



Les très hauts revenus 'salariaux' sont-ils justifiés ?

17 juillet 2009

Dans le débat qui vise à justifier ou à dénoncer le creusement des inégalités de revenus, il arrive que l'on oppose le footballeur au dirigeant d'entreprise en arguant que l'on sait mesurer la performance du premier et pas celle du second. La mesure de la performance du footballeur permettrait d'en fixer le prix (le salaire) qui est un prix de marché. En revanche, il n'y aurait pas d'explication du prix (salaire) des hauts dirigeants. Les économistes seraient, alors, appelés à en donner une.

Cette observation laisse à penser qu'il y aurait un marché pour l'un, mais pas pour l'autre. En fait, il existe bel et bien un marché pour l'un et l'autre. L'économiste expliquera, en effet, qu'il y a un marché pour les dirigeants d'entreprise impliquant une concurrence entre demandeurs pour 'acheter' les meilleurs dirigeants. Il n'y a pas à connaître la performance en dehors ou avant l'échange puisque c'est l'échange sur le marché qui révèle cette performance. Ce que révèle le prix de marché est, dans le cas le plus simple, une performance effectivement mesurable exprimant des qualités physiques intrinsèques du travailleur concerné : la qualité fait le prix. Ce qui semble être le cas du footballeur dont la performance est mesurée en buts marqués et passes décisives, du moins pour certains d'entre eux. Mais les économistes savent que les choses peuvent être plus complexes : le prix peut faire la qualité. C'est ce dont rend compte la théorie des incitations qui va nous expliquer qu'il faut attribuer des stock-options aux dirigeants pour les inciter à prendre des décisions fondées sur la maximisation de la valeur des actions, censée par ailleurs être l'objectif le plus probant. La même théorie des incitations va nous conduire à justifier les parachutes dorés dont l'opportunité permettrait aux mauvais dirigeants de se révéler et de quitter des fonctions qu'ils exerceraient mal. L'objectif de ces mesures est, en principe, de faire se révéler l'information et d'aider à un meilleur fonctionnement du marché. Le travail de l'économiste n'est pas, alors, de trouver l'équivalent des buts marqués par le footballeur (ce travailleur à la tâche des temps modernes), mais de proposer des mécanismes, en l'occurrence de rémunération, qui favorisent la communication de l'information sur les véritables performances.

Est-ce à dire qu'il n'y a pas lieu à contester la prétendue optimalité des prix (salaires) en question, qu'il s'agisse des dirigeants d'entreprise mais aussi des footballeurs ou des traders ? Certainement non. L'explication des parachutes dorés est, en elle-même, une sérieuse interrogation sur la robustesse de l'usage qui peut être fait de la théorie des incitations. Elle fait surtout apparaître qu'il est possible de tout dire. L'impossibilité d'observer une information est susceptible de justifier n'importe quelle mesure puisque de toute façon il n'est jamais possible de la rapporter à la vraie performance. C'est que le problème est ailleurs. L'optimalité des salaires fixés par le marché repose sur l'égalité entre le salaire et la productivité marginale du travail, autrement dit sur le bon fonctionnement d'un marché pleinement concurrentiel qui existerait ou qu'il faudrait faire exister grâce à des mécanismes appropriés. Or cette situation est purement mythique. En fait, le salaire ne représente pas la productivité individuelle des travailleurs ne serait-ce qu'en raison du caractère collectif du travail, y compris celui du footballeur. De plus, en ce qui concerne la rémunération des grands dirigeants, elle est fixée sur des marchés très étroits où dominent connivences et manipulations entre acteurs qui rendent pour le moins opaque la relation à la performance individuelle. Quant à la rémunération du footballeur, son niveau relatif extravagant témoigne avant tout du caractère essentiellement non concurrentiel des marchés publicitaires ou de droits de transmission. Cependant, s'il est impossible de dire si le salaire d'un individu est supérieur ou inférieur à sa productivité, il est facile de constater que les salaires de telle ou telle catégorie augmentent plus vite ou moins vite que leurs gains moyens de productivité. Un simple coup d'oeil sur l'évolution du décile supérieur des revenus aux Etats-Unis suffit à s'en convaincre.



Source E. Saez (2008) : Striking it Richer : the Evolution of Top Incomes in the United States, University of California Berkeley

Les évolutions contrastées des revenus pourraient bien témoigner de modifications intervenues dans les pouvoirs de négociation des catégories concernées plutôt que de performances intrinsèques. Une étude récente montre que ce pouvoir mesuré par le rapport du revenu médian d'une catégorie à la productivité du travail (hors agriculture), s'est nettement renforcé pour le demi-centile supérieur alors qu'il a diminué pour le travailleur médian à plein temps (F. Levy and P. Temin, 2007, 'Inequality and Institutions in 20th century America', NBER Working Paper 13106). Ce pourrait être le signe de la captation d'une rente.

Le problème est bien, alors, d'expliquer un tel changement. On peut toujours arguer que les personnes les plus compétentes bénéficient d'un progrès technique biaisé en direction du travail qualifié. Les données ne confirment pas vraiment cette hypothèse. L'inégalité est concentrée dans l'extrême queue de la distribution des salaires. La dégradation de pouvoir de négociation est observée pour toutes les catégories de salariés définies à raison de leur niveau de scolarité si l'on excepte les femmes titulaires d'un Bachelor Degree, qui ont bénéficié d'un effet de rattrapage avec les salaires des hommes (F. Levy and P. Temin, 2007, 'Inequality and Institutions in 20th century America', NBER Working Paper 13106). Aussi, si un changement s'est produit, c'est à une rupture institutionnelle, à un changement de normes sociales, qu'il faut l'attribuer plus qu'au progrès technique. Cette rupture est facilement repérable à partir du début des années 1980. Elle produit ses effets de manière de plus en plus évidente au cours des années 1990. aux Etats-Unis, les modes collectifs de négociation des salaires, conçus pendant et après la grande dépression, ont été abandonnés et la pression fiscale sur les hauts revenus s'est évaporée (ibid.). Voilà ce qui explique ce que d'aucuns appellent la montagne des gains perçus par certains salariés. Beaucoup plus que l'accroissement de la demande de travail qualifié (T. Lemieux, 2007, 'The Changing Nature of Wage Inequality', University of British Columbia).

Reste à savoir si la redistribution ainsi issue d'un pouvoir de négociation accru d'un groupe restreint est la source d'une croissance accrue. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il n'y a rien de prouvé. Si d'aventure le gain de revenus était le reflet exact d'une plus grande efficacité, on pourrait en accepter l'augure. Mais si ce n'est que l'expression de la capacité d'une toute petite minorité (de dirigeants mais aussi de sportifs ou de stars des medias) de capter ce qu'il faut bien appeler une rente, alors il devient vraisemblable que la croissance elle-même pourrait s'en trouver affaiblie quand elle n'est plus soutenue par un endettement improbable du travailleur médian. Ne faut-il pas, en outre, rappeler qu'il ne suffit pas de produire mais qu'il faut aussi vendre, qu'il ne suffit pas de permettre aux innovateurs de tirer avantage de leurs initiatives mais qu'il faut distribuer une partie des gains de productivité à ceux qui sont susceptibles d'acheter. Que peut-il, donc, arriver si ces gains, non seulement ne

sont pas redistribués, mais vont à des catégories d'agents qui ne sont pas même des innovateurs ? C'est la vraie question à laquelle les économistes doivent s'efforcer de répondre

Jean-Luc Gaffard