

# LIMITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

## Un enjeu d'efficacité économique et de justice écologique et sociale

Novembre 2013

### Synthèse

*La question des écarts de rémunération légitimes au sein d'une société politique est un enjeu d'efficacité économique, aussi bien que de justice sociale et écologique. Après avoir été rayée des agendas politiques depuis une trentaine d'années, elle trouve un regain d'actualité dans le contexte de la crise financière, sociale et écologique. Il est significatif que dans un pays comme la Suisse, 68% des votants aient approuvé le 3 mars 2013 un encadrement strict des très hautes rémunérations.*

*Les problèmes posés par les inégalités croissantes de revenus en France sont de différents ordres.*

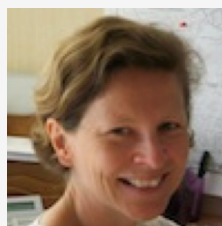
- *Les prestations sociales complétant les bas salaires alourdissent le déficit public.*
- *Contrairement à l'opinion répandue parmi les élites françaises, un salaire élevé n'est pas synonyme d'efficacité accrue. Il n'existe pas de marché parfait et complet des hautes rémunérations, qui allouerait équitablement le risque et le capital. De plus, le travail socialement utile n'est pas valorisé à sa juste mesure. Dès lors, les hautes rémunérations ne sont fixées ni selon la logique d'un marché du travail concurrentiel, ni en fonction de la logique contributive.*



**Gaël Giraud -  
Economiste**

Directeur de recherches au CNRS, membre du Centre d'Economie de la Sorbonne, du LabEx

REFI (régulations financières) et de l'École d'Economie de Paris



**Cécile Renouard -  
Philosophe**

Maître de conférences au Centre Sèvres et directrice du programme de recherche "Entreprises

et développement des pays émergents" au sein de l'Institut Iréné -ESSEC.

Tous deux sont membres du Conseil scientifique de la Fondation Nicolas Hulot.

- *Des études montrent comment le renforcement du lien social passe par une réduction des inégalités de revenus et de richesse.*

*Lorsque les inégalités augmentent, même les plus favorisés pâtissent de la dégradation du lien social.*

---

Avec les notes du réseau, la Fondation Nicolas Hulot ouvre un  
Retrouvez toutes les notes sur <http://think-tank.fnh.org>

- Enfin, la préservation des écosystèmes et la transition écologique impliquent une réduction de la consommation "carbonée" des populations les plus favorisées aussi bien qu'une augmentation du pouvoir d'achat des plus pauvres en vue d'une consommation de produits 'verts'.

Le débat public est nécessaire : un sondage montre que les Français, en matière de différence de revenus, sont en grande majorité favorables à un facteur 10. De plus un écart de 1 à 11 existe déjà dans la fonction publique. Enfin une prise de conscience se fait jour de l'impasse technique et politique liée à l'augmentation exponentielle des écarts de rémunération dans les entreprises.

Pour mettre en place un écart de 1 à 12 entre les revenus des Français, nous proposons de créer un impôt sur le revenu remplaçant un grand nombre de taxes existantes, prélevé à la source sur les revenus du capital et du travail.

Adopter le Facteur 12 consisterait à rétablir une progressivité de cet impôt, allant de 2 % pour 1 100 € de revenu mensuel brut à 83 % pour 100 000 € et plus de revenu mensuel brut. L'Etat pourrait aussi faire de l'application de ce Facteur 12 dans les entreprises une condition nécessaire d'éligibilité pour les appels d'offres publics et les partenariats public/privé.

## Sommaire

<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
La Suisse, précurseur ?.....	3
Quels critères d'écart légitime ?.....	4
<b>I - Diagnostic 1 - Où est le problème ?</b> .....	<b>5</b>
Diminuer la dette publique.....	5
Gagner moins pour travailler mieux.....	5
Mieux rémunérer le travail socialement utile.....	7
Se réaliser au travail et ailleurs, et favoriser le lien social.....	8
Sauver nos écosystèmes.....	9
<b>II - Diagnostic 2 - Comment faire murir la réflexion dans l'espace public ?</b> .....	<b>9</b>
Un facteur 10 plébiscité par trois quarts des Français et presque déjà à l'œuvre dans la fonction publique.....	9
La machine à créer des écarts doit s'arrêter !.....	10
<b>III - Proposition : limiter les écarts de revenus de 1 à 12</b> .....	<b>11</b>
La fiscalité sur le revenu.....	11
Le Facteur 12 : une condition d'éligibilité pour les appels d'offre publics.....	12
<b>Vers des sociétés moins inégalitaires et plus heureuses</b> .....	<b>13</b>
<b>Annexe : expliquer la hausse des hauts revenus par l'augmentation de la productivité du travail : une idée fausse.</b> .....	<b>13</b>
Réfutation empirique.....	14
Réfutation analytique.....	16

# Contexte

## La Suisse, précurseur ?

Le 3 mars dernier, en Suisse, 68% des votants ont approuvé l'initiative populaire<sup>1</sup> contre les rémunérations abusives. Aussi appelée initiative Minder (du nom de son promoteur Thomas Minder, patron d'une PME), elle prévoit une modification de la constitution fédérale dans le sens d'un encadrement strict des très hautes rémunérations

Le contexte suisse est marqué notamment par le scandale provoqué par l'annonce, fin février 2013, de la retraite de départ de 60 millions d'€ prévue pour le président du groupe pharmaceutique Novartis, Daniel Vasella. Celui-ci a dû finalement y renoncer. Les déboires du groupe bancaire UBS, recapitalisé à hauteur de 60 milliards de francs suisses par le contribuable helvétique entre 2008 et 2012, ont certainement contribué à la prise de conscience, par l'opinion publique suisse, du coût social de l'impunité accordée à un secteur bancaire où les excès en termes de rémunération sont particulièrement extravagants et ne s'accompagnent nullement d'une gestion exemplaire.

Par ailleurs, une initiative déposée auprès des autorités de Berne en 2011 par les jeunes socialistes suisses et soutenue par le parti socialiste propose de limiter de 1 à 12 l'écart entre les salaires les plus bas et les plus élevés dans une entreprise. Selon un sondage publié par la *Sonntagszeitung* du 10 mars 2013, 49,5% des Suisses y seraient favorables contre 40,5% d'opinions défavorables. La votation aura lieu le 22 novembre 2013.

Il est intéressant que ce soit en Suisse, territoire attractif pour les multinationales et les riches particuliers en quête de secret bancaire et d'exemptions fiscales, que ces initiatives citoyennes voient le jour, en vue de dispositifs réglementaires contraignants.

### Initiative contre les rémunérations abusives

Les dispositifs prévus par cette initiative comprennent une limitation à un an du mandat au conseil d'administration des entreprises cotées, une interdiction de certaines formes de rémunérations comme les indemnités de départ (les parachutes dorés), ou les primes pour les achats d'entreprise. Chaque année, les actionnaires réunis en assemblée générale devront voter la somme des rémunérations destinées aux membres du conseil d'administration et à la direction de l'entreprise. Contrevenir à ces règles pourrait donner lieu à un emprisonnement de trois ans et à des sanctions financières équivalentes à six années de salaire.

La votation favorable doit aboutir, en novembre, à un projet de loi devant être approuvé par le Parlement.

*Le texte et les résultats de l'initiative sont disponibles sur le site de la chancellerie fédérale suisse :*

<http://www.admin.ch/ch/f/pore/vi/vis348.html>

---

<sup>1</sup> En Suisse, les citoyens peuvent demander par une **initiative populaire** qu'une modification de la Constitution fédérale qu'ils proposent soit soumise à un vote populaire. L'initiative populaire peut prendre la forme soit d'une proposition générale soit, le plus souvent, d'un texte constitutionnel qui ne peut être modifié ni par le Parlement ni par le Conseil fédéral. Pour que l'initiative soit soumise au vote, elle doit recueillir les signatures de 100 000 citoyens actifs en 18 mois. Le texte est ensuite adopté si la moitié des votants et la moitié des cantons se prononcent favorablement.

## Quels critères d'écart légitime ?

Le romain Publius Publicola proposait un écart maximal de 12 entre la superficie du terrain dévolu au citoyen 'de base' et celle accordée au sénateur<sup>2</sup>. Au début du XXème siècle, le banquier J.P. Morgan définissait l'écart maximal légitime entre rémunérations dans une même entreprise de 1 à 20. Aujourd'hui, dans les multinationales, les écarts de salaires peuvent aller de 1 à 1000... Entre 1998 et 2005, en France, les 0,01 % les plus riches ont vu leur revenu croître de 42,6 % contre 4,6 % pour les 90 % des foyers les moins riches.

Face aux critères mouvants concernant les inégalités socialement ou moralement acceptables, quels repères se donner ? Quelle légitimité peut-on accorder à des tiers, en dehors de l'entreprise, afin de leur confier un pouvoir de codécision sur un tel sujet, habituellement considéré comme relevant d'un strict accord actionnaire-dirigeant ? Cette question a d'autant plus d'importance que la concurrence est mondiale et vive, et que le dirigeant apparaît comme essentiel pour la pérennité de l'entreprise. Il faut alors évaluer si une diminution des écarts de revenus favorise l'efficacité économique aussi bien que l'équité sociale. De plus, faut-il laisser aux pouvoirs publics le soin de fixer le niveau de redistribution désirable via la fiscalité au sein de la société ou faut-il également plaider pour une réduction des écarts de rémunération à l'intérieur de l'entreprise, entre employés et mandataires sociaux ?

Force est de reconnaître la diversité des traditions vis-à-vis de la notion d'équité. Les sociétés anglo-saxonnes, telle la société nord-américaine, qui valorisent la réussite du self-made man et l'engagement philanthropique des citoyens, paraissent moins sensibles aux écarts de richesses que les pays scandinaves et latins. Pourtant, on oublie facilement qu'aux Etats-Unis, dans les années 1930, Roosevelt avait établi un taux d'imposition de 88 % pour la tranche de revenu la plus élevée. Et, de 1951 à 1964, la tranche supérieure à 400 000 dollars actuels avait été imposée à 91 %, puis autour de 70-75 % jusqu'en 1981. De surcroît, aujourd'hui, des indignés de Wall Street à Warren Buffet et Bill Gates, des voix s'élèvent pour condamner des politiques redistributives insuffisantes au regard de l'augmentation conjointe du nombre des très pauvres et des très riches dans la société américaine. Dans l'initiative suisse « 1:12 - Ensemble pour des salaires équitables », l'argument fourni est le suivant : « Personne ne doit gagner moins en un an que ce qu'un manager dans la même entreprise gagne en un mois. »

Cette note examine les principales raisons pour lesquelles la limitation des rémunérations --- qu'elle s'opère par l'impôt ou par d'autres moyens --- est une initiative susceptible de répondre, au moins partiellement, aux graves déséquilibres qui affectent les sociétés des pays industrialisés. Dans une première partie, nous explicitons ces raisons, et réfutons les principales objections généralement apportées contre une telle initiative. Dans une deuxième partie, nous montrons qu'elle répond, au moins en France, à une volonté largement partagée par les citoyens. La troisième partie explicite le *modus operandi* possible d'une telle initiative. Nous sommes parfaitement conscients du fait que les inégalités de patrimoine sont plus fortes encore, dans les pays industrialisés, que les inégalités de revenus. Ces deux types d'inégalités se nourrissent d'ailleurs probablement l'une, l'autre. Toutefois, dans cette note, nous nous limitons à la question des revenus, et n'aborderons pas le débat autour de la fiscalité du capital.

---

<sup>2</sup> Plutarque, *La Vie des hommes illustres*, Gallimard, 1937, p.237.

# I - Diagnostic 1 - Où est le problème ?

## Diminuer la dette publique

Plusieurs éléments sont à considérer en faveur d'une réduction des écarts de revenus, et plus particulièrement des écarts de rémunérations dans les entreprises : comme l'a montré un rapport récent de la fondation Terra Nova<sup>3</sup>, le maintien des plus bas salaires au niveau minimal fixé par la loi a des effets pervers pour les finances publiques, puisque celles-ci doivent parfois compléter les prestations sociales à destination des familles les plus pauvres.

Gaby Bonnard, Martin Hirsch et Sandra Desmettre donnent l'exemple d'une entreprise textile du Nord de la France dans laquelle, alors que leur patron avait reçu une rémunération de 23 millions d'euros en 2008, bon nombre des salariés étaient payés au SMIC ou un peu plus - ce qui leur donne le droit de bénéficier de 50 à 200 euros mensuels au titre du RSA. Dans ces conditions, la répartition des rémunérations dans l'entreprise pèse sur les finances de l'Etat. Un partage plus équitable réduirait ces prestations tout en augmentant le pouvoir d'achat des moins bien lotis. Cela contribuerait à réduire le déficit public en même temps qu'il favoriserait la demande (puisque un euro supplémentaire est entièrement consommé par un ménage pauvre là où il est essentiellement épargné par un ménage très fortuné).

Contrairement aux affirmations si souvent répétées selon lesquelles une redistribution aux dépens des plus fortunés n'aurait qu'un impact négligeable compte tenu de leur petit nombre, une diminution des plus hauts salaires permettrait une augmentation significative des bas salaires. C'est ce que montre le calcul fait par Emmanuel Faber pour le groupe Danone (dont il est le vice-président) : diminuer de 30% la rémunération du centile le mieux payé permettrait de doubler le salaire des 20% les moins payés du groupe<sup>4</sup>.

## Gagner moins pour travailler mieux

L'argument selon lequel le salaire – notamment dans sa part variable sous formes de primes et bonus – représenterait une incitation forte à un travail de qualité et favoriserait la fidélisation des salariés doit être critiqué à double titre.

Premièrement, fournir les « bonnes » incitations au travail, éventuellement par des salaires stratosphériques, ne constitue pas une justification recevable sur le plan économique<sup>5</sup>. Encore faut-il montrer qu'à l'échelle systémique, globale, une telle politique de revenus n'aura pas d'effet pervers. Le fond de ce type d'argumentation se ramène toujours, de près ou de loin, au postulat de l'efficacité des marchés : le marché du travail (en particulier, celui des cadres et des managers) serait un marché concurrentiel, où les "prix" (les rémunérations) reflèteraient la "juste valeur" (*fair value*) des salariés. La "justesse" (*fairness*) des salaires serait alors la garantie qu'en dépit de leurs disparités, ils n'ont pas d'effet contre-productif au niveau agrégé. Le caractère inéquitable de la distribution des rémunérations serait alors le prix à payer pour une plus grande efficacité économique. Cette argumentation relève du mythe : tout d'abord parce qu'il n'existe pas de "marché concurrentiel" des cadres et des managers - combien de chefs d'entreprise français s'expatrient pour diriger des entreprises étrangères ? Pourquoi, si un tel marché existait, une écrasante majorité des dirigeants de grandes entreprises françaises viendrait-elle de la haute fonction publique (et spécialement de la filière ENA-Inspection générale-Trésor) ? Ensuite, parce que, quand bien même, un tel "marché du travail de direction" existerait, il serait (comme tous les marchés incomplets, i.e., sur lesquels il est structurellement

---

3 Gaby Bonnard, Sandra Desmettre et Martin Hirsch, *Pour une régulation des hautes rémunérations*, Projet 2012 n°20, Terra Nova, [www.tnova.fr-6/64](http://www.tnova.fr-6/64)

4 Emmanuel Faber, *Chemins de traverse*, Albin Michel, 2012.

5 G. Giraud et C. Renouard, *Le Facteur 12*, *op.cit.*, Chapitre 1.



impossible de se couvrir contre toutes les formes de risque présentes) très inefficace dans son rôle d'allocation des ressources rares. Les salaires qui s'y affichent ne seraient en aucune façon immunisés contre le risque de bulles semblables à celles que l'on observe de manière récurrente sur les marchés financiers.

On peut dès lors avancer l'hypothèse<sup>6</sup> que, ce qui, depuis une vingtaine d'années, a permis le découplage entre la rémunération de la plupart des salariés et celle des dirigeants d'entreprise n'est autre que l'échec de la *corporate governance* (gouvernance d'entreprise) à remplir sa fonction. Celle-ci, développée à partir des années 1980, était censée restituer aux actionnaires leur pouvoir de contrôle sur les mandataires sociaux. Elle y a échoué très largement dans la mesure où elle s'est accompagnée de l'effritement continu (et parfois de la disparition pure et simple) de l'actionnariat de long terme, de type familial. Cet effritement a rendu possible la mise en place de situations de collusion de fait entre les représentants des actionnaires et les dirigeants. Les seconds étant sur-rémunérés en échange d'une politique d'entreprise qui favorise le cours en bourse à court terme de l'entreprise, au prix, souvent, de toute perspective de développement entrepreneurial de long terme<sup>7</sup>. C'est ce court-termisme, favorisé par ces rémunérations excessives (lesquelles fournissent les "mauvaises incitations" invitant à ne plus se préoccuper du long terme) qui a facilité, par exemple, le développement du *private equity*<sup>8</sup>, et rendu légitime la philosophie des normes comptables IFRS ---lesquelles inscrivent au cœur de la comptabilité d'entreprise la cyclothymie des bulles de marché inefficentes. Ce même court-termisme, aujourd'hui, est en grande partie responsable du retard avec lequel le monde de l'entreprise s'ouvre à la problématique des investissements "verts" de long terme, liés à la nécessaire transition écologique.

Enfin, l'idée – défendue par un certain nombre d'économistes, comme l'ancien économiste en chef du FMI, Raghuram Rajan, devenu le gouverneur de la *Federal Reserve of India* - selon laquelle la hausse des très hauts revenus serait liée à une accélération du progrès technique, demande à être examinée. L'argument est simple : sur un marché du travail "parfait", la productivité marginale du travail devrait être égale au salaire réel. Si la première n'augmente que pour une élite, seule capable d'assimiler le progrès technique, les salaires de ladite élite vont s'envoler laissant loin derrière eux les salaires des classes moyennes, technologiquement en retard. Cet argument est infirmé à la fois du point de vue empirique et du point de vue théorique<sup>9</sup>. Sur le plan empirique, l'évolution des salaires réels et de la productivité du travail en Europe et au Japon depuis 1995, et aux Etats-Unis depuis 2002, montre que la rémunération moyenne des salariés augmente beaucoup moins vite que leur productivité moyenne. Cela implique que la productivité marginale des salariés des pays concernés a augmenté plus vite, en moyenne, que leur rémunération. Dès lors, le creusement des inégalités de revenus entre les élites et la majorité indique plutôt que la majorité est sous-payée eu égard à la productivité du travail. Du point de vue analytique, la logique défendue par la théorie néoclassique du marché et appliquée au marché du travail est largement invalide, comme l'a montré Steve Keen<sup>10</sup> : le marché du travail ne répond pas à la théorie *mainstream* d'un marché où le prix serait fixé par l'égalisation de l'offre et de la demande parfaitement concurrentiels. Par ailleurs, comme l'avait déjà bien affirmé la déclaration de Philadelphie de 1944, rappelant que le travail humain n'est pas une marchandise, le travail ne peut pas être assimilé à un bien marchand usuel : tout d'abord, les salariés ne peuvent pas accroître indéfiniment leur offre de travail, de sorte que cette offre ne peut pas être une fonction strictement croissante du salaire ; ensuite, l'arbitrage entre le travail et le loisir est central dans l'analyse néo-classique de l'offre de travail - elle joue

---

6 Cf. Jean-Luc Gréau, *La Grande Récession (depuis 2005)*, Gallimard, 2012.

7 Une interprétation alternative est fournie, e.g., par Th. Piketty, consistant à faire valoir que la baisse de la fiscalité sur les très hauts revenus aurait rendu ces derniers plus attractifs et aurait incité les cadres dirigeants à se montrer plus exigeants en termes de rémunération.

8 Cf. G. Giraud et C. Renouard (dir.), *Vingt Propositions pour réformer le capitalisme*, Champs, 2012

9 Cf. Annexe pour une explication plus détaillée.

10 Steve Keen, *Debunking Economics*, Z Editor, 2000, chap.3-5.

un rôle analogue à l'arbitrage entre biens de consommation substituables. Or aucune expérience ne permet de rendre compte d'un tel arbitrage : a-t-on déjà vu un salarié prendre des vacances au motif qu'il n'a pas obtenu d'augmentation de salaire ?

Et les salaires eux-mêmes? Les plafonner permettrait-il de pallier, au moins partiellement, la très grande inefficacité des marchés dérégulés ? La réponse peut être positive<sup>11</sup>. Pourquoi ? Parce que mettre du frottement dans le mode de fixation de certains prix - les salaires, par exemple -, loin de nuire à l'efficacité présumée de la loi de l'offre et de la demande, permet de réduire l'incertitude qui entache les décisions des entrepreneurs. Partant, cela peut accroître, au contraire, l'efficacité de leurs décisions économiques<sup>12</sup>.

Deuxièmement, l'incitation à un travail de qualité par le niveau de rémunération doit être mise en perspective avec la multitude d'expériences et d'initiatives actuelles, notamment dans le secteur de l'économie sociale et solidaire<sup>13</sup>. Ce secteur défend des principes qui ont trait notamment à la recherche d'équité dans les échelles de rémunération : l'écart maximal communément admis est de 1 à 5 entre le plus haut et le plus bas salaire – ce qui correspond aux écarts que nous avons enregistrés dans la fonction publique<sup>14</sup>. En France, le secteur de l'économie sociale et solidaire dans son ensemble (qui recouvre toutes les formes d'initiatives privées au service de l'intérêt général) représente 10% des emplois et 8% des rémunérations brutes versées en France. « Le volume des rémunérations versées ramenées à l'emploi dans chaque secteur montre globalement une rémunération dans l'économie sociale et solidaire inférieure de 22% à celle du secteur privé classique et inférieure de 9% à celle du secteur public. »<sup>15</sup>

L'accent est mis sur d'autres facteurs que la rémunération pour attirer des talents : comptent en particulier les conditions de travail et la convivialité, l'utilité, la satisfaction et le sentiment d'accomplir une activité professionnelle qui a du sens. Et l'enthousiasme de jeunes diplômés français pour ce secteur, aujourd'hui, témoigne du fait qu'une part non négligeable d'entre eux est prête à faire des sacrifices de rémunération pour mener une vie professionnelle porteuse de sens.

## Mieux rémunérer le travail socialement utile

De plus, du point de vue éthique et politique, la survalorisation du salaire de certains apparaît largement déconnectée de l'utilité sociale du travail effectué ; qui peut dire que le travail de l'infirmière est moins utile que celui du trader ou du cadre commercial ?

La Valeur de Shapley<sup>16</sup> constitue une manière de calculer la contribution d'une personne au bien collectif<sup>17</sup> : on mesure la réduction de bien-être collectif (de création de valeur économique) provoquée par l'absence de cette personne/compétence. Ainsi nous savons qu'en cas de plan Orsec<sup>18</sup>, ce sont l'aide-soignante, le policier, le militaire qui seront particulièrement

---

11 J.-J. Hering & H. Polemarchakis (2005) « Pareto-improving Price regulation When the Asset Market Is Incomplete », *Economic Theory*, Vol. 25, No. 1, Symposium in Honor of Birgit Grodal (1943-2004), pp. 135-154.

12 Ce point est développé en détail dans *Facteur 12*, chap.1. Il suppose une réinterprétation des causes du chômage (lié à la croissance de l'incertitude, partant à la déprime des investissements) à rebours de la doxa contemporaine, qui voit dans les rigidités salariales la cause ultime, sinon unique, du chômage de masse que nous connaissons en Europe depuis maintenant quarante ans.

13 Isabelle Ferreras, *Gouverner le capitalisme*, PUF, 2012.

14 Amandine Barthelemy, Romain Slitine, *Entrepreneuriat social. Innover au service de l'intérêt général*, Vuibert, 2011, p.102

15 Ibid., p.25.

16 du nom de l'économiste qui a reçu le prix Nobel en 2012.

17 G. Giraud et C. Renouard, *Le Facteur 12*, op.cit., p.212ss.

18 Plan ORSEC : programme d'organisation des secours à l'échelon départemental, en cas de catastrophe, permettant une mise en œuvre rapide et efficace de tous les moyens nécessaires sous l'autorité du préfet.

mis à contribution et indispensables à la collectivité car, sans eux, tous les autres acteurs économiques seront réduits à l'impuissance. Selon la valeur de Shapley, la contribution d'une aide-soignante en cas, par exemple, d'épidémie nationale, est donc nettement supérieure à celle d'un trader financier. Même si la probabilité d'une pandémie nationale est faible, la rémunération d'une aide-soignante, en temps normal, devrait donc refléter sa contribution au bien collectif en cas de catastrophe pondérée par la probabilité d'occurrence d'une telle catastrophe.

A l'évidence, les salaires que nous observons aujourd'hui ne sont donc pas uniquement fonction de l'utilité sociale (au sens de Shapley) de ceux qui les perçoivent. Ce que formalise la valeur de Shapley, c'est la mesure dans laquelle la contribution de chacun au bien-être collectif est éminemment tributaire de celle de beaucoup d'autres (des aides-soignants, par exemple). C'est cette forme d'externalité positive qu'évacue l'idée (fausse) selon laquelle les hauts revenus "méritent" leur rémunération<sup>19</sup>.

Un point mérite d'être souligné : l'allocation et la rémunération des ressources qui se déduisent de cette valeur, en général, sont distinctes de celles que promet un marché décentralisé, même complet et parfaitement concurrentiel. Dit autrement, la valeur de marché ne rémunère pas au prorata de la contribution de chacun au bien commun (entendue au sens de Shapley)<sup>20</sup>.

Conclusion : les hautes rémunérations ne sont fixées ni selon la logique d'un marché du travail concurrentiel, ni en fonction de la logique contributive (au sens de Shapley). Et quand bien même nous pourrions créer un marché du travail parfaitement concurrentiel (où le travail serait devenu véritablement une "marchandise"), la concurrence entre salariés ne permettrait pas aux salaires de marché de refléter l'utilité sociale (au sens de Shapley) de la main d'œuvre.

## **Se réaliser au travail et ailleurs, et favoriser le lien social**

Hypertrophier la dimension financière revient à accorder une place disproportionnée à la sphère marchande dans l'existence humaine<sup>21</sup>. Ceci freine la capacité et le goût de se réaliser dans d'autres dimensions, et finit par avoir des conséquences graves à la fois pour la qualité du tissu social et celle des relations avec la biosphère. L'augmentation des revenus de quelques uns entraîne une augmentation des inégalités, dont il est prouvé qu'elles détériorent le plus souvent le tissu social et augmentent les dépenses publiques de santé et de prévention de la violence<sup>22</sup>.

Deux chercheurs britanniques en épidémiologie, Richard Wilkinson et Kate Pickett, ont en effet étudié l'impact des inégalités de revenus des pays les plus riches sur la santé publique et la qualité du tissu social. La thèse forte qu'ils défendent veut que non seulement les plus pauvres dans les pays les plus inégalitaires (USA, Portugal, UK) souffrent davantage de problèmes sanitaires et sociaux que les plus pauvres dans les pays plus égalitaires (Japon, Suède, Norvège, Finlande), mais que c'est l'ensemble du tissu social qui est affecté dans les pays plus inégalitaires. Les auteurs s'appuient sur des corrélations statistiques entre d'un côté les inégalités de revenu et de l'autre les indicateurs ci-après, qui, agrégés, constituent un indicateur international des problèmes sanitaires et sociaux. Cinq indicateurs concernent la santé :

---

19 Pour les détails, cf. Gaël Giraud *La Théorie des jeux*, Flammarion, 2009 (3ème éd.), chap. 13. Ce concept est utilisé, par exemple, pour résoudre certains dilemmes d'allocation de lits dans les hôpitaux, de coordination du trafic aérien dans les aéroports etc. De façon regrettable, il est beaucoup moins enseigné dans les cycles d'enseignement supérieurs occidentaux que, par exemple, la théorie des incitations. Est-ce uniquement parce qu'il mobilise des mathématiques plus exigeantes ?

20 Cf. G. Giraud "De l'inefficience des marchés concurrentiels : l'approche par la valeur de Shapley", *Economies et société*, "Histoire de la pensée économique", n. 35/8-9 (2004), p. 1599-1623.

21 Cf. Facteur 12, op.cit., Chapitre 6. Pour plus de détails sur cette perspective, dans la ligne du philosophe politique américain Michaël Walzer, voir Cécile Renouard, *Michaël Walzer ou l'art libéral du civisme*, Temps Présent, 2010.

22 Richard Wilkinson and Kate Pickett, *The Spirit Level. Why equality is better for everyone*, London, Penguin Books, 2010.



l'espérance de vie, les grossesses d'adolescentes, l'obésité, la maladie mentale et le taux de mortalité infantile. Cinq indicateurs ont trait aux problèmes sociaux : l'homicide, le taux d'emprisonnement, la mobilité sociale, l'éducation et la méfiance.

Leurs résultats montrent qu'il existe une forte corrélation entre les inégalités de revenus dans la société et les problèmes sanitaires et sociaux. Par contre, ils ne constatent pas de corrélation avec le plus ou moins haut niveau du revenu moyen dans ces pays : les pays globalement plus riches peuvent être affectés à des degrés divers par des problèmes sanitaires et sociaux.

Les pays les plus égalitaires sont ceux qui comportent une proportion moindre de la population touchée par des problèmes de santé individuelle et sociale. Ce sont aussi ceux qui semblent les plus soucieux des autres sociétés de la planète : il existe une corrélation entre le niveau d'inégalités de revenu et la propension à aider les pays du Sud. L'aide publique au développement est plus forte dans les pays d'Europe du Nord. Les pays égalitaires avec une forte espérance de vie (comme la Suède, la Suisse, le Costa Rica, Cuba) parviennent également à avoir une empreinte écologique plus faible que bien des pays riches.

### **Sauver nos écosystèmes**

L'augmentation exponentielle des plus hauts revenus favorise aussi une détérioration des écosystèmes<sup>23</sup> puisque le mode de vie des plus riches contribue fortement à l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre. Parallèlement, le maintien d'un bas niveau de revenus pour les plus pauvres représente également un frein important vis-à-vis de la transition écologique et énergétique : ceux qui sont au bas de l'échelle n'ont pas les ressources financières nécessaires à des comportements de consommation plus responsables. Ceci est vrai aussi bien dans les pays du Sud - l'exemple de la déforestation liée à l'utilisation du bois pour l'alimentation et le chauffage en témoigne - que dans les pays du Nord - les plus pauvres achètent les produits industriels les moins chers possibles, fabriqués avec un faible niveau d'exigence sociale et environnementale.

Orienter l'épargne vers des investissements de long terme en vue de "décarboner" notre économie et fournir aux ménages européens le surcroît de pouvoir d'achat nécessaire pour absorber le surcoût qu'occasionnera la transition (au début) : qui ne voit que ces deux objectifs convergent vers la nécessité de plafonner les (très) hauts revenus ?

## **II - Diagnostic 2 - Comment faire mûrir la réflexion dans l'espace public ?**

### **Un facteur 10 plébiscité par trois quarts des Français et presque déjà à l'œuvre dans la fonction publique**

Comment faire mûrir la réflexion ? Il s'agit avant tout d'en faire un enjeu du débat public. A propos de la pertinence d'une échelle de revenus raisonnée qui inclurait donc un plafond, un sondage exclusif réalisé en septembre 2011<sup>24</sup> sur un échantillon représentatif de la population française montre que quasiment deux tiers des Français (64%) fixent ce revenu maximal à moins de 10 000 €. Sachant que le SMIC est inférieur à 1400 € bruts, on arrive à un écart perçu comme acceptable pour ces deux tiers des Français, entre le salaire minimal et le revenu maximal, de 1 à 7. Si on retient le montant maximal, proposé en moyenne par les personnes

---

23 G. Giraud et C. Renouard, *Le Facteur 12*, *op.cit.*, Chapitre 4.

24 Cf. G. Giraud et C. Renouard, *Le Facteur 12*, *op.cit.*, p.235-244.

interrogées, de 15 672 €, l'écart considéré comme légitime en France entre le plus bas et le plus haut revenu est de 1 à 11.

Qui sont les Français qui tirent vers le haut le niveau de revenu maximal acceptable ? Ce sont des hommes, des cadres ou professions libérales (la moyenne des réponses de ces catégories s'élève à 54 000 €), de façon privilégiée ceux qui travaillent à leur compte, et qui ont fait des études supérieures. Sans surprise, ce sont les foyers dont le revenu est le plus élevé, qui sont en faveur des plus hauts revenus : 31 000 € en moyenne pour ceux qui gagnent plus de 3000 € et 54 000 € pour ceux qui gagnent plus de 4500 €.

A l'inverse ceux qui n'ont pas le bac (qui correspondent à 59% de la population française), préconisent un revenu maximal qui est en moyenne de 7254 € pour les 35,5% qui n'ont pas de diplôme, et de 13 000 € pour les 23,6% qui ont le niveau BEPC/CAP. Si on ajoute les 17% qui ont juste le bac, nous avons 76% de la population qui en moyenne estime que le revenu maximal ne doit pas être supérieur à 14 000 € : par rapport au SMIC il s'agit donc d'un facteur 10.

On observe, enfin, qu'un facteur 11 est l'écart maximal des salaires (primes incluses) qui existe déjà dans la fonction publique française<sup>25</sup>.

### **La machine à créer des écarts doit s'arrêter !**

Enfin, soulignons que derrière ces questions d'écarts de rémunération, réside actuellement un problème de calcul : « la machine à créer des écarts ne peut plus s'arrêter ! ». En effet, si aujourd'hui, dans une entreprise, les mieux payés gagnent 100 fois ce que gagnent les moins bien payés, cela signifie que pour que l'écart en valeur absolue n'augmente pas, il faudrait – à supposer qu'on fasse croître de 5% les moins bien payés - que la rémunération des mieux payés n'augmente pas plus que de 0.05%, ce qui est inacceptable pour eux. Si ce n'est pas le cas, les mieux payés auront un écart croissant à l'infini vis-à-vis des plus bas salaires, ce qui indique bien l'impasse, aussi bien technique que politique, de nos modèles actuels.

*Il y a donc un enjeu fort à ne pas prendre en compte, dans les débats sur les rémunérations, uniquement la voix des plus nantis. Nous voyons bien, avec ces chiffres, à quel point le débat sur le sujet des très hauts revenus est capté et occulté par cette minorité éduquée, empêchant des prises de position et des délibérations collectives en vue de mesures réglementaires et fiscales en faveur de plus d'égalité. Peut-on se contenter d'accuser une partie de la population d'ignorance des réalités économiques voire d'obscurantisme, pour légitimer le maintien d'écarts de rémunération tels qu'ils sont pratiqués aujourd'hui ? Ne faut-il pas considérer que derrière ces estimations intuitives résident une sagesse et un ensemble de repères éthiques auxquels il serait vital de se référer ? Et ne doit-on pas reconnaître que le refus de toute discussion est bien l'expression de la volonté d'une caste de maintenir ses privilèges et ses avantages aux dépens de l'intérêt général ? N'est-ce pas le signe d'une grave rupture du contrat social ?*

---

25 Source : DGAFP

# III - Proposition : limiter les écarts de revenus de 1 à 12

## La fiscalité sur le revenu

On sait désormais qu'en France, au-delà d'un certain seuil de revenu, la pression fiscale sur les ménages devient décroissante avec le revenu. Selon le conseil des prélèvements obligatoires, les 0,1% les plus riches ont un taux d'imposition moyen de 20,5%, les 0,01% les plus riches de 17,5% et les 0,001 % les plus riches de 15%. Notre impôt a donc cessé d'être progressif depuis plusieurs années. Cette pathologie est due au poids croissant des revenus du capital dans les hauts revenus et à la multiplication des niches fiscales dont bénéficient les revenus du capital. A la suite de Piketty, Landais et Saez<sup>26</sup>, on peut imaginer un nouvel impôt sur le revenu remplaçant un grand nombre de taxes existantes, notamment la contribution sociale généralisée (CSG), l'actuel impôt sur le revenu (IRPP), le prélèvement libératoire, la prime pour l'emploi. Ce nouvel impôt serait prélevé à la source sur les revenus du travail et du capital (comme l'actuelle CSG, avec la même assiette que cette dernière), suivant un barème progressif (comme l'actuel impôt sur le revenu)<sup>27</sup>. La proposition du Facteur 12 consiste à rétablir une progressivité des revenus allant de 2 % pour 1 100 € de revenus à 83 % pour 100 000 € et plus.

De la sorte, un individu ayant un revenu mensuel brut de 100 000 € serait imposé à 83% et jouirait d'un salaire mensuel net de 17 000 €, soit environ 12 fois le SMIC au 1er janvier 2012. Bien entendu, les revenus supérieurs à 100 000 € continueraient d'être imposés à 83%, et percevraient donc un revenu net qui ne respecte pas le facteur 12. Le patron français qui, en 2007, avait gagné plus de 200000 € aurait encore un revenu net mensuel de 34 000 € –ce qui n'est pas tout à fait une misère. Afin d'harmoniser complètement un tel barème avec le facteur 12, il faudrait augmenter davantage encore le taux effectif d'imposition au-delà de 100%. La raison pour laquelle nous ne l'avons pas fait, c'est qu'il est vraisemblable qu'au-delà de 83% (le taux que nous avons proposé pour un revenu mensuel brut de 100 000 € ou plus), l'effet d'éviction devienne tel que l'augmentation du taux d'imposition soit plus que compensé par la fuite des grandes fortunes concernées. Pourquoi 83% ? Parce qu'au dessus de ce seuil, il est vraisemblable que nous ne maîtrisons plus la force désincitative de ce taux de prélèvement, au moins en temps de paix. Une étude empirique récente a montré, en effet, que, chez les footballeurs, c'est le taux d'imposition à partir duquel ils choisissent, en moyenne, de migrer vers des cieux fiscalement plus cléments<sup>28</sup>. Evidemment, il est beaucoup moins facile à un ménage français fortuné (donc, en général, âgé) de migrer qu'à un footballeur jeune, éventuellement sans charge familiale et parlant l'anglais.

Si l'argument de la fuite des cerveaux était pertinent, les pays nordiques n'auraient depuis longtemps plus aucun cadre supérieur ou dirigeant<sup>29</sup>. Ils n'ont pourtant pas connu ce phénomène, alors que l'impôt sur le revenu y est progressif –ce qui n'est plus le cas en France,

---

26 Camille Landais, Thomas Piketty et Emmanuel Saez *Pour une révolution fiscale - Un impôt sur le revenu pour le XXIème siècle* - Le Seuil/République des idées – 2011.

27 L'avantage de cette réforme est de restaurer la progressivité de l'impôt. En effet, actuellement, l'imposition totale sur un citoyen est d'abord très faiblement progressive, puis franchement régressive pour le demi-million de Français les plus riches. Cette pathologie est liée aux niches fiscales de l'impôt sur le revenu et à la faible participation à la protection sociale des très hauts revenus, car le taux de CSG n'est pas progressif.

28 « Taxation and International Migration of Superstars: Evidence from the European Football Market », H. J. Kleven, C. Landais, E. Saez, NBER WP 16545, 2010.

29 Le même constat existe aux Etats-Unis. Jon Shure directeur des études sur la fiscalité de l'état de Washington, Robert Tannenwald et Nicholas Johnson ont publié en août 2011 un rapport qui dénonce le mythe de l'évasion fiscale: R. Tannenwald, J. Shure, and N. Johnson, *Tax flight is a myth. Higher State Taxes bring more revenue, not more migration*, Center on Budget and Policy Priorities, Washington D.C., <http://www.cbpp.org/files/8-4-11sfp.pdf>

depuis plusieurs années- et beaucoup plus élevé que chez nous : il représente 16 % du PIB en Suède et 25 % au Danemark, contre 7,5 % en France<sup>30</sup>!

Rappelons que de son côté, Roosevelt avait en mis en place, durant les années trente, une fiscalité sur le revenu avec un taux d'imposition de 88 % pour la tranche la plus élevée, puis 94 % en 1944-1945. De 1951 à 1964, la tranche supérieure à 400.000 dollars actuels avait été imposée à 91 %, puis autour de 70-75 % jusqu'en 1981. Certes, les capitaux ne jouissaient pas de la même mobilité à cette époque qu'aujourd'hui. Cela ne veut évidemment pas dire qu'il faille renoncer à des taux d'imposition confiscatoires qui permettent d'implémenter vraiment le facteur 12 mais qu'il faudra certainement, un jour, ouvrir le débat autour d'un rétablissement du contrôle des capitaux en Europe. Derrière le refus d'une partie de nos élites d'entamer la discussion publique autour du libre-échange (alors que tous les sondages indiquent qu'une majorité d'Européens est aujourd'hui favorable au protectionnisme commercial), on peut faire l'hypothèse que la crainte d'avoir à discuter d'un rétablissement du contrôle des capitaux joue un rôle fondamental. Or c'est précisément la mobilité du capital qui rend caduques toutes les justifications analytiques orthodoxes du libre-échange<sup>31</sup>.

Reste qu'un tel barème aurait rapporté, en première approximation, en 2010, 173,3 milliards d'€ de recettes fiscales, au lieu des 146,8 générés par le système fiscal actuel, soit un gain de recettes fiscales de 26,5 milliards. Ceci n'est qu'une approximation car ces chiffres ne tiennent pas compte des modifications de comportement que pourrait induire une telle réforme sur les contribuables. A quoi seraient affectés ces 26,5 milliards ? A financer la transition énergétique et à éradiquer la pauvreté<sup>32</sup>. Voilà ce qui donnerait son sens à l'effort de solidarité exigé de la part des hauts revenus.

### **Le Facteur 12 : une condition d'éligibilité pour les appels d'offre publics**

La puissance publique pourrait ne pas se contenter de la réforme fiscale suggérée plus haut. Elle pourrait aussi imposer dans toutes les entreprises publiques un plafonnement des rémunérations brutes qui n'excède pas le Facteur 12, dans la continuité du facteur 20 décidé par le gouvernement français après l'élection présidentielle de 2012. Nous avons vu que, dans la fonction publique, il n'y a (presque) rien à faire<sup>33</sup> puisque le Facteur 12 est déjà à l'œuvre. Par contre, ce n'est pas le cas dans la totalité des entreprises publiques. Mieux, l'Etat n'a guère de raison de s'arrêter en si bon chemin : il pourrait aussi faire du Facteur 12 une condition nécessaire d'éligibilité pour les appels d'offre publics et les partenariats public/privé. Une telle conditionnalité est aujourd'hui fréquente s'agissant de conditions de travail, de respect de l'environnement, etc. Compte tenu de l'importance de ces appels d'offres dans l'économie française (et européenne), une telle mesure aboutirait assez vite à un alignement quasiment général de tous les salaires du privé sur le Facteur 12. On répondra certainement que fournir une telle "incitation" à consentir au Facteur 12 représenterait une violence sociale très forte infligée à certaines branches du secteur privé. C'est vrai. Il importe néanmoins de comprendre que la violence sociale infligée au reste des salariés par la politique de déflation salariale et de liberté tous azimuts des capitaux n'est pas moindre. En outre, si l'électrochoc est trop violent, il est tout à fait possible à l'Etat d'annoncer à l'avance un calendrier de réduction progressive des écarts de rémunération : Facteur 200 l'an prochain, 100, l'année suivante, 50, puis 25, 12...

---

30 Ces 7,5% incluent l'impôt sur le revenu et la CSG.

31 Cf. G. Giraud, "L'épouvantail du protectionnisme", *Projet* 1/2011 (n 320), p. 80-89, "Plaidoyer pour un protectionnisme européen", *Projet* 2/2011 (n 321), p.79-87.

32 Selon les modalités décrites plus haut, faut-il rappeler qu'il y a désormais 8 millions de "pauvres" (au sens de l'INSEE) en France, en 2011 ?

33 "Presque" car il n'est pas impossible qu'un tout petit nombre de primes pour les fonctionnaires expatriés échappent aux statistiques globales qui rendent compte de l'écart de 1 à 11 existant aujourd'hui.

# Vers des sociétés moins inégalitaires et plus heureuses

Une prise de conscience commune peut-elle voir le jour ? Il s'agirait de reconnaître qu'une société moins inégalitaire est plus démocratique et a toutes les chances d'être plus heureuse car les sentiments d'injustice et les rancœurs qui détruisent le tissu social y sont moindres. Entre un revenu-plancher qui assure les conditions d'une vie digne et un plafond au-delà duquel la fragmentation sociale domine tandis que s'épuisent les ressources planétaires, s'ouvre un espace pour le vivre ensemble<sup>34</sup> : accorder moins d'importance aux ressources matérielles, aux biens, permet de retrouver le sens des liens et de la relation à l'autre. Ceci plaide en faveur d'une gouvernance renouvelée, ouverte et partagée, des entreprises, qui favorise la reconnaissance de leur rôle sociétal et politique<sup>35</sup>, et implique une participation des salariés, et pas seulement des actionnaires, aux processus de décisions et aux orientations prises par les dirigeants. La fixation des salaires en serait un aspect important.

## Annexe : expliquer la hausse des hauts revenus par l'augmentation de la productivité du travail : une idée fausse.

L'accroissement des inégalités en termes de revenus et de patrimoine ne fait plus débat aujourd'hui entre économistes universitaires. Certes, un chercheur comme Alan Reynolds, du Cato Institute, a tenté, pendant des années, de nier l'évidence empirique du creusement des inégalités<sup>36</sup> mais les faits sont têtus. La question qui demeure ouverte est la suivante : puisqu'il y a bel et bien eu une hausse des inégalités inédite depuis plus de 70 ans, où trouver l'origine d'un tel phénomène ?

Sur le premier point, une réponse apportée par certains économistes (plutôt "néo-libéraux") consiste à faire valoir que la hausse des très hauts revenus serait due à l'accélération du progrès technique. Seule une "élite" minoritaire de la population serait en mesure de suivre l'évolution de la technologie et verrait, par conséquent, sa productivité au travail augmenter au rythme de cette dernière. La majorité restante, à la traîne dans l'assimilation des innovations techniques, connaîtrait une croissance de sa productivité au travail plus faible, et serait à la peine pour combler l'écart grandissant qui la sépare du peloton de tête. C'est le point de vue défendu, e.g., par Raghuram Rajan, ancien économiste en chef du FMI, professeur à l'université de Chicago et, depuis peu, gouverneur de la Banque centrale en Inde<sup>37</sup>. Cette affirmation débouche, pour un économiste comme Rajan, sur une recommandation en termes de politique publique certainement bienvenue : un investissement massif dans l'éducation des catégories défavorisées.

Reste que ce diagnostic est discutable. En effet, l'argument central sous-jacent à l'analyse de Rajan (et de la plupart des économistes qui soutiennent sa thèse), c'est qu'à l'équilibre d'un "marché du travail parfait" (c'est-à-dire au niveau de salaire qui égalise l'offre et la demande sur tous les segments du marché du travail), chaque salarié est rémunéré à la hauteur de sa

---

34 G. Giraud et C. Renouard, in *20 Propositions pour réformer le capitalisme*, op.cit., Proposition 20.

35 C. Renouard, *La Responsabilité éthique des multinationales*, Paris, PUF, 2007.

36 Ou de nier la pertinence des outils de mesure de ce creusement, cf. <http://www.cato.org/publications/working-paper/misuse-top-1-percent-income-shares-measure-inequality>

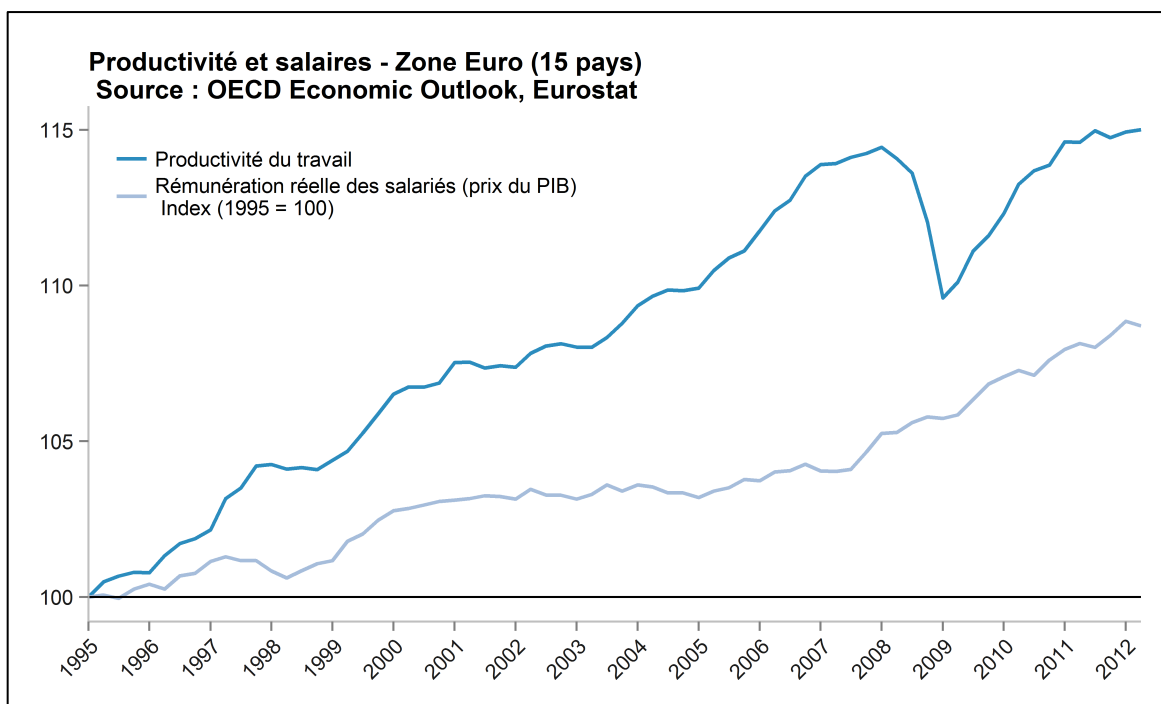
37 Cf. *Fault lines - how hidden fractures still threaten the world economy*, Princeton university press, 2010.



productivité marginale, i.e., à hauteur de la productivité de sa dernière heure de travail. Du coup, c'est parce que la productivité des uns ("l'élite *high tech*") augmenterait très vite que sa rémunération d'équilibre exploserait, tandis que les salariés moins productifs verraient logiquement leur rémunération réelle (i.e., déflatée de l'inflation) n'augmenter que lentement, voire stagner ou décliner. Or cet argument central, même s'il peut conduire à de bonnes recommandations politiques comme celle de Rajan, est largement infirmé, tant par l'observation empirique que par l'analyse économique.

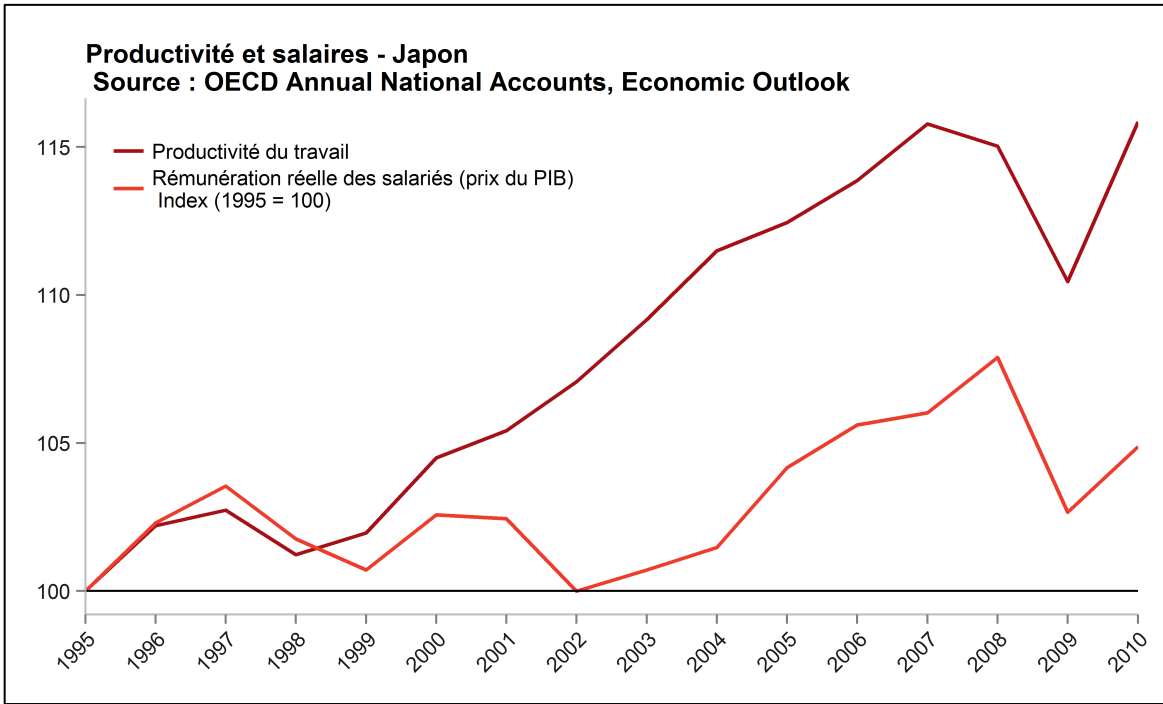
## Réfutation empirique

Le graphique suivant permet de comparer l'évolution des salaires réels et de la productivité du travail en Europe depuis 1995<sup>38</sup>.



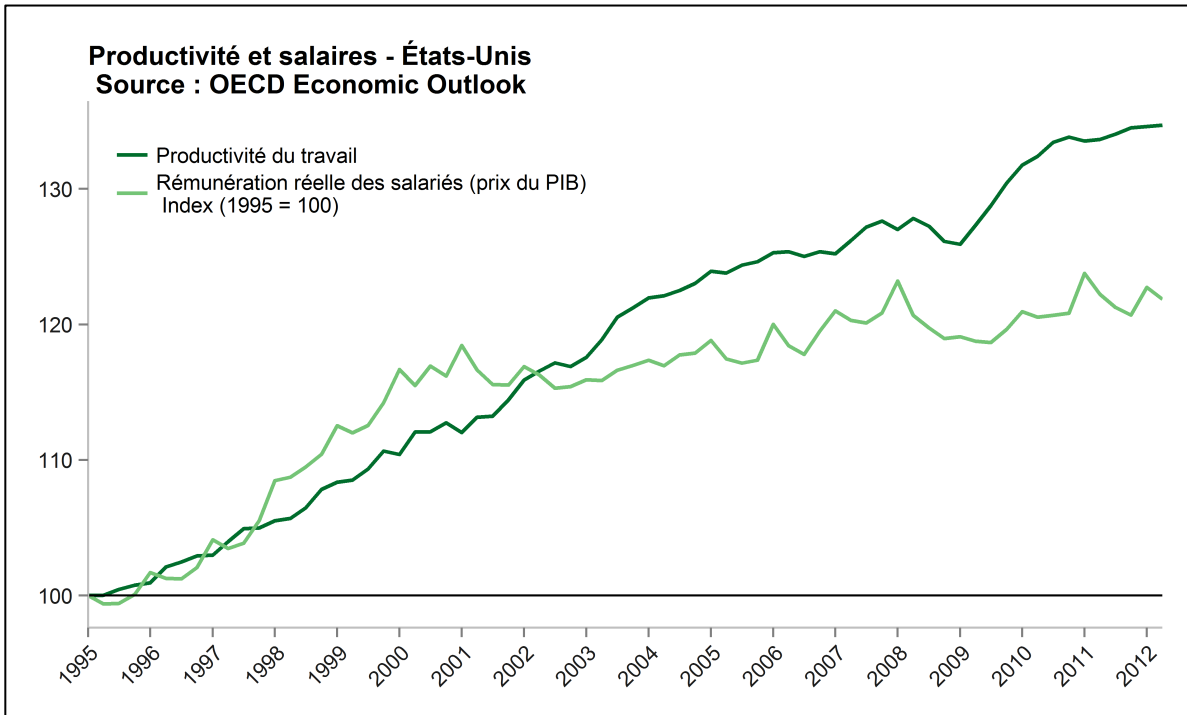
A supposer que la productivité du travail, en 1995, ait été égale à sa rémunération réelle (comme le suppose Rajan), il apparaît clairement que la rémunération moyenne des salariés européens augmente beaucoup moins vite que leur productivité moyenne. Or, si l'argument du progrès technique devait être considéré comme l'explication ultime du creusement des inégalités, la productivité marginale des salariés devrait augmenter encore plus rapidement que leur productivité moyenne. Il y a donc un découplage entre la productivité marginale des salariés et leur rémunération réelle. (Le rapprochement des deux courbes, en 2009, est dû à l'effondrement du PIB dans la plupart des pays européens, et au maintien, pour l'essentiel, de l'emploi et du niveau de rémunération réelle. C'est la "viscosité" du marché du travail qui fait apparaître artificiellement cette chute brutale de productivité d'ailleurs très vite compensée.)

<sup>38</sup> La rémunération réelle des salariés est définie comme étant le rapport entre la compensation par tête (série Eurostat) et le déflateur du PIB (OECD Economic Outlook); la productivité provient également du OECD Economic Outlook.



Le graphique suivant montre que ce découplage n'est pas spécifique à l'Europe. On l'observe également au Japon, même s'il semble avoir débuté plus tardivement au cours de la décennie 1990.

Enfin, le graphique 3 illustre la situation américaine.



La situation semble plus complexe qu'en Europe puisque le décrochage de la productivité ne s'observe qu'à partir de 2002, soit juste après la crevaison de la bulle internet, tandis que les salaires réels moyens semblent excéder la productivité pendant la période d'euphorie de la bulle. A partir de séries temporelles remontant jusqu'en 1960, Barry Bosworth, George L. Perry and Matthew D. Shapiro ont montré, cependant, qu'aux Etats-Unis, le découplage est bien antérieur au début de la décennie 2000. Par conséquent, la période "euphorique" de la bulle semble l'exception plutôt que la règle<sup>39</sup>.

Difficile, dans ces conditions, de prétendre que les salariés des grands pays industrialisés sont rémunérés à leur productivité marginale, de sorte que le creusement des inégalités de revenus serait la conséquence inéluctable de l'efficience du marché du travail jointe à l'accélération du progrès technique. En moyenne, au contraire, les salariés sont rémunérés depuis plus de 10 ans, dans ces pays (et depuis vingt ans en Europe), à un salaire réel inférieur à leur productivité marginale<sup>40</sup>. Dans le contexte du débat tel qu'il est posé par Rajan, la conclusion qui s'impose est exactement l'inverse de celle à laquelle cet économiste prétend parvenir : loin de manifester une distance croissante entre les savoir-faire d'une élite et ceux de la majorité, toutes deux payées à leur "juste" prix, le creusement des inégalités de revenus reflète, au contraire, le fait que la majorité est "sous-payée" eu égard à l'évolution de sa productivité au travail.

Ce constat déplace entièrement les termes du débat. Car il pose, dès lors, la question de savoir d'où peut bien provenir la sous-rémunération d'une majorité des salariés des pays industrialisés. Une réponse vient à l'esprit : dans le contexte d'une globalisation du marché du travail peu qualifié, l'arrivée sur ledit marché mondial d'une main d'œuvre très abondante (chinoise et indienne, principalement) induit une déflation salariale. Seuls, toutefois, les salariés soumis à la concurrence internationale, c'est-à-dire peu qualifiés, seraient victimes de cette déflation. C'est à cet endroit que l'argument du différentiel de qualification interviendrait : la dualité qui oppose les salariés très qualifiés aux autres induirait un différentiel d'exposition à la déflation salariale mondiale dont ne pâtissent que les moins qualifiés. Cet argument est invoqué, e.g. par Alan Greenspan, l'ancien directeur de la Réserve Fédérale américaine, dans ses mémoires, comme élément principal d'explication de la faiblesse de l'inflation qu'ont connue les pays industrialisés depuis le milieu des années 1990. La discussion de cet aspect du débat a mobilisé une large part des économistes investis dans l'étude du commerce international à la fin des années 1990. Elle excède le cadre de cette note.

### Réfutation analytique.

Le constat précédent d'une sous-rémunération moyenne des salariés des pays industrialisés laisse entière la question de savoir si la population très qualifiée, elle, est rémunérée à sa "juste contribution". C'est ici qu'intervient la réfutation analytique de l'argument selon lequel, à l'équilibre d'un marché du travail "parfait", chacun est rémunéré à hauteur de sa productivité marginale. Il en ressortira que, si la majorité des salariés des grands pays industrialisés est sous-payée, rien ne prouve, dans le cadre du courant dominant de l'économie contemporaine, que les hauts revenus sont payés à leur "juste prix".

La première étape de cette réfutation consiste à remarquer que la théorie néo-classique du marché du travail repose sur l'hypothèse que le travail est un bien marchand comme les autres. A ce titre, la détermination des salaires y relève d'une logique en tout point identique à celle des prix de n'importe quel bien ou service marchand. Or cette logique elle-même est largement invalide car contradictoire, comme cela est explicité en détail, e.g., par S. Keen<sup>41</sup>: en bref, la "loi

---

39 "Productivity and Real Wages: Is There a Puzzle?" <http://www.jstor.org/stable/2534634>

40 Des conclusions analogues sont obtenues, pour le Canada, par Sharpe et al. "Why Have Real Wages Lagged Labour Productivity Growth in Canada?", *International Productivity Monitor*, 17, 2008.

41 *Debunking Economics*, Z editor, 2000, chap. 3-5. Une traduction française paraîtra en septembre 2014, aux éditions de l'Atelier, trad. A. Goutsmedt et G. Giraud.

de la demande" agrégée (le postulat selon lequel la demande d'un bien diminue quand son prix augmente) est violée par la théorie micro-économique conventionnelle du consommateur, tandis que la "loi de l'offre" (l'offre d'un bien augmente avec son prix) ne peut pas être déduite rigoureusement des prémisses néo-classiques sous-jacentes à la théorie du producteur en situation de concurrence parfaite. Dans ces conditions, l'affirmation selon laquelle le "prix de marché" est celui qui égalise l'offre et la demande parfaitement concurrentielles est contredite par l'analyse économique *mainstream* elle-même. Or c'est cette affirmation qui justifie l'assertion selon laquelle le prix du travail serait égal à sa productivité marginale. En clair, aussi surprenant que cela puisse paraître, cette affirmation n'est pas compatible avec l'analyse micro-économique néo-classique.

La seconde étape de la réfutation consiste à reconsidérer l'analyse néo-classique propre au marché du travail, abstraction faite des incohérences internes de cette théorie concernant les biens marchands usuels. L'analogie du travail avec un bien marchand usuel est-elle valide ? On s'en doute, la réponse est négative :

- les salariés ne peuvent pas accroître indéfiniment leur offre de travail, de sorte que cette offre ne peut pas être une fonction strictement croissante du salaire (une propriété pourtant essentielle aux arguments néo-classiques) ;

- l'arbitrage entre le travail et le loisir est central dans l'analyse néo-classique de l'offre de travail - elle joue un rôle analogue à l'arbitrage entre biens de consommation substituables. Or aucune expérience ne permet de rendre compte d'un tel arbitrage : a-t-on déjà vu un salarié partir en vacances au motif qu'il n'a pas obtenu d'augmentation de salaire ?

- les rendements d'échelle du travail sont, en moyenne, croissants. Quand bien même les rendements d'échelle de l'énergie extraite du sous-sol (qu'elle soit fossile ou nucléaire) sont certainement décroissants, jusqu'à présent, les rendements globaux de l'industrie ont été certainement croissants. De sorte que le choix d'un *business plan* par une entreprise ne peut pas relever uniquement de la maximisation du profit (laquelle n'admet pas nécessairement de solution en présence de rendements croissants). La demande de travail par les entreprises ne peut donc pas être uniquement dictée par le profit (contrairement à une vulgate tenace). La conséquence de cette remarque, c'est que le salaire réel n'a plus de raison *a priori* d'être égal à la productivité du salarié.

La conclusion, de nouveau, est que l'analyse *mainstream* ne fournit pas d'argument recevable pour justifier l'égalité du salaire et de la productivité marginale du travail.