plus riches, ce bouclier ne profite d'ailleurs qu'à une infime minorité de personnes.

Mais au-delà du symbole, ce n'est pas en réalité la cause majeure de l'érosion massive de l'imposition des plus aisés : les mesures prises par la gauche en 2000 et 2001 avaient déjà pesé très lourd. La réforme du barème de l'impôt sur le revenu mise en œuvre par Dominique de Villepin en 2006 a eu, elle aussi, un impact majeur. Ainsi que les multiples dispositions adoptées pour limiter l'imposition des revenus du capital et exonérer d'impôt la transmission des patrimoines. Résultat : les taux d'imposition réels des 10 % les plus aisés n'excèdent pas 20 % de leurs revenus, selon les chiffres de l'Insee, et ils montent péniblement à 25 % pour les 5 % les plus fortunés.

Si l'on veut apaiser les ressentiments nés du spectacle de ces inégalités et arrimer à nouveau les riches au cercle de la solidarité, l'Etat doit se résoudre à réviser radicalement sa politique fiscale. L'entreprise serait d'autant plus pertinente qu'il doit faire face à un endettement record et qu'il n'y a aucune raison pour que les plus aisés ne prennent pas toute leur part à cet effort. Il faudrait naturellement pour cela supprimer le bouclier fiscal, relever sensiblement le taux marginal de l'impôt pour les tranches supérieures et rétablir une fiscalité significative sur la transmission des gros patrimoines. Vaste programme ! ■ **Thierry Pech**

Le Fouquet's à Paris. Les taux d'imposition réels des plus riches n'excèdent pas 20 % de leurs revenus, grâce notamment au bouclier fiscal.



Bonne nouvelle : l'Insee a publié de nouvelles données sur les plus aisés. Mauvaise nouvelle : ils s'enrichissent beaucoup plus vite que le reste de la population.

Des riches de plus en plus riches

Pour la première fois, l'Insee diffuse des données sur les revenus les plus élevés. Jusqu'à présent, l'Institut s'arrêtait au seuil des 5 % les plus riches ; désormais, des éléments sont disponibles concernant le 0,01 % les plus aisés. On demeure pourtant loin du compte : les impôts ne sont pas déduits et les revenus fi-

nanciers demeurent en revanche sous-estimés... En outre, les données s'arrêtant aux années 2004 et 2007, il est très difficile de porter un jugement sur les évolutions en cours. Voyons quand même ce que nous apprennent ces nouveaux chiffres.

Qui sont les riches ?

Pour parler des riches, l'Insee est bien obligé de les définir, ce qui est très rarement le cas. Pour l'Institut, les « hauts revenus » commencent au seuil des 10 % les plus aisés, ceux qui gagnent plus de 35 677 euros par an, ou 3 000 euros par mois pour une personne seule (1). Certes, on est très loin du 0,01 % du haut de la pyramide, dont les membres touchent 82 000 euros par mois au minimum et 105 000 euros en moyenne. Mais à 3 000 euros, on entre dans le dixième le plus riche de la population, et on touche deux fois plus que le revenu médian (la moitié gagnent plus, l'autre moitié gagne moins). Soit bien au-dessus de la fameuse classe « moyenne », même qualifiée de « supérieure ».

Ces hauts revenus reçoivent un quart des revenus d'activité (surtout des salaires), mais les deux tiers des revenus du patrimoine et les quatre cinquièmes des revenus dits « exceptionnels », notamment les plus-values lors de la vente d'actions. Les « très hauts revenus », le 1 % les plus riches, selon l'Insee, captent à eux seuls 5,5 % des revenus d'activité, 32,4 % des revenus du patrimoine et près de la moitié des revenus exceptionnels. Il s'agit d'environ 600 000 personnes, qui perçoivent en moyenne 10 000 euros par mois, toujours avant impôts.

Les revenus financiers ou de l'immobilier sont encore plus concentrés dans le haut de la pyramide. Plus on

s'élève dans cette hiérarchie, plus les revenus du patrimoine s'accroissent : ils représentent 2,6 % en moyenne des revenus des 90 % les moins rémunérés, contre la moitié pour le 0,01 % les plus riches. A ce niveau, les hausses de salaires comptent parfois moins dans la progression des revenus que les stratégies menées sur les marchés financiers ou dans l'immobilier.

40 % de plus

Autre conclusion : les riches s'enrichissent. On le savait depuis les travaux des économistes Thomas Piketty et Camille Landais, de l'Ecole d'économie de Paris (2) (voir aussi encadré page 53). L'Insee le confirme : entre 2004 et 2007, les très très riches (le 0,01 % du haut de la pyramide), qui touchent 1,27 million en moyenne par an, ont gagné 40 % de plus. Soit la bagatelle de 360 000 euros annuels supplémentaires ! Certes, il s'agit de données avant impôts, mais cette hausse représente à elle seule l'ensemble des gains d'un smicard durant trente années... En moyenne, les 90 % les moins riches ont touché 9 % supplémentaires entre 2004 et 2007, soit 1 400 euros annuels... Et encore, pour bon nombre d'entre eux, la hausse n'est que de quelques dizaines d'euros. Le nombre de riches, lui, est en plein boom : + 28 % pour ceux qui déclarent plus de 100 000 euros annuels et même + 70 % au-delà de 500 000 euros.

Que s'est-il passé depuis ? Malheureusement, il faudra sans doute attendre 2013 et la publication des chiffres 2010. Les très riches n'ont pas été à la fête en 2008 et 2009 : le krach boursier a sérieusement pesé sur les revenus variables (comme l'intéressement) et sur les revenus financiers, notamment issus d'actions. Mais le

Salaires : le jackpot

Pour l'immense majorité des salariés, les hausses de salaires demeurent très modestes. Au cours de la période 1996-2006, les salaires mensuels bruts des 90 % les moins rémunérés ont progressé d'environ 6 %. Un peu plus pour le bas de l'échelle, du fait de la forte hausse du Smic liée à la mise en place des 35 heures. Ce qui représente des montants compris entre 100 et 240 euros mensuels selon le niveau de salaire. Tout en haut, l'affaire est différente : le 0,1 % les mieux payés (25 000 euros par mois en moyenne) ont vu leur paie progresser de 28 %, soit un gain de 5 400 euros (1).

(1) « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France », rapport de Jean-Philippe Cotis, Insee, mai 2009.

Evolution des salaires mensuels bruts à temps complet entre 1996 et 2006, en euros de 2006

	1996	2006	Gain en euros	Gain en %
10 %	1 251	1 384	+ 133	+ 10,6
20 %	1 418	1 551	+ 133	+ 9,4
30 %	1 572	1 705	+ 133	+ 8,5
40 %	1 756	1 865	+ 108	+ 6,2
50 %	1 931	2 050	+ 119	+ 6,2
60 %	2 149	2 282	+ 133	+ 6,2
70 %	2 448	2 597	+ 151	+ 6,2
80 %	2 921	3 102	+ 180	+ 6,2
90 %	3 905	4 146	+ 241	+ 6,2
95 %	5 102	5 471	+ 369	+ 7,2
99 %	7 133	7 725	+ 592	+ 8,3
99,9 %	8 959	9 995	+ 1 036	+ 11,6
99,99 %	19 374	24 780	+ 5 406	+ 28,0

Lecture : 90 % des salariés gagnaient moins de 4 145 euros par mois en 2006.

Source : Insee, données fiscales

phénomène est impossible à mesurer avec précision. Reste que la baisse récente est loin d'avoir compensé la hausse des années précédentes, et au premier frémissement de l'activité économique, ces revenus se remettent très vite à grimper. En tout cas dans le domaine de la finance, où les bonus des traders flambent déjà à nouveau...

La morale de l'histoire

La France est loin d'être le pays le plus inégalitaire du monde, mais la situation présente suffit à fâcher : on y tolère sans doute moins qu'ailleurs les écarts. La dynamique heurte les esprits autant que les niveaux eux-mêmes. L'aggravation de ces écarts est d'autant moins supportable qu'une part importante des actifs, notamment les jeunes les moins qualifiés (3), subit de plein fouet les effets du ralentissement économique et que la France n'arrive pas à se débarrasser d'un chômage élevé depuis trente ans.

Une situation encore amplifiée, depuis dix ans, par la baisse des impôts, avec en point d'orgue le paquet fiscal

de l'été 2007. Le taux d'imposition sur le revenu des plus riches est très loin d'être confiscatoire, comme certains se plaisent à le dire. Selon l'étude de l'Insee, il est en moyenne de 20 % pour les 10 % les plus favorisés, et n'atteint que 25 % pour ceux qui perçoivent plus de 82 000 euros de revenus mensuels... Loin, très loin du bouclier fiscal de 50 % qui ne concerne, lui, qu'une poignée de contribuables.

Que doit-on faire ? L'Etat ne décrètera pas un revenu maximum. La puissance publique dispose en revanche de l'arme de la fiscalité. La question dépasse de loin la progression des revenus des superriches : le niveau de déficit et d'endettement du pays, l'émergence de besoins nouveaux (retraites, dépendance...) impose un vaste effort de solidarité nationale. La croissance, même revenue, ne réglera pas à elle seule le problème. A moins de supprimer des pans entiers de l'action publique, la question n'est plus aujourd'hui de savoir s'il faut augmenter les impôts, mais quand et comment les augmenter. ■

Louis Maurin

(1) Toutes les données de cet article concernent les revenus imposables, donc avant impôts, pour une personne seule.

(2) « Top Incomes in France : Booming Inequalities », Ecole d'économie de Paris, juin 2008. Les données ne sont pas directement comparables avec celles de l'Insee.

(3) Voir « Crise : ceux qui trinquent », *Alternatives Économiques* n° 290, avril 2010. Disponible dans nos archives en ligne.

360 000 EUROS SUPPLÉMENTAIRES EN QUATRE ANS

Evolution des revenus imposables déclarés, par niveau de vie, en % et en valeur

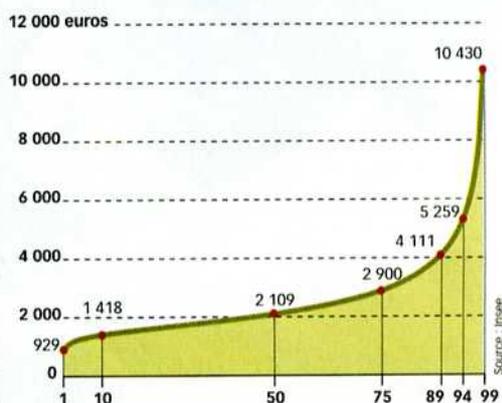
Revenu déclaré moyen de la tranche	2004	2007	Hausse en %	Hausse en valeur
de 0 % à 90 %	15 490	16 913	+ 9	+ 1 423
les 10 %	43 379	48 003	+ 11	+ 4 624
le 1 %	101 922	118 634	+ 16	+ 16 712
le 0,1 %	263 017	335 246	+ 27	+ 72 229
le 0,01 %	907 932	1 269 555	+ 40	+ 361 623

Source : Insee, 2010

Salaires : la hiérarchie des fiches de paie

Est-on riche avec un salaire net de 4 000 euros pour un temps complet, soit environ 5 300 euros brut ? Difficile de prétendre le contraire, puisqu'on appartient aux 5 % les mieux rémunérés (1). Si l'on s'en tient au brut mensuel, 10 % des salariés touchent moins de 1 400 euros par mois, la moitié reçoivent moins de 2 100 euros et les trois quarts moins de 2 900 euros. La classe moyenne des salaires se situe autour de la fourchette 1 700-2 700 euros bruts. Le 1 % les mieux payés (133 000 personnes) perçoit au minimum 10 400 euros mensuels et 18 000 euros en moyenne. Il s'agit principalement d'hommes, vivant en Ile-de-France, dirigeants d'entreprise ou cadres de haut niveau, notamment dans le secteur de la finance. ■

Répartition des salaires bruts mensuels pour des temps complets en 2010, par centile*



* Un centile est la valeur qui sépare des tranches de 1 % de la population. N. B. : notre graphique porte sur les salaires bruts à temps complet. Pour obtenir un ordre de grandeur du net, il faut déduire environ 25 %. Source : « Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première* n° 1288, avril 2010. Disponible sur www.insee.fr

Le retour des « années fric » ?

Contrairement à ce que l'on croit souvent, la France est aujourd'hui beaucoup moins inégale qu'elle a pu l'être au début du XX^e siècle, comme le montrent les données publiées par Thomas Piketty et actualisées par Camille Landais (1) sur la période 1900 à 2006. Le 1 % des revenus fiscaux les plus élevés percevait environ 20 % du revenu

total au début du XX^e siècle. Dans les années 1940, cette part est tombée à 7,5 %. Le krach de 1929 puis la guerre sont passés par là. La période des Trente Glorieuses a été marquée par une élévation des inégalités. Elle a été particulièrement glorieuse pour les plus riches : leur part du gâteau remonte à 9,5 % au milieu des années 1960. Mais la fin des années 1960

jusqu'aux premières années de la gauche revenue au pouvoir en 1981 profitent aux moins favorisés, la part des plus riches revenant à son niveau de l'après-guerre.

Dès le milieu des années 1980, c'est la « reprise » : les plus riches s'enrichissent à nouveau davantage dans ce que l'on appellera « les années fric », dont l'entrepreneur Bernard Tapie devient l'emblème. Ces années sont entrecoupées d'une pause liée à la récession de 1993. Les données s'arrêtent à 2006. Tout indique que 2007 a été une année faste pour les plus riches, mais que 2008 et 2009 marqueront une nouvelle pause. En attendant une reprise de la marche en avant ? ■

(1) Ces données sont disponibles sur www.jourdan.ens.fr/~clandais/index.php



Source : Calculs de Thomas Piketty et Camille Landais, Ecole d'économie de Paris

* Données avant impôts.

La théorie économique dominante, qui défend les fortes rémunérations des dirigeants d'entreprise, est aujourd'hui dénoncée par des penseurs novateurs. Tour d'horizon des principales thèses en présence.

Les mauvaises justifications du toujours plus



Peut-on justifier rationnellement l'envie des rémunérations de toute nature – salaires, primes de départ ou d'arrivée, retraites... – dont bénéficient les dirigeants (1) des grandes entreprises depuis une quinzaine d'années ? La théorie économique dominante, on le devine, s'est d'abord efforcée d'y parvenir, de crainte que les mécanismes du marché soient taxés d'irrationalité, ce qui aurait fragilisé l'ensemble de sa construction intellectuelle : des dirigeants très bien rémunérés seraient donc plus efficaces, nous dit-elle, si bien que toute la société en bénéficierait par un mécanisme de ruissellement – de *trickle-down*, dans le jargon des économistes. La thèse semble aujourd'hui avoir du plomb dans l'aile et de nouvelles approches soulignent les effets prédateurs de ces rémunérations qualifiées désormais d'excessives.

L'explication par la productivité

L'approche traditionnelle explique la rémunération du travail de chacun par l'importance de son apport productif : plus cet apport est élevé, plus la personne peut exiger un niveau élevé de rémunération. Dans la théorie dominante (l'approche néoclassique), ce principe explicatif s'appuie sur la productivité marginale du travailleur. Par exemple, l'ensemble des travailleurs à la chaîne dans une unité de production engendre une valeur ajoutée d'un certain montant. Si l'en-

Henri Proglio, PDG d'EDF, à la centrale nucléaire de Nogent-sur-Seine (Aube).

Comment mesurer la productivité d'un dirigeant alors que l'efficacité de son travail résulte aussi de celle de ses subordonnés, de décisions collectives, du climat social, etc. ?

treprise décide d'augmenter les effectifs de l'atelier et d'embaucher un travailleur supplémentaire, ce dernier verra son salaire fixé en fonction du surplus de valeur ajoutée que son travail permettra de créer, car le payer davantage occasionnerait une perte pour l'entreprise. Et comme il n'y a aucune raison que les travailleurs de l'atelier effectuant le même travail disposent de salaires différents, tous seront rémunérés en fonction de la productivité marginale du dernier travailleur embauché.

Si les conditions de travail permettent de mesurer plus directement la productivité de chacun – par exemple le nombre de pièces produites à l'heure, ou le nombre d'abonnements nouveaux saisis dans la base de données du service abonnements d'*Alternatives Economiques* –, la rationalité commande d'individualiser les salaires et de les fixer en fonction de la mesure de la productivité individuelle.

Il s'agit là d'un principe général, qui vaut pour les dirigeants comme pour les travailleurs de base. Mais comment déterminer la productivité (individuelle) de chaque dirigeant, alors que l'efficacité de son travail résulte largement de décisions collectives, de l'efficacité de leurs subordonnés, de l'organisation et du climat social de l'entreprise, de la situation du marché sur lequel elle se situe et de quantité d'autres choses ? Quelle est la productivité de Bill Gates ou d'Henri Proglio ?

Faute de pouvoir la mesurer, on est réduit à chercher un indicateur de résultat : la part de marché, la croissance du chiffre d'affaires ou, plus fréquemment, le niveau et la progression des bénéfices. Mais là encore, dans ce chiffre, comment départager la responsabilité de chacun de ceux qui travaillent dans l'entreprise ? Le nouveau produit qui a tiré les bénéfices, faut-il en attribuer le succès aux ingénieurs qui l'ont développé, aux commerciaux qui ont su le vendre, aux ouvriers qui ont veillé à la qualité, ou au patron qui a pris le risque de le lancer ?

L'explication par le marché

Aussi, plutôt que de justifier la rémunération par une fonction de production qui permettrait d'attribuer à chacun la part exacte de ce qui lui revient dans la valeur ajoutée, les économistes « autrichiens », qui s'ins-

crivent dans la tradition ultralibérale de Friedrich Hayek, s'en remettent au marché : à la longue, par un système de tri et d'erreurs, chacun devrait recevoir son dû. Ni la justice sociale ni la morale n'ont à intervenir dans cette affaire. Concernant les patrons, si le talent de certains d'entre eux fait monter leur cote sur le marché des dirigeants et qu'ils sont recrutés à prix d'or, alors qu'en réalité c'est au hasard ou à leurs subordonnés plus qu'à leurs talents

La personnalité au pouvoir ne joue finalement qu'un rôle mineur dans la réussite de l'entreprise

propres qu'ils devaient leurs succès antérieurs, la surcote du manager hors pair se dégonflera comme un ballon de baudruche.

A condition, bien entendu, qu'il existe réellement un marché des dirigeants, ce dont on peut douter. Leur mobilité (notamment internationale) est plutôt faible. Leur réputation résulte souvent autant de leur formation initiale très sélective – X, ENA, Harvard... – que de leurs capacités managériales. Enfin, et surtout, ce

sont leurs pairs qui les recrutent et qui fixent leurs rémunérations, sachant que, s'ils se montrent trop pingres, leur propre rémunération risque d'en souffrir un jour ou l'autre en retour. Des chercheurs ont constaté que, si la mort d'un patron de grande entreprise provoque une baisse immédiate des cours de l'action concernée, dans les trois jours qui suivent, le creux boursier est comblé, comme si la personnalité au pouvoir ne jouait finalement qu'un rôle mineur dans la réussite de l'entreprise (2).

La théorie de l'agence

Dans les années 1970-1980, notamment sous l'influence de deux chercheurs américains, Michael Jensen et William Meckling, une théorie alternative s'est développée, dite « théorie de l'agence ». Comment éviter que les managers s'installent dans l'entreprise comme dans un fromage et s'occupent de leurs intérêts plutôt que de celui de leurs mandants que sont les actionnaires ? Il suffit d'indexer une

(1) C'est-à-dire non seulement les patrons (PDG) des grandes entreprises, mais aussi leur état-major chargé d'une fonction (direction financière, de la recherche, etc.), de la coordination ou de la stratégie.

(2) « An Analysis of the Stock Price Reaction to Sudden Executive Deaths : Implications for the Managerial Labor Market », par Bruce W. Johnson, Robert P. Magee, Nandu J. Nagarajan et Harry A. Newman, *Journal of Accounting and Economics*, avril 1985.

Le show-business et la « théorie des tournois »

Les mécanismes qui régissent la rémunération des dirigeants des grandes entreprises n'ont pas grand-chose à voir avec le marché des vedettes de cinéma ou des artistes. La réputation de ces derniers est déterminée par le public qu'ils parviennent à drainer, facilement mesurable et jamais totalement assuré. Pour s'expliquer la rémunération des vedettes, on peut s'appuyer sur la théorie des tournois, développée par deux économistes américains, Edward Lazear et Sherwin Rosen : le meilleur (disons le n° 1 au classement du tennis mondial) gagne infiniment plus que ceux qui le suivent, alors que l'écart de talent est infime, ce qui explique que les suivants sont prêts à énormément d'efforts pour accéder au podium suprême.

Le petit monde des dirigeants ressemble plutôt à un club où l'entrée est sélective et dépend étroitement de la formation, des réseaux dans lesquels chacun s'inscrit (anciens élèves, etc.) : une fois qu'on y a été admis, on bénéficie d'une rente de situation liée au petit nombre d'élus et à la difficulté de distinguer, dans la réussite professionnelle, ce qui vient de la personne et ce qui résulte des circonstances ou de son entourage. On y gère une carrière, pas des tournois : le meilleur gage pour voir sa rémunération augmenter est de gâter ceux qui, un jour ou l'autre, pourront vous renvoyer l'ascenseur. Par exemple parce qu'ils participent au comité qui fixe les rémunérations... ■



Carl Cordonnier - Light Motif

partie de leur rémunération sur les résultats financiers de l'entreprise (bonus) ou sur le cours de l'action en Bourse, répondent les deux auteurs : en servant leurs intérêts, ils serviront aussi ceux des actionnaires.

Mais les stock-options (options sur actions génératrices de plus-values si le cours monte) ont également poussé un certain nombre de dirigeants à truquer les bilans, à prendre des risques qui se sont révélés excessifs, à restructurer l'entreprise en recourant le plus possible à la sous-traitance, etc. Résultat : la théorie de l'agence et la priorité absolue donnée au rendement financier ont débouché sur des formes diverses de prédation (3). Et on s'est aperçu que la recherche de gains privés sans cesse plus élevés se payait d'un coût social et collectif énorme, comme l'a révélé la crise actuelle. D'où de nouvelles approches, macroéconomiques et non plus microéconomiques, réhabilitant la notion de justice sociale, ciment de la cohésion d'une société, et donc permettant à celle-ci de devenir globalement plus performante : non plus par la sélection des « meilleurs », mais par le soutien aux plus faibles.

La plus célèbre de ces approches est évidemment celle de John Rawls. Son principe, dit « de différence », consiste à soutenir que « les inégali-

tés sociales et économiques (...) doivent procurer le plus grand bénéfice aux membres les plus désavantagés de la société ». En d'autres termes, les inégalités sont acceptables si elles ont pour finalité de favoriser non les plus riches ou les plus talentueux, mais les plus défavorisés. Cette approche peut donc déboucher sur un accroissement des inégalités si c'est la solution qui améliore le plus leur sort. Dans tous les cas, il faut choisir la solution qui est la plus profitable aux pauvres.

La performance par la cohésion

Or, par une sorte de tour de passe-passe incroyable, ce principe de différence a été récupéré par les tenants du *trickle-down* – favorisez les riches, les pauvres en tireront profit – pour justifier tout accroissement des inégalités. C'est contre cette perversion d'une analyse intéressante que s'est élevé Amartya Sen.

Le problème, souligne le « prix Nobel » d'économie 1998, n'est pas de savoir quelle est la société juste, mais ce que nous pouvons faire qui permette d'avancer vers davantage de justice, notamment en rendant chacun capable de mettre en œuvre les potentialités qu'il porte en lui (ce que Sen appelle les *capabilités*). Tout pas dans cette direction est une avancée, même

Le Relais, à Bruay-la-Buissière (62).

Pour Amartya Sen, une société est d'autant plus performante qu'elle donne à chacun plus de moyens pour parvenir à franchir les obstacles rencontrés.

si cela se traduit par de moindres avantages pour les plus favorisés. Levant une interdiction à laquelle nul n'avait osé toucher depuis que Vilfredo Pareto l'avait formulée (l'*optimum* social est atteint lorsque personne ne peut améliorer son sort sans nuire à celui de quelqu'un d'autre), Sen ose dire que le roi est nu. Que, au nom de ce principe, on condamne des personnes à végéter dans la misère et l'exclusion. Qu'il vaut la peine de prendre au riche Dupont, qui a déjà tout, si cela permet de réintégrer dans le jeu social Durand, qui n'a rien.

Jusqu'où faut-il aller dans cette voie ? Tout le problème est là. Mais l'affirmation selon laquelle la cohésion sociale prime sur l'efficacité économique est en germe dans cette analyse. Pour l'instant, Sen n'a pas osé aller au bout de sa logique. Mais on voit bien qu'il ouvre une voie que d'autres (4) commencent à explorer : une société est d'autant plus performante qu'elle donne à chacun plus de moyens pour parvenir à franchir les obstacles rencontrés. Ce ne sont plus seulement les dirigeants qui font le dynamisme d'une société, mais l'ensemble de sa population, y compris dans le bas de l'échelle sociale. Ce que John Hicks (« prix Nobel » 1972) soutenait déjà en 1969, lorsqu'il avançait que ce n'est pas la productivité marginale du travail qui détermine les salaires relatifs, mais une norme sociale implicite (5). On rejoint ainsi le programme d'Arthur Okun, un économiste américain des années 1970 préoccupé de justice sociale, qui demeure plus que jamais d'actualité : « *Mettre un peu de rationalité dans l'égalité et un peu d'humanité dans l'efficacité.* » ■

Denis Clerc

(3) On trouvera des analyses très détaillées de ces formes de prédation dans *Les vertiges de l'emploi*, par Rachel Beaujolin (éd. Grasset, 1999), et, sur un plan plus financier, dans *Les pirates du capitalisme*, par Solveig Godeluck et Philippe Escande (éd. Albin Michel, 2009).

(4) On pense notamment à Marc Fleurbaey dans son *Capitalisme ou démocratie ?* (éd. Grasset, 2006), à Patrick Savidan (*Repenser l'égalité des chances*, éd. Grasset, 2007) ou à Jacques Delors et Michel Dollé (*Investir dans le social*, éd. Odile Jacob, 2009).

(5) Dans *Une théorie de l'histoire économique*, traduit en français en 1972 aux éd. du Seuil, thèse reprise par Pierre Rosanvallon (sous le pseudonyme de Pierre Ranval) dans *Hierarchie des salaires et lutte de classes*, éd. du Cerf, 1972.