

Plan

P1 : Ce que les rémunérations font au travail

- A) Travailler pour être payé ? Origines et formes de la rémunération du travail
- B) Pourquoi rémunérer le travail ?
- C) Comment rémunérer le travail ?
- D) Salaire net, salaire brut, coût du travail... de quoi parle-t-on ?
- E) Une lecture régulationniste de la baisse de la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée
- F) « Faire » son salaire : rémunérations variables et remontée de l'incertitude
- G) Les auto-entrepreneurs face à l'incertitude des revenus : une auto-soumission à l'ordre du travail ?
- H) Les rémunérations du travail : une affaire d'incitations ?

Références :

- Dominique MEDA dans *Le travail, une valeur en voie de disparition ?* (1995)
- Karl POLANYI dans *La grande transformation* (1944)
- WEBER dans *Economie et société* (1922)
- Adam SMITH dans *La Richesse des nations* (1776)
- R. BOYER dans *La croissance début de siècle* (2002)
- AMADIEU, *Les relations sociales dans l'entreprise* [1990]
- CASTEL dans *Les métamorphoses de la question sociale* [1995]

P2 : Les rémunérations sont-elles à la hauteur ?

- A) Productivité marginale du travail : entre théories, outils et idéologies
- B) Ampleur et évolution de la prime salariale financière
- C) Salaires et exploitation chez Marx
- D) Ce que mon salaire doit payer
- E) Le salaire minimum en perspective historique
- F) Les institutions européennes sont-elles assez exigeantes en matière d'égalité salariale ?
- G) La prise en compte de la pénibilité dans la rémunération du travail

Références :

- MARX dans *le Capital*
- Philippe ASKENAZY dans *Partager les richesses* (2019)
- Jamie PECK dans *Workfare States* (2001)
- Sébastien CHAUVIN dans *Les agences de la précarité, journaliers à Chicago* (2010)

P3 : Les rémunérations par-delà le travail

- A) Le *workfare* ou la mise au travail gratuit des allocataires de l'aide sociale
- B) Pourquoi Ronaldo est-il aussi rémunéré ?
- C) Les robots sont-ils les ennemis de nos salaires ?
- D) Rémunérés à ne rien faire ? Les « bullshit jobs » de Graeber
- E) Rémunérer le travail et au-delà ? Les propositions de rémunérations universelles

Références :

- Philippe VAN PARIJS dans *Basic Income* (2017)

- Bernard FRIOT dans *L'enjeu des retraites* (2010)

Première partie : Ce que les rémunérations font au travail

Travailler pour être payé ? Origines et formes de la rémunération du travail

Dans le contexte de la crise sanitaire de 2020, la controverse sur les « métiers essentiels » a révélé que les emplois les plus « socialement utiles » étaient souvent les plus précaires et les moins bien payés. Voir Dominique MEDA dans *Le travail, une valeur en voie de disparition ?* (1995). Dans le débat public, les questions du statut de l'emploi, des rétributions financières et de la reconnaissance sont fréquemment associées. En effet, la participation à la production s'accompagne de rémunérations non seulement matérielles mais aussi symboliques, et qui sont en partie encadrées par le droit

Pourquoi rémunérer le travail ?

« **Tout travail mérite salaire** », énonce le dicton populaire. L'existence d'une rémunération présuppose une conception du travail qui n'apparaît qu'à la modernité. Selon Karl POLANYI dans *La grande transformation* (1944), dans les sociétés préindustrielles, l'économie est « encastrée » (*embedded*) dans les relations sociales. Aussi, la participation à la production est un devoir social. Le contre-don, la solidarité au sein du groupe et la réputation auprès des pairs constituent ses seules contreparties

À l'inverse, la rémunération repose sur une conception du travail individualisée : à l'effort d'une personne correspond une production propre et la rémunération de l'individu. C'est elle qui rend possible la marchandisation du travail, c'est-à-dire sa vente et son achat sur un marché, à un certain prix.

Dédommagement de l'effort ou gratification pour la création de richesse ?

La théorie microéconomique apporte deux grandes justifications à la rémunération du travail.

- Voir dans le travail une source de désutilité individuelle.

D'une part, le temps passé à travailler n'est pas consacré au loisir. La perte de satisfaction liée à la diminution du temps de loisir doit être compensée par une augmentation de la rémunération, et par là même de la consommation, qui est elle aussi source de satisfaction. Mathématiquement, le taux de salaire doit égaliser l'utilité marginale du loisir : la rémunération représente le coût d'opportunité du temps. Désutilité propre au travail, due à l'effort qu'il requiert. Cf étymologie souvent prêtée au terme « travail », qui met l'accent sur la peine et la fatigue

- Considérer le travail sous l'angle de l'activité productive.

Étymologiquement, la rémunération désigne la récompense ou la reconnaissance. Car le travail a une utilité sociale : il contribue à la production des richesses. D'un point de vue microéconomique, cela signifie que le taux de salaire doit être lié avec, sinon égaliser, la productivité marginale du travailleur

Comment rémunérer le travail ?

Rémunérations matérielles

Au sens du code du travail, les rémunérations se caractérisent par un ensemble de flux de l'employeur au salarié ; alors que le code de la sécurité sociale les élargit à l'ensemble des flux perçus par un travailleur en contrepartie de son travail, ce qui correspond à d'autres relations de travail

(travailleur indépendant-client, employeur-stagiaire...) et d'autres sources de revenus que les salaires (par exemple, les indemnités de congés payés et la prime d'activité).

Les rémunérations se distinguent également par leurs modes de détermination : par négociation individuelle ou collective, en référence à une grille, ou plus fréquemment, sous une forme hybride qui fixe des règles générales au sein desquelles la négociation prend part. Dans la **fonction publique** par exemple, les rémunérations sont fixées par des grilles indiciaires. Ce système doit permettre l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis de ses relations personnelles, afin qu'il se consacre à l'intérêt général (**WEBER** dans **Economie et société [1922]**).

⇒ Ainsi, les modes de rémunération sont utilisés pour aligner les intérêts du travailleur sur ceux de l'organisation qui l'emploie

Rémunérations symboliques

On peut considérer la reconnaissance sociale tirée de l'exercice d'un travail comme une rémunération symbolique. Contrairement aux rémunérations matérielles, elle ne vient pas nécessairement de l'employeur. Pour **Adam SMITH** dans **La Richesse des nations (1776)**, les deux formes de rémunération sont substituables. Par exemple, il explique que les Anglais considèrent juste de payer davantage un mineur qu'un soldat ; et ce bien que les deux métiers soient pénibles, risqués et d'un niveau de qualification similaire ; parce que le mineur n'est pas gratifié de la même reconnaissance sociale que le soldat. En pratique, la substituabilité entre rémunération symbolique et matérielle constitue davantage l'exception que la règle. En effet, au sein des entreprises, les différences salariales reflètent l'importance du poste ainsi que les compétences requises pour l'occuper, si bien que les tâches les plus prestigieuses sont bien souvent les mieux payées.

Salaires net, salaire brut, coût du travail... de quoi parle-t-on ?

Le **salaire brut** est celui sur lequel l'employeur et l'employé se sont mis d'accord et qui est indiqué sur le contrat de travail. Il comprend les cotisations dites salariales, mais pas les cotisations patronales. L'ajout des cotisations patronales permet d'obtenir le **salaire super brut ou coût total**, qui correspond à ce que l'employeur paye chaque mois pour rémunérer le travail du salarié. Ensemble, cotisations patronales et salariales forment les cotisations sociales. Elles servent à financer les quatre branches de la sécurité sociale : la famille, les accidents du travail et maladies professionnelles, la maladie et la vieillesse, l'Unédic (organisme de gestion de l'assurance chômage), le fonds national d'aide au logement (FNAL) et les régimes complémentaires de retraite.

Le **salaire net** est celui que reçoit chaque mois le salarié sur son compte. C'est le salaire brut duquel on a déduit le montant des cotisations salariales ainsi que la Contribution Sociale Généralisée (CSG) — instaurée en 1991 pour diversifier le financement de la protection sociale afin que cette dernière ne repose pas uniquement sur les cotisations sociales — et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) — créée en 1996 pour contribuer au remboursement de la dette de la Sécurité Sociale. Parce qu'elles n'ouvrent pas droit à des contreparties et ne sont pas considérées comme du salaire différé, la CSG et la CRDS ne sont pas des cotisations mais des impôts. Excepté sur les bas salaires, les cotisations salariales sont en moyenne moins élevées que les cotisations patronales

Le **salaire net imposable** est légèrement plus élevé que le salaire net, puisqu'il faut y ajouter une partie de la CSG et de la CRDS, la part « non déductible » de ces impôts. Depuis le 1^{er} janvier 2019 et la mise en place du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source, les individus ne touchent plus directement leur salaire net chaque mois mais un salaire que l'on pourrait qualifier de « super net » puisque c'est le salaire après le paiement de l'impôt sur le revenu. Lorsqu'on ajoute à ce salaire « super net » les aides sociales reçues par le salarié (allocations familiales, prime d'activité, aides au logement, etc.), on obtient le **salaire après redistribution**.

- ⇒ **Outre la notion de salaire, avant ou après impôt, les études économiques mobilisent fréquemment celle de niveau de vie.** Cette mesure correspond au salaire après impôt et redistribution divisé par le nombre d'unités de consommation du ménage.

Historique des baisses de cotisations sociales

Avec pour principal objectif de soutenir l'emploi en diminuant le coût du travail, diverses politiques d'allègement des cotisations sociales employeurs ont été mises en place au cours des dernières décennies. La plupart des études économiques s'accordent sur le fait que les baisses de cotisations sociales portant sur les bas salaires (inférieurs à 1,6 SMIC) sont plus efficaces que celles portant sur les salaires plus élevés pour lutter contre le chômage. Trois raisons théoriques :

- **Effet d'assiette** : les exonérations portant sur les bas salaires concernent plus d'individus.
- **Elasticité de l'emploi au coût du travail est plus importante pour les salaires faibles** : une baisse (respectivement : une augmentation) du coût du travail suscite davantage de créations (de pertes) d'emploi.
- **Peu probable que la baisse des cotisations se répercute en hausse de salaires** — qui annulerait la baisse du coût du travail — pour les salariés payés au SMIC, alors que c'est le cas pour les salariés mieux rémunérés

L'incidence des cotisations sociales

À première vue, on pourrait penser que les cotisations sociales patronales pèsent sur les employeurs, tandis que l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales salariales sont supportés par les employés. Cependant, la réalité n'est pas si simple. Cf manuel Benassy quéré !

Une lecture régulationniste de la baisse de la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée

L'analyse régulationniste du rapport salarial historicise le travail en tant que composante permanente des rapports de production et montre qu'il se transforme au gré des contraintes de l'accumulation du capital et de la conflictualité sociale (R. BOYER dans *La croissance début de siècle [2002]*). **La formation de la rémunération du travail rend compte de la contribution du rapport salarial au régime d'accumulation.**

Le rapport salarial fordiste (RSF), dernier rapport salarial stabilisé, s'est développé depuis 1945 dans les économies développées. Jusque dans les années 1970, il a assuré des débouchés à la production de masse via la progression ininterrompue du taux de salaire réel, part de la richesse revenant aux salariés, qui a assuré une augmentation de la demande globale

Avant 1945, la flexibilité des salaires et de l'emploi permettait d'absorber les difficultés conjoncturelles de l'accumulation tout en conduisant à son blocage structurel. Après 1945, le RSF généralise l'organisation collective des relations de travail à travers des institutions encadrantes telles que le salaire minimum, la négociation des salaires ou la norme d'emploi. Cette homogénéisation de la formation des salaires conduit à une baisse de la flexibilité du taux de salaire dans le fonctionnement des marchés du travail (Boyer, 1978).

Au début des années 1970, la crise de la rentabilité du travail pousse à des ajustements du régime d'accumulation qui expliquent la baisse durable de la part du travail dans la valeur ajoutée. Dans ce cadre, la remise en cause des modalités de l'institutionnalisation du RSF est générale, à l'exception du salaire indirect. Quarante années de dégradation du RSF n'ont toutefois pas permis de faire émerger un nouveau rapport salarial.

La rupture du compromis fordiste

La formation du salaire fordiste se construit sur la base de l'équivalence entre le progrès de la productivité du travail et les gains salariaux. Cette équivalence a constitué la principale régularité du RSF et explique la croissance du salaire réel.

À partir des années 1970, la conjonction de difficultés de l'accumulation et du ralentissement des gains de productivité du travail crée des tensions dans la réalisation du compromis fordiste. À partir des années 1980, sa rupture s'observe partout. Elle généralise une progression ralentie du salaire réel qui reste, jusqu'à l'heure actuelle, très inférieure aux gains de productivité. **Le transfert d'une partie de la richesse créée vers la rémunération du capital est ainsi enclenché.**

Depuis les années 1950, l'indexation des salaires nominaux sur les prix avait permis de préserver le salaire réel des effets de l'inflation. En se basant sur l'inflation passée, elle contribuait à neutraliser la flexibilité du taux de salaire. Dans les années 1970, lorsque le taux de chômage commence à croître, l'indexation bascule sur la définition d'objectifs d'inflation à atteindre. Elle flexibilise ainsi le marché du travail même si des mécanismes d'indemnisation du chômage contribuent à maintenir la demande globale. **En France, l'indexation des salaires est abandonnée en 1983. Le chômage de masse a exercé une pression durable à la baisse sur le taux de salaire.** Du point de vue macroéconomique, la **croissance de la productivité du travail redevient le seul motif de croissance du salaire. Or celle-ci est désormais très faible.**

Dans le même temps, l'ouverture des économies mettant face à face des niveaux de productivité et de salaires de différents pays conduit à une réorganisation massive des chaînes de valeur et contribue à entretenir partout la pression sur les taux de salaire. La régulation concurrentielle conduit en effet à arbitrer en faveur des pays où rémunérer les gains de productivité est le moins coûteux, y compris en présence de progrès technique.

Les législations nationales, plus ou moins protectrices, extraient toujours des éléments de la norme d'emploi fordiste du champ concurrentiel. Il en est ainsi du salaire minimum, étendu récemment à l'Allemagne ou en cours de généralisation aux États-Unis. Cependant, le retour des mécanismes de marché dans la détermination de l'emploi et des salaires participe à la baisse de la part du travail dans la valeur ajoutée via une individualisation des relations d'emploi.

Après 1970, le progrès technique a contribué à une relance de l'accumulation sans modification du rapport capital / travail et donc de la répartition de la valeur ajoutée. En effet, les progrès ponctuels du taux de profit indiquent que le capital nouvellement accumulé a amplifié le ralentissement des gains de productivité du travail, privant la relance de l'accumulation de sa principale incitation. Dans un tel contexte, la financiarisation souligne une recherche alternative durable de gains pour du capital sans horizon de long terme : les activités pour soutenir un renouvellement de l'accumulation sont identifiées (recherche, éducation, santé, transition énergétique) mais leur potentiel de productivité reste flou.

« Faire » son salaire : rémunérations variables et remontée de l'incertitude

En 2016, 92,7 % des salariés des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé percevaient des éléments variables de rémunération, lesquels représentaient 20,1 % de la rémunération brute totale (Sanchez, 2019). Les **managers usent ainsi des rémunérations variables comme d'un outil de mobilisation des salariés en les enjoignant à « faire » leur salaire.**

Diversification et complexification des modes de rémunération

Dans les années 1980-1990, on observe un mouvement d'individualisation des salaires. La complexification et la diversification des pratiques de rémunération s'accompagnent en outre d'un affaiblissement du mode traditionnel d'augmentation générale des salaires qui caractérisait la relation salariale des Trente Glorieuses. Dans les années 1950, la norme est celle d'un salaire de base fixe et

collectif, reposant sur les grilles de classification, et c'est alors sous la double influence de l'ancienneté et des hausses générales de salaires qu'il est régulièrement augmenté. On observe en revanche depuis les années 1970 un affaiblissement de la négociation de branche au profit de la négociation d'entreprise, en particulier depuis les lois Auroux de 1982 qui ont introduit l'obligation de négocier annuellement sur les salaires, la durée et l'organisation du travail.

La part individualisée des rémunérations échappe aujourd'hui le plus souvent, non seulement aux négociations salariales de branche, mais aussi d'entreprise, pour se limiter à une négociation directe avec le supérieur hiérarchique. Auparavant spécificité des cadres, la négociation interindividuelle durant les entretiens annuels d'évaluation tend ainsi à se diffuser aux non-cadres. En outre, des enquêtes démontrent que les primes se substituent parfois aux salaires, participant à rendre le salaire partiellement flexible

Au service d'une autonomie pour l'organisation

Dans la continuité de la théorie de l'agence (AMADIEU, *Les relations sociales dans l'entreprise [1990]*), les managers ont intégré à leur batterie d'outils managériaux ces différents dispositifs de rémunération, collectifs et individualisés, réversibles et irréversibles, dans des agencements complexes, usant ainsi de la part variable comme d'un outil de mobilisation des salariés.

Une remontée de l'incertitude au cœur du salariat

Alors que la conjoncture économique joue un rôle décisif sur le niveau des rémunérations variables, **les salariés, responsabilisés sur leur salaire, se trouvent pourtant contraints d'assumer les risques du marché.** Le déploiement des rémunérations variables opère ainsi un report des risques sur les salariés dorénavant chargés de « faire » leur salaire alors même qu'ils n'ont pas réellement le pouvoir d'agir sur lui.

Un renforcement des inégalités de genre

Sous couvert de critères formalisés et mesurables, les managers mobilisent en pratique des critères d'évaluation opaques qui tendent à pénaliser les femmes. La distribution des primes au mérite relève en effet davantage du bricolage que d'un exercice formalisé et objectif. Suspectées en permanence d'une faible disponibilité et d'un moindre investissement au travail justifiant qu'elles ne « méritent » pas de primes, les femmes doivent ainsi sans cesse refaire leurs preuves pour en bénéficier, en particulier à la suite d'un congé maternité. Le fait que les procédures de répartition des rémunérations variables soient peu formalisées et relèvent uniquement de la responsabilité du manager produit des « **biais de genre** » (Acker, 2009) qui accroissent les risques de discriminations à l'égard des femmes (Silvera, 1996).

Les auto-entrepreneurs face à l'incertitude des revenus : une auto-soumission à l'ordre du travail ?

Qui sont les travailleurs indépendants ?

Ils représentent aujourd'hui environ 11 % de la population active en France, dans une société majoritairement salariale. Mais **le travail indépendant se renouvelle.**

- D'abord numériquement : depuis la création du régime de l'auto-entrepreneur en 2008, la part d'indépendants connaît une nouvelle hausse, après un siècle et demi de baisse quasi continue
- Ensuite, par sa composition sociale, avec l'essor de ses fragments les plus précaires.

Le travail indépendant est particulièrement disparate en termes de statut, de niveau de qualification et de rémunération. D'un côté, les professions libérales peuvent plus facilement jongler entre travail salarié et indépendance, et sont protégées par des titres de qualifications ; à l'autre bout du spectre, les auto-entrepreneurs précaires. **L'auto-entrepreneuriat**, en tant que dispositif d'action publique, est l'aboutissement d'une trajectoire initiée à la fin des années 1970 et qui consiste à rompre avec le modèle de la société salariale, pour encourager politiquement la création d'activité.

Quelles sont les différences avec le statut de salarié ?

Au premier rang, la précarité de statut inhérente au travail indépendant, l'absence d'assurance chômage, une moindre protection sociale, et l'absence de garantie ou de régulation sur les rémunérations. Le régime de l'auto-entrepreneur implique :

- L'exonération de la TVA
- Une certaine simplification administrative
- L'option pour le prélèvement libératoire
- La suppression des cotisations sociales planchers.

Ce régime est alors censé permettre aux entreprises et aux activités les plus réduites d'exister. La promotion du travail indépendant induit deux formes de transformation du travail, voire de l'esprit au travail : d'une part le contournement du droit du travail, d'autre part une démultiplication de la forme « entreprise », comme le soulignait Michel Foucault (2004).

Le surinvestissement au travail est aussi le résultat de rémunérations qui se font parfois à la pièce. Comme les auto-entrepreneurs n'ont pas de droit au chômage et des droits faibles à la retraite, qu'ils n'ont pas d'indemnités journalières la première année en cas d'accident du travail, rien n'assure en effet la continuité de leur rémunération, si ce n'est le travail continu. Le cas récent le plus emblématique concerne les **plateformes de livraison à vélo**, passées d'une rémunération à l'heure à une rémunération à la course. En conséquence, cela presse les livreurs à faire le plus de courses possible, au péril de leur sécurité. Par contraste, la condition salariale permet la continuité de la rémunération, même quand la contribution productive est suspendue ou empêchée (CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale [1995]*). Elle introduit une déconnexion entre l'exécution du travail et la rémunération, avec les congés payés par exemple. Pour les indépendants, cet écran disparaît puisqu'il y a un rapport direct entre travail effectif et rémunération, ce qui transforme le rapport au temps. C'est particulièrement le cas des travailleurs du clic : ils sont immergés en permanence dans l'ordre du travail et incités à marchandiser le temps dont ils disposent. **La ludification des tâches invisibilise le travail et accroît la porosité entre travail et loisir**

L'investissement important des travailleurs participe à rendre plus invisible l'exploitation mais aussi à la rendre beaucoup plus efficace, puisqu'il accompagne une certaine satisfaction au travail. On retrouve ce que disait Pierre Bourdieu à propos de la double vérité du travail : « la liberté de jeu laissée aux agents est la condition de leur contribution à leur propre exploitation » (Bourdieu, 1996).

Les rémunérations du travail : une affaire d'incitations ?

Les incitations monétaires se sont largement développées dans les systèmes de rémunération, en France, dans les années 2000 (Bernard, 2020). Elles se présentent sous différentes formes. Elles peuvent être :

- **Individuelles** et rémunérer la performance de chaque salarié (primes, commissions sur les ventes et profits réalisés, rémunération à la pièce par exemple)
- **Collectives** et rémunérer l'effort collectif (primes d'intéressement, plans d'épargne salariale ou encore participation au capital, par exemple).

Aux yeux des directeurs de ressources humaines, ces incitations servent à motiver les employés. Cette logique instrumentale des rémunérations trouve des justifications, en économie, dans les développements de la théorie de l'agence. Quelle est la portée de cette théorie vis-à-vis des rémunérations du travail ?

Les incitations monétaires, des solutions théoriques aux problèmes d'asymétries d'information

Depuis les années 1970, la théorie de l'agence pense la firme comme un ensemble de relations contractuelles. Elle examine les situations dans lesquelles un mandant (« principal ») fait appel à un mandataire (« agent »), pour exécuter une tâche en son nom. Elle souligne alors l'existence d'asymétries d'information engendrées par la délégation de pouvoir du principal à l'agent.

Après tout, un employeur ne risque-t-il pas de recruter un salarié peu productif, s'il manque d'information à son sujet avant de l'embaucher (« **antisélection** ») ? Peut-il être sûr que son employé continuera à faire des efforts, une fois le contrat signé (« **aléa moral** ») ? Dans la mesure où seul le salarié connaît vraiment sa productivité et où il a pleine discrétion sur son niveau d'effort, il peut en tirer un avantage, nommé « **rente informationnelle** ».

- ⇒ **Les rémunérations à la performance se trouvent ainsi toutes justifiées : elles permettent de lutter contre l'antisélection et l'aléa moral** (Lazear, 2004, p. 18). Si un employé sait que son salaire dépend de ses résultats individuels, il fera *a priori* davantage d'efforts et remplira pleinement son contrat.

L'efficacité relative des incitations monétaires

Tout d'abord, plusieurs études empiriques ont démontré que les **incitations monétaires sont surtout efficaces lorsqu'elles sont perçues comme justes et légitimes et qu'elles portent sur une seule tâche, facilement observable par le principal**. Il est en effet plus facile de surveiller la pose de pare-brise qu'un travail multitâche comme la gestion d'une prison.

Il existe, ensuite, des **limites à la généralisation des incitations monétaires** :

- Elles peuvent réduire la performance des individus en générant une pression excessive ou encore une éviction de la motivation intrinsèque par la motivation extrinsèque (Tirole, 2009)
- Elles risquent également d'engendrer une émulation négative entre salariés, de les conduire à se concentrer sur la tâche évaluée au détriment des autres, voire à corrompre la métrique utilisée (Charpentier, 2021).
- Les salariés peuvent limiter leurs efforts, pour ne pas se voir fixer des quotas de production supérieurs (Roy, 2006).

Les incitations comme seul horizon des modes de rémunération ?

Pour certains, la TA repose sur une vision de l'emploi contestable où tout effort est une source de désutilité pour le travailleur et l'incitation monétaire jugée « nécessaire pour empêcher l'individu de tirer au flanc ». Les performances au travail dépendent aussi des incitations non-monétaires comme les effets de pair, les incitations symboliques et le degré de confiance

Pour d'autres, le rôle croissant des incitations monétaires est un nouvel exemple d'« impérialisme économique » (Gautié, 2007) où le salarié est amené, via des incitations bien conçues, à faire ce qui est attendu de lui, dans une pure logique d'optimisation (Steiner, 2016). Les incitations monétaires participeraient ainsi à l'alignement des individus sur les objectifs du capitalisme

Deuxième partie : Les rémunérations sont-elles à la hauteur ?

Productivité marginale du travail : entre théories, outils et idéologies

Une théorie *ad hoc* du chômage

Dans le **modèle insiders / outsiders**, le salaire résulte d'une négociation entre l'entreprise et les salariés, qui disposent d'un pouvoir de négociation, grâce à un point de menace, la grève, et des options de sortie (assurance chômage). Cependant, contrairement à la théorie marginaliste des débuts, l'égalité « salaire = productivité marginale du travail » n'est plus lue comme « la productivité du travail détermine le salaire » (théorie du salaire), mais est inversée dans son interprétation. Elle se mue ainsi en une théorie *ad hoc* du chômage selon laquelle le salaire détermine la productivité marginale. Au nom de cette loi d'airain, une rémunération qui serait supérieure à la valeur théorique du travail sur un marché du travail concurrentiel du fait de la présence de syndicats, de protection sociale, etc., se traduit par un niveau d'emploi sous-optimal.

L'interprétation des causes du chômage est essentielle sur le plan idéologique :

- Pour **Marx** (1872), les capitalistes maintiennent volontairement une armée de réserve de sans-emplois pour assurer une basse rémunération des travailleurs.
- À l'inverse, dans le **modèle Shapiro-Stiglitz** (1984), le chômage est la résultante du comportement de tire-au-flanc supposé *naturel* des travailleurs et non d'une stratégie patronale délibérée.

Le salarié décide de réellement travailler si son utilité égale à son salaire w diminué de son effort e dépasse son utilité s'il tire au flanc. Si l'employeur pouvait parfaitement observer l'activité du salarié, ce dernier serait licencié et ne toucherait pas son salaire. Mais en pratique, le contrôle ne permet de détecter un tire-au-flanc dont l'effort e est nul, qu'avec une probabilité $p < 1$. Ainsi, si le tire-au-flanc est détecté, il se fera licencier, et son utilité sera nulle avec une probabilité p . À l'inverse, s'il ne se fait pas prendre, il obtiendra son salaire même sans effort. Son utilité sera ainsi égale à w ($e = 0$). L'utilité qu'un tire-au-flanc peut espérer est donc :

$$(1 - p) \times (w - e) + p \times 0 = (1 - p) \times w$$

Pour s'assurer que le salarié effectue réellement ses tâches, l'employeur doit lui garantir une espérance d'utilité supérieure à celle de tire-au-flanc, en offrant un salaire suffisamment élevé : soit dans cette version simple $w - e > w \times (1 - p)$, ou encore $w > e/p$. Les employeurs sont forcés de pratiquer un salaire au-dessus du niveau permettant le plein emploi.

Le travail n'est pas marginal

Reste que l'optimisation des profits n'aboutit pas toujours à une relation entre salaire et productivité marginale, et que le monde réel n'est pas fait que de valeurs privées et de fonctions régulières. Là se logent les critiques les plus fortes de l'équation.

Le **monopsonne** en est une illustration. C'est une situation de marché symétrique à celle du monopole, appliquée au marché du travail. La demande de travail est dans ce cadre essentiellement le fait d'un unique acteur (une entreprise par exemple). Le pouvoir de marché du monopsonne lui permet d'optimiser ses profits en imposant une rémunération du travail inférieure à la productivité marginale. La prévalence de monopsones privés est une des principales explications théoriques et empiriques de l'absence d'impact négatif sur l'emploi de l'introduction ou de la forte hausse d'un salaire minimum (Gautié, 2020).

Une grande partie des travailleurs est par ailleurs employée par l'État. Un **fonctionnaire** est-il payé à sa productivité marginale ? Il faudrait déjà être capable de déterminer la valeur de ce qu'il produit. Le comptable national s'en sort par un tour de passe-passe : le salaire monétaire est pris conventionnellement comme la mesure de la valeur produite par un fonctionnaire. La productivité en valeur est alors déterminée par le salaire. Le serpent se mord la queue !

La crise du COVID a également mis en lumière le **concept de travailleurs essentiels** (infirmière, éboueur, ouvrier de l'agro-alimentaire...) pour le fonctionnement de l'économie dans son ensemble. Dans ces professions, l'absence d'un travailleur, souvent d'une travailleuse, n'est pas marginale. Elle peut se traduire par une perte majeure voire totale des capacités de production. La fonction de production n'est alors plus dérivable en le facteur travail.

Ampleur et évolution de la prime salariale financière

Que les salaires en finance soient élevés n'est un secret pour personne. La presse financière des années 2000 bruissait d'exemples de bonus versés à Londres ou à Wall Street. Que les rémunérations financières aient fortement contribué à la hausse des inégalités contemporaines est quasi-connaissance commune.

- D'un côté, la **légende dorée** du marché du travail auto-ajusté : demande élevée pour des compétences exceptionnelles.
 - De l'autre, la **légende noire** de la dictature des marchés financiers : agioteuses manipulant les cours, abusant les clientes et profitant des malheurs semés dans le reste de l'économie.
- ⇒ Entre les deux, un phénomène intrigant et souvent mal compris : une rente salariale persistante dans les métiers de la finance.

L'écart salarial entre la finance et les autres secteurs n'est pas suffisant en soi pour caractériser les rémunérations en finance comme des rentes de situation. Il se pourrait en effet que ces rémunérations exceptionnelles soient le produit de compétences rares. En effet, le secteur financier a connu une importante révolution dans les années 1980, avec la mathématisation et l'informatisation de la gestion des portefeuilles de titres, conduisant au recrutement de personnes très qualifiées formées aux mathématiques, à la physique, à l'économie et à l'informatique

La piste de l'appropriation de l'activité

Mécanisme de « hold-up », c'est-à-dire d'une **situation où une partie obtient un avantage économique en menaçant l'autre d'une rupture contractuelle qui dévaloriserait ses investissements**. Plus qu'ailleurs, certains employés, par exemple les traders, peuvent s'approprier les actifs clés des entreprises financières, en particulier les actifs immatériels que l'entreprise ne peut pas protéger aisément, comme le capital humain (connaissances, savoir-faire, etc.) et le capital social (clients, équipes). Ils peuvent alors déplacer ou menacer de déplacer ces actifs vers une entreprise

concurrente en échange de salaires plus élevés. **Le mécanisme de « hold-up » offre donc une explication plus réaliste pour certains salaires très élevés que la théorie des superstars**

Salaires et exploitation chez Marx

Dès le premier chapitre du **Capital**, MARX introduit le concept de marchandise, caractérisée en tant que valeur d'usage et valeur d'échange. En effet, c'est une chose qui répond aux besoins des hommes et possède donc une utilité, qui en fait une **valeur d'usage**. Mais c'est aussi une **valeur d'échange**, un bien qui s'échange sur un marché, contre d'autres biens ou leur équivalent en monnaie. Pour Marx, la valeur d'échange d'une marchandise n'est pas liée à son utilité mais à la quantité de travail socialement nécessaire à sa production. Elle peut être appréciée par la durée pendant laquelle la force de travail est mise en œuvre, avec l'hypothèse que tous les types de travail peuvent être ramenés à du travail simple — le travail complexe (qualifié) étant pour Marx un multiple du travail simple.

Le salaire ne représente donc pas la valeur du produit du travail mais la location de la force de travail. La comparabilité des marchandises est assurée par le fait que leur valeur repose entièrement sur le travail *socialement nécessaire* à leur production. Certes, dans la vie quotidienne, on les échange contre de la monnaie, mais **l'argent constitue un « masque » qui cache les rapports sociaux déterminant la valeur des choses.**

Dépourvus de capital, les travailleurs ne peuvent, par leurs propres moyens, produire ni vendre des biens ou des services. Sans moyens de production, ils sont « libres de tout » et donc forcés de vendre la seule chose qu'ils soient en mesure de monnayer — leur force de travail — pour se procurer les ressources monétaires nécessaires à leur subsistance.

Pendant une certaine durée de son travail, le salarié ne fait que reproduire la valeur de sa force de travail (le temps de travail socialement nécessaire pour la reproduire), cette partie ne fait que produire l'équivalent de ce que le capitaliste a payé pour l'employer (le prix du travail). Cette partie de son travail, qui ne consiste qu'en de la reproduction, est appelée dès lors « **travail nécessaire** ». Au-delà de cette durée, la mise en mouvement de la force de travail donne lieu à du **surtravail**. Cette période d'activité non rémunérée pour le salarié est à l'origine de la plus-value

Le rapport entre la plus-value et la valeur de la force de travail, c'est-à-dire entre la valeur qu'elle crée et la valeur qu'elle coûte au capitaliste, est le taux de plus-value, ou taux d'exploitation. Le taux d'exploitation peut s'accroître de deux manières non exclusives l'une de l'autre : soit en augmentant la durée de la journée de travail, ce qui donne la plus-value absolue (passer de dix à onze heures de travail) ; soit en diminuant la valeur de la force de travail, ce qui donne la plus-value relative. En effet, si un gain de productivité réduit le temps de travail socialement nécessaire (qui passerait de huit à sept heures) à temps de travail réel constant, alors la plus-value augmente sans qu'il y ait allongement de la journée de travail. Il n'est donc pas étonnant que Marx consacre le chapitre 10 du *Capital* aux législations sur la durée maximale du travail.

Ce que mon salaire doit payer

De quoi se plaint-on ?

On se réfère, aux deux extrémités de la hiérarchie sociale, à des valeurs et à des critères différents. Quand ils ne sont pas satisfaits, les cadres invoquent le plus souvent leur niveau de responsabilités et d'investissement dans le travail comme l'insuffisance des évolutions de salaire au cours de la carrière. Tout autre est le registre de la plainte chez les employés et les ouvriers, du public comme du privé. Il s'organise autour de trois pôles : le temps, le corps et le coût de la vie. La vie est *chère*, le travail est *dur*, le *temps* passé au travail n'est pas assez payé. Coût de la vie et pénibilité du travail renvoient à la fois à la théorie des besoins comme à celle de l'exploitation. La dimension du temps est principale : le temps se mesure chez les cadres en années, à l'échelle du rythme de

progression d'une carrière ; c'est un temps beaucoup plus court qui est pris en compte chez les employés et ouvriers, dans ses rythmes quotidiens et hebdomadaires

Fonction publique, secteur privé

Les critères invoqués ne sont pas non plus les mêmes dans le privé et dans le public. En dehors du sentiment d'appartenance ou patriotisme d'institution (poids des mots *fonction publique* et *entreprises*), il y a d'abord le vocabulaire indigène de la fonction publique en matière de fixation des salaires (*grille, échelons, grades, catégories, revalorisation*) et d'emploi (*poste, concours, agent, service, administration*). Il y a ensuite l'importance attribuée aux diplômes pour fixer les salaires (*diplôme·s, bac, bac+n, étude·s, niveau*). Le fait d'évaluer le montant de son salaire par rapport à son niveau de diplôme est un trait propre aux salariés de la fonction publique, et plus particulièrement des cadres. Encore qu'on le retrouve aussi chez les employés et ouvriers du public dont certains déclarent que, compte tenu de leur petit diplôme, ils s'estiment bien payés. Troisième différence : exprimé par les seuls fonctionnaires, le terme *privé* apparaît plus de 300 fois. Il désigne toujours le secteur privé, dont les salaires constituent une référence constante, qui permet aux salariés du public de se situer dans la hiérarchie des salaires. Leurs collègues du privé sont, selon les moments, envieux ou considérés comme plus malheureux en raison de l'instabilité de l'emploi, le nombre d'heures travaillées, etc. Les salariés des entreprises privées ne se réfèrent quasiment jamais aux salaires perçus par les fonctionnaires.

Le salaire minimum en perspective historique

Quand et comment est née l'idée d'un salaire minimum (SM) ?

Pour justifier cette politique publique, on peut distinguer trois dimensions de l'équité :

- La **justice selon les besoins** : l'idée est que le salaire doit permettre de satisfaire, *a minima*, les besoins vitaux de l'individu. Elle fonde les revendications d'un SM comme *living wage*.
- La **justice dans l'échange** : la personne doit recevoir une juste contrepartie du travail qu'elle fournit. Dans le cadre de la théorie économique « standard », ceci implique que le salaire doit être fixé à la productivité marginale de l'individu ; s'il lui est inférieur, on a une situation « d'exploitation » et le rôle du SM est alors de lutter contre cette dernière.
- Une **justice verticale**, relative à la bonne hiérarchie des salaires ; dans ce dernier cas, le SM apparaît comme un outil de réduction des écarts salariaux jugés inéquitables.

Un salaire minimum européen est-il envisagé ?

C'est un sujet récurrent, aux enjeux importants, notamment dans le cadre de la lutte contre le dumping social au sein du marché unique. Cependant, d'après les traités européens, le SM (et plus largement toutes les questions liées au salaire) ne fait pas partie des prérogatives européennes. Opposition de nombreux syndicats européens (sans parler des organisations patronales) se fonde sur deux craintes. D'abord, celle que le SM devienne la norme en termes de rémunération, en se transformant en salaire maximum — autrement dit, que les entreprises qui pourraient payer davantage s'alignent sur lui. Ensuite, celle que les syndicats se voient privés de leur rôle de négociation des salaires, et par là, perdent en grande partie leur raison d'être.

Comment la crise sanitaire a-t-elle renouvelé les débats autour des rémunérations et de leur hiérarchisation ?

La COVID-19 a renouvelé les débats sur les écarts de salaires considérables entre les « premiers de corvée » et les « premiers de cordée ». Les employés de première ligne, telles les caissières, seraient traités en-deçà de la vraie valeur de leur travail et de leur utilité sociale. Cela invite à réfléchir sur la productivité marginale du travail, à sa mesure et à ses liens avec l'utilité sociale. Dire que les

caissières sont mal payées peut soit renvoyer à leur productivité marginale que nous calculerions mal, soit à leur utilité sociale que nous ne reconnaissons pas suffisamment. À cela s'ajoute que les caissières sont massivement des femmes ; or beaucoup d'emplois peu payés sont des emplois féminins. Dans un grand nombre d'emplois féminins, beaucoup de compétences (être attentif, avoir un bon relationnel, etc.) sont naturalisées, donc non rémunérées.

Depuis un certain nombre d'années, le droit s'empare de ces enjeux à partir des questions de discrimination. Pour aborder la question de la juste rémunération, il faut pouvoir mesurer la valeur de leur travail. La loi qui interdit les discriminations ne dit pas « à travail égal, salaire égal » mais « à travail de valeur égale, salaire égal ». Il devient donc possible de comparer des salariés occupant des emplois différents, mais que l'on peut considérer de « valeur égale ».

Les institutions européennes sont-elles assez exigeantes en matière d'égalité salariale ?

Malgré la montée de la participation des femmes au marché du travail en Europe durant la seconde moitié du XX^e siècle, les inégalités professionnelles persistent à des degrés divers selon les pays. Elles reflètent la persistance de la division sexuée du travail non seulement dans la famille, puisque les femmes assument la plus grande part des tâches domestiques et du soin aux personnes dépendantes, mais aussi sur le marché du travail, car les femmes y occupent des postes et des secteurs spécifiques et travaillent davantage à temps partiel que les hommes. Ainsi, les conditions d'accès au marché du travail des femmes sont moins favorables que celles des hommes. Cela conduit à des inégalités de rémunérations qui perdurent, malgré l'affirmation du principe d'égalité salariale par l'Union européenne.

La mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations tel que promulgué dans le Traité de Rome exige de revoir l'organisation sociale fondée sur la division sexuée du travail. Les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont un levier permettant de mettre l'accent sur l'implication des hommes dans les tâches familiales et domestiques. Mais le temps partiel longtemps perçu comme favorable à l'emploi des femmes participe à la persistance des inégalités salariales. Au-delà du temps de travail, le principe d'égalité salarial exige non seulement de favoriser la mixité dans les métiers, mais aussi de s'engager dans une réflexion sur la valeur des emplois, dont le salaire est une composante incontournable (Lemière et Silvera, 2010). Les institutions européennes doivent maintenir la pression sur les États membres en s'appuyant sur des indicateurs cibles plus contraignants et porteurs de changements structurels favorables à l'égalité des sexes.

La prise en compte de la pénibilité dans la rémunération du travail

Comment déterminer quels métiers peuvent être catégorisés comme pénibles et à partir de quels critères ? En France, la pénibilité a été définie, pour la première fois en 2010 dans l'article L.4121-3-1 du code du travail, d'après trois catégories de critères (Jolivet, 2011) :

- Les contraintes physiques (manutention manuelle de charges, posture pénible et vibrations mécaniques)
- L'environnement (exposition aux agents chimiques, milieu hyperbare, température extrême et bruit)
- Les rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).

Les métiers pénibles sont-ils mieux rémunérés ?

Une première approche considère que les mécanismes de marché et de concurrence permettent de prendre en compte naturellement la pénibilité (ou la « désutilité ») dans la définition des rémunérations. Cette idée était déjà présente chez Adam Smith, selon qui les travailleurs n'acceptent

un métier pénible que si celui-ci leur procure des avantages compensatoires. Ainsi, un emploi pénible, sale, dangereux ou méprisé doit être associé à un salaire élevé

⇒ Travail sous l'angle d'un arbitrage plaisir/peine : tout travail suppose un effort physique source de désutilité et doit donc être compensé par un salaire adapté

Pourtant, en pratique, cette approche « compensatoire » ne semble pas se matérialiser par des observations réelles. Les métiers les plus pénibles sont, en effet, souvent associés à des rémunérations plus faibles. À ce modèle s'oppose alors une autre approche théorique dite de la « **segmentation du marché du travail** » développée par Peter Doeringer et Michael Piore (1971). Selon eux, le marché du travail est segmenté entre des métiers fortement rémunérés, protégés du chômage et offrant de bonnes conditions de travail, et des métiers moins rémunérés, soumis à une forte concurrence entre travailleurs et à des conditions de travail plus difficiles.

La prise en compte de la pénibilité par les systèmes de retraite

En dépit des difficultés pratiques soulevées par la mesure de la pénibilité, la mobilisation de la société civile pour sa prise en compte est croissante. Cette mobilisation a abouti à des mesures de plus en plus concrètes comme l'intégration d'un compte pénibilité dans le système de retraites. La compensation de la pénibilité par les institutions prend donc plus la forme d'une rémunération indirecte (par des avantages pour le départ à la retraite ou un changement d'emploi) que d'une rémunération directe (par une hausse des salaires). Ce **système de retraite préférentiel** tend alors à faire de la pénibilité un risque social désormais pris en charge par la collectivité grâce au giron de la protection sociale

Troisième partie : Les rémunérations par-delà le travail

Le *workfare* ou la mise au travail gratuit des allocataires de l'aide sociale

Créé à partir de la contraction du terme *welfare* — aide sociale — et du terme *work* — travail —, le ***workfare*, entreprise conservatrice qui oblige les allocataires de l'aide sociale à travailler pour percevoir leur allocation**, s'est institutionnalisé aux États-Unis dans les dernières décennies du xx^e siècle. C'est d'ailleurs à Nixon que l'on attribue la première occurrence du terme « *workfare* », lors d'un discours télévisé en août 1969 : « *What America needs now is not more welfare but more "workfare"* »

Reagan, qui fera vigoureusement campagne sur la lutte contre l'assistanat et contre la fraude à l'aide sociale, met en place, dès son arrivée au pouvoir, plusieurs mesures budgétaires (*Omnibus Budget Reconciliation Act*, 1981) puis législatives (*Family Support Act*, 1988) visant à la fois à restreindre l'aide sociale fédérale et à conditionner son versement à l'exécution d'un travail pour de nombreuses catégories de bénéficiaires ; parmi elles, les mères avec des enfants en bas âge, principale catégorie soutenue par l'aide sociale

⇒ « maximiser la participation par le travail en diminuant la “dépendance” à l'aide sociale » (***welfare to work***)

Le *workfare* ne désigne plus au début du XXI^e siècle les seuls « projets de prédilection des néo-conservateurs et néo-libéraux » mais plus largement une attaque bipartisanne largement soutenue électoralement contre les États-providence des grandes économies capitalistes

Travailler gratuitement pour « racheter » sa citoyenneté

Le nouveau paradigme de l'aide sociale qui s'ouvre avec l'institutionnalisation du *workfare* aux États-Unis s'inscrit dans une rhétorique qui fait porter aux allocataires la responsabilité de leur situation, insiste sur les « obligations sociales de la citoyenneté » (Morel, 2000, p. 180) et le devoir qui serait le leur de rembourser leur dette à la société. Ce **langage du « contrat social »** et de la « **réciprocité** » comme principe moral de justification de la mise au travail explique sans doute en partie le succès idéologique du « **projet workfariste** », tant il résonne avec l'éthique civique du travail, « valeur fondamentale » de la société américaine. Le travail est depuis la période jacksonienne un marqueur clé de la citoyenneté américaine qui s'est élaborée contre la figure de l'esclave et autour de celle du « **citoyen travailleur** », alors incarnée par le « *white male craft worker* »

Brouillage des frontières du salariat et « gratuitisation » du travail

« *Workfare is not about creating jobs for people that don't have them, it is about creating workers for jobs that nobody wants* » écrivait **Jamie PECK** dans ***Workfare States* (2001)**. Il invitait ainsi à renverser la présentation habituelle de cette réforme — **remettre les assistés au travail** — et à prendre au sérieux sa participation à une nouvelle régulation du marché du travail par la construction d'une « nouvelle **catégorie de travailleurs forcés** » contraints d'accepter du travail pas, ou très mal, payé, « au nom de la citoyenneté »

Pourquoi Cristiano Ronaldo est-il aussi rémunéré ?

Le football est une discipline à part. Le sport le plus populaire du monde, suivi par des centaines de millions de personnes à travers le monde, avec des joueurs adulés et admirés par des foules entières, n'est pas ce miroir de la société que certains voudraient nous présenter : il en est un accélérateur, il en exacerbe les différences et renforce les inégalités. C'est en s'intéressant aux rémunérations qu'on observe les écarts les plus flagrants. Les supers-stars comme Cristiano Ronaldo (Juventus Turin), Lionel Messi (FC Barcelone) ou Neymar Jr. (Paris Saint-Germain) regroupent à elles seules des centaines de millions d'euros de retombées et d'impacts économiques, bénéficiant ainsi de salaires supérieurs aux plus grands dirigeants des sociétés du CAC40.

Comment se construisent ces inégalités ? Le rôle de la segmentation du marché des joueurs

Il faut restituer ici le processus de segmentation et de distinction du marché du travail avec d'un côté le marché des superstars, joueurs reconnus et talentueux, compétents et starifiés, en petit nombre et donc en situation de domination sur le marché, **et de l'autre côté le marché de tous les autres joueurs**.

Ce dernier est présenté comme un modèle type d'oligopsonie avec un nombre précis et limité de demandes, émanant des clubs acheteurs, et un nombre très important d'offres, les joueurs. En conséquence, le prix se retrouve déséquilibré naturellement à l'encontre des footballeurs, qui se font concurrence entre eux pour trouver un poste et un contrat. Sur ce point, le taux de chômage notamment se maintient à un niveau très élevé — 20 % en France selon le syndicat français des joueurs, l'UNFP — et les rémunérations ne peuvent pas monter. Les clubs, en position de force, refusent de surenchérir et se servent, au sens de Karl Marx, de « l'armée de réserves des travailleurs » pour accaparer des joueurs à des prix (les salaires) les plus faibles possibles.

De l'autre côté, on retrouve le fameux **marché des superstars**. Voir **Sherwin ROSEN** dans ***The Economics of Superstars* (1981)**. Sur ce marché, les joueurs sont en position de force, car rares ; et la physionomie du marché tend vers un monopole de fait où la négociation des salaires et des prix se fait dans leur intérêt. On admet, dans ce cas, que « la différence de talent est observable par tous et, étant donné que les joueurs moyens et les joueurs talentueux ne sont pas substituables, ces derniers reçoivent une rémunération plus élevée » (Drut, 2011). En théorie, sans segmentation, en supposant que la valeur dépende du talent et des compétences sportives, le salaire équivaut à la productivité individuelle : plus un joueur est bon, plus il est payé. Des écarts de talent de 1 à 5 provoqueraient donc

des différences de rémunération de 1 à 5 et il y aurait une équivalence logique et proportionnelle entre chaque.

Seulement, **via la segmentation du marché et la non-substituabilité des facteurs, il n'y a pas de correspondance entre les joueurs de niveau différent.** Ceux au talent moyen se font concurrence sur un marché indépendant et ceux au niveau exceptionnel se positionnent sur un autre marché. Ainsi, les premiers se retrouvent en position de dominés, en oligopsonne, et subissent des réductions de salaires, et les derniers en position de force, de dominants, où ils peuvent imposer leurs salaires et leurs prix. Lorsque Cristiano Ronaldo ou Neymar Jr. gagnent plus de 3 000 fois ce que touche un joueur lambda en France ou en Italie, ce n'est pas parce qu'ils sont 3 000 fois meilleurs que les autres, au sens néoclassique du terme, c'est parce qu'ils se sont positionnés sur un autre marché, en monopole, où ils ont pu agir dans leur intérêt pour faire gonfler leurs émoluments. Ils profitent en quelque sorte de la **non-substituabilité des facteurs de production, du talent et du niveau, dans le secteur footballistique.** Il s'agit ici de la **théorie dite de « Pavarotti »** définie par Rosen (1981) : les personnes les plus talentueuses, comme le ténor italien Luciano Pavarotti, vendent leurs compétences à un prix bien plus élevé que la moyenne, puisque la majorité veut accaparer cette petite quantité de talent. Il n'y a pas d'égalité et de proportionnalité dans ce cas entre salaire et productivité individuelle.

La notoriété et la visibilité des joueurs : un facteur exacerbant les inégalités

Au-delà du talent et de la compétence, un autre point vient affecter les écarts de rémunération : la visibilité et la notoriété des joueurs. Selon Drut et Duhautois (2015), « jusqu'à 50 % de la valeur intrinsèque du footballeur dépend de variables extra-sportives, comme la notoriété ». Le fort développement des moyens de communication ces dernières décennies a permis de valoriser encore plus la différence des talents et a accru la captation des parts de marché par les joueurs les plus talentueux. ➔

- ⇒ Au-delà même du talent et du niveau, plus un joueur est connu, quelle qu'en soit la raison (sa beauté, son charisme, sa visibilité, sa présence sur les réseaux sociaux, etc.), plus il pourra bénéficier d'un pouvoir de marché important et prétendre à une rémunération élevée.

Ainsi, les trois footballeurs les mieux payés d'après le classement Forbes, Ronaldo, Messi et Neymar Jr., sont aussi ceux qui disposent du plus de *followers* sur les réseaux sociaux, avec plus de 100 millions d'abonnés chacun.

En conséquence, leur notoriété et leur renommée numérique leur permettent de négocier des contrats et des rémunérations plus importantes avec leur club respectif, car ces derniers pourront aussi profiter de la captation de visibilité, en plus de la captation du talent. Cela jouera aussi lors de la négociation des contrats publicitaires et de marketing. **Ils deviennent de véritables panneaux publicitaires, bénéficiant de dotations et de valorisations extrêmement importantes simplement à travers leur réputation** et leur médiatisation sportive et extra-sportive. Ainsi, du fait de la présence de nombreux partenaires commerciaux et de placements de produits, lorsque Cristiano Ronaldo poste une photo sur Instagram, il peut toucher la bagatelle d'un million d'euros

Les robots sont-ils les ennemis de nos salaires ?

Depuis une trentaine d'années, les inégalités de salaire se creusent dans les pays développés. Un des principaux coupables est le progrès technique qui a remplacé le travail humain dans les tâches routinières réalisées par des employés et ouvriers, mais a permis à l'emploi de se reporter massivement dans les services. Or, alors qu'ils semblaient protégés, les salariés des services sont maintenant menacés par l'essor de l'intelligence artificielle.

Des salaires sous pression de la technologie

Les salaires répondent à la demande de travail des entreprises. Ils sont directement affectés par le changement technologique qui diminue les coûts en permettant de produire avec moins de travail. Le changement technologique a permis d'abord de se passer de travail utilisant la force physique humaine dans les travaux agricoles puis industriels. Alors que la mécanisation et l'automatisation se sont propagées dans l'économie tout entière, la nature du travail demandé par les employeurs a en même temps changé. En permettant de réaliser des tâches infaisables auparavant (transport aérien, traitement de données massive, visioconférence...), le changement technologique fait sans arrêt éclore de nouvelles professions comme *community manager* ou expert en cybersécurité. Lorsqu'elles apparaissent, ces nouvelles professions sont mieux payées car elles requièrent des travailleurs aux qualités initialement rares dans la population. Les inégalités de salaire tendent ainsi à augmenter lorsque de nouvelles vagues technologiques se répandent dans l'économie

L'essor de secteurs produisant de nouveaux biens et services reflète également l'effet libérateur du progrès technique sur le pouvoir d'achat. En faisant chuter les prix, les gains de productivité augmentent les salaires réels et démocratisent des biens ou services hors de portée pour le grand public (automobile, *smartphones*, transport aérien). Cette réallocation de la consommation a nourri la demande de travail dans d'autres secteurs intensifs en travail ce qui a contrecarré l'effet négatif de l'automatisation. Ainsi, malgré l'effet considérable de l'automatisation sur la demande de travail, l'emploi n'a pas disparu, et c'est en grande partie à la suite des progrès constants de l'automatisation des secteurs industriels ou agricoles que la consommation de services, notamment à la personne, a pu se développer

L'intelligence artificielle menace des salariés jusqu'à protégés

Le progrès technique a surtout jusqu'ici pesé sur les salaires du travail routinier dont les tâches ont été automatisées en premier alors que la demande de travail manuel non-routinier restait peu affectée. Toutefois, les nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle, en permettant aux machines d'effectuer des tâches de plus en plus complexes, devraient conduire à remplacer de plus en plus d'emplois et faire baisser les salaires dans ces secteurs.

La plus grande flexibilité de l'intelligence artificielle pourrait affecter les emplois manuels non-routiniers peu qualifiés. Dans les transports, les véhicules sans conducteur permettraient de rattraper le temps perdu dans les embouteillages, de diminuer le besoin de places de parkings dans les agglomérations, et réduire les accidents sur les routes. Mais son adoption est freinée par des problèmes de sécurité qui restent à surmonter

« Bien payé à ne rien faire » ? Les rémunérations dans *Bullshit Jobs* de David Graeber

Que se passerait-il si votre boulot disparaissait ? La question polémique de l'anthropologue David GRAEBER, mort en 2020, a pris un sens tout particulier cette année-là. La mise au chômage forcée dans de nombreux pays de toute une partie des travailleurs catégorisés comme « non-essentiels » a renouvelé le débat autour des « *bullshit jobs* », sujet de son livre paru en 2018. La notion a rencontré un fort écho médiatique et militant, notamment en raison des enjeux qu'elle soulève autour de l'utilité et de la valeur des emplois. Elle se différencie notamment de celle de « shit jobs »

La « **féodalité managériale** » favorise la prolifération de *jobs* dédiés à l'extraction de rente (le secteur de la finance), à l'exploitation des failles du système (les avocats d'affaires) ou à la répartition de richesses, formant toute une série de figures archétypales, qui, si elles ont parfois une fonction pour leur employeur, n'auraient aucune utilité sociale. Ce phénomène expliquerait en partie la **fin de « l'entente keynésienne »**, période initiée après la Seconde Guerre mondiale et au cours de laquelle des gains de productivité constants ont engendré une croissance des salaires des travailleurs les moins qualifiés. En effet, à partir des années 1970, les profits auraient été accaparés par les managers, en plus de nourrir l'explosion des revenus des plus fortunés.

C'est pour maintenir la centralité du travail malgré sa quasi-disparition que se développent les *bullshit jobs*. Aussi, pour Graeber, si le progrès technique ne s'est pas traduit par une réduction effective du temps de travail, c'est que l'organisation sociale du travail repose sur un objectif moins économique que disciplinaire. L'absence de temps libre hors de la production les rend plus facilement gouvernables, en les empêchant de développer des activités d'œuvre et de politique, pour reprendre la distinction de Hannah Arendt (1983).

Rémunérer le travail et au-delà ? Les propositions de rémunérations universelles

Face à la question des rémunérations du travail et à ses modalités, les propositions de revenus universels traversent de plus en plus souvent les débats politiques, au point qu'elles transcendent les clivages partisans. Leurs justifications sont extrêmement diverses : de l'activation libérale (Koenig, 2017) au filet de sécurité face à la robotisation du capitalisme (Hamon, 2020) en passant par l'émancipation de l'humain dans une société de plus en plus inégalitaire

Rémunérer pour s'émanciper du besoin et de l'État ? Les propositions néolibérales

Les propositions néolibérales de revenus universels datent du revenu minimum de Hayek (1990) et de l'impôt négatif de Friedman. Leurs héritiers défendent une allocation universelle qui viendrait se substituer aux minima sociaux jugés paternalistes et inefficaces. L'objectif est de libérer l'individu de deux contraintes :

- La nécessité de trouver des moyens de subsistance
- La tutelle de l'État

Néanmoins, cette liberté ne se pense pas en dehors des marchés, notamment celui du travail. Aussi, elle doit être pensée comme une rémunération pour le travail, une condition nécessaire à la marche du système marchand

Rémunérer pour s'autonomiser ? André Gorz et Philippe van Parijs

D'autres penseurs, au contraire, voient le revenu universel comme une manière de créer une « sphère autonome », en réaction aux transformations du capitalisme devenu mondialisé et robotisé. L'objectif est de limiter l'influence du marché du travail sur la vie des individus, en augmentant le pouvoir de négociation des plus fragiles (Hyafil, 2017), et en rémunérant des activités non ou mal valorisées économiquement pour ouvrir une troisième sphère de la vie sociale, entre État et marché.

Philippe VAN PARIJS dans ***Basic Income (2017)*** défend ainsi le revenu universel par le principe d'autonomie. L'allocation aurait pour but, toujours dans une optique libérale, d'octroyer aux individus le moyen de définir leur propre conception d'une bonne vie. Or celle-ci peut se situer hors du marché : une société vraiment libérale doit accepter de financer des « **surfeurs de Malibu** » ne participant pas au processus productif. Néanmoins, van Parijs insiste sur le fait qu'il s'agit d'un exemple extrême : le revenu universel est, pour lui, prioritairement un instrument d'émancipation des plus démunis. Cette vision n'a donc rien de néolibérale, car elle implique un certain solidarisme et conçoit une émancipation hors du marché du travail.

Rémunérer le non-marchand ? De Bernard Friot à Paul Ariès

Incarnée par **Bernard FRIOT** dans ***L'enjeu des retraites (2010)*** et défendue par l'association Réseau Salariat, l'idée du salaire à vie versé à tous les individus à partir de dix-huit ans s'inscrit dans un projet social d'ensemble qui repose en parallèle sur l'établissement d'une copropriété d'usage des entreprises par les salariés. Fondé sur l'idée que tous les individus — étudiants, bénévoles, sans-emploi, réalisant

des tâches domestiques ou retraités — sont producteurs de valeur dans leurs activités, le salaire à vie repose sur un élargissement de la protection sociale et du salariat à l'ensemble de la population sur le modèle de la rémunération des fonctionnaires. Les individus seraient rémunérés continûment et il ne serait plus question de marché du travail, l'objectif étant de viser un travail émancipé de la contrainte d'emploi.