

Note

Service d'études et de formation
CNE



Ce 10 janvier, c'est le « CEO Jackpot day » : le haut de l'iceberg des inégalités

Les CEO du BEL20 gagnent en un peu plus de 6 jours autant qu'un salarié en un an

Les rémunérations des CEO du BEL20 sont globalement en progression : le salaire médian d'un CEO est passé de 1,61 millions d'euros par an en 2014 à 1,875 millions en 2018, soit une progression de 14%. Le salaire du CEO médian a cependant baissé de 5,3% entre 2017 et 2018.

Le salarié belge médian gagnait en 2017 la somme de 3140 euros brut par mois. Les statistiques de l'enquête sur les salaires de 2018 n'étant pas encore disponible au SPF économie, faisons l'hypothèse que les salaires belges augmentent de 2,3% (ce qui correspond au taux de croissance annuel du salaire médian belge entre 2010 et 2017) pour s'établir à 3 212 euros bruts par mois. Dans ce cas, le salarié médian belge aura vu son salaire augmenter de 7% entre 2014 et 2018.

En 2018, on peut estimer qu'il fallait 6,22 jours de travail pour qu'un CEO du BEL20 gagne ce que le salarié médian gagne en un an. Si on regarde le calendrier de 2020, ce vendredi 10 janvier en matinée, ce sera donc le CEO Jackpot day puisque le CEO commencera à gagner plus que son salarié sur l'année. Le CEO médian du BEL 20 gagne en 2018 42 fois plus qu'un salarié médian.

	2014	2015	2016	2017	2018
Salaire annuel Bel 20 médian*	1.610.000	1.655.000	2.080.000	1.975.000	1.875.000
Salaire mensuel médian d'un travailleur belge**	2.976	3.095	3.053	3.140	3.212
Nombre de jours	6,72	6,79	5,33	5,82	6,22
Ratio salarial	1:39	1:38	1:49	1:45	1:42

*Vlerick Business School, 2019

**Statbel et estimation pour 2018

Ces chiffres concernant la différence entre le salaire d'un CEO du BEL 20 et celui d'un salarié médian, c'est un peu l'arbre qui cache la forêt ou le haut de l'iceberg des inégalités. En effet, lorsqu'on s'intéresse aux inégalités, il est important de prendre en compte les différents types de revenus : pas seulement ceux provenant du travail (qu'on mesure ici lors du CEO Jackpot Day) mais aussi ceux provenant du capital. Si on pouvait mesurer les inégalités entre les revenus totaux d'un CEO du BEL20 et celui d'un salarié médian, elles se verraient fortement accrues (puisque l'on connaît la très forte concentration des revenus provenant des capitaux dans le haut de la distribution des salaires). LE CEO Jackpot Day ne tomberait pas le 10 janvier mais probablement le 2 ou le 3 janvier puisqu'un CEO du BEL20 peut compter sur d'importants revenus du capital alors que le salaire du salarié médian est sa principale (sinon sa seule) source de revenus.

Des inégalités de revenu beaucoup plus importantes si les revenus du capital entrent dans l'équation

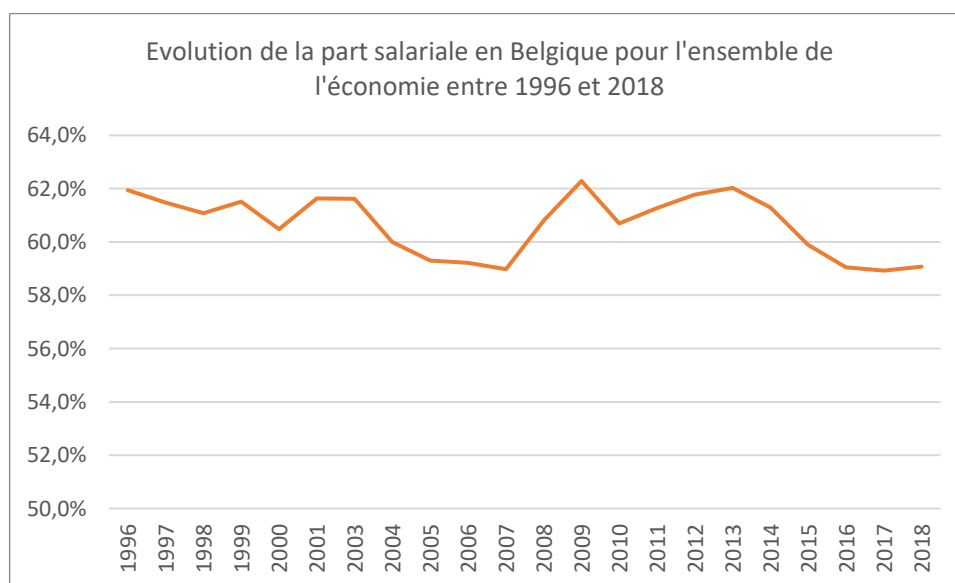
Pour aller au-delà de la comparaison d'un CEO du BEL20 avec un salarié médian, on peut aussi analyser les revenus avant impôts des plus riches et des plus pauvres. En Belgique en 2018, les 10% les plus riches possèdent près de 30% des revenus avant impôt tandis que la moitié la plus pauvre de la population belge

doit se partager moins de 25% des revenus avant impôt (Source : World inequality Database). Depuis 2008, la part des revenus captés par les 10% les plus riches augmentent. L'augmentation des inégalités au niveau mondial n'épargne donc pas la Belgique même si ses effets sont sans doute plus faible chez nous que dans d'autres pays.

La répartition primaire des richesses : un enjeu à remettre sur le premier plan de la lutte contre les inégalités

Pourquoi comparer les inégalités avant impôt dans cette note ? Parce que généralement, dans le débat public, lorsqu'on aborde la question des inégalités, on met souvent en évidence le rôle redistributif de l'impôt pour les faire diminuer : impôt sur la fortune, taxe sur les transactions financières etc. Qui sont bien évidemment des sujets essentiels sur lesquels il faut pouvoir avancer. Cependant, la question de la répartition primaire des richesses n'est que très peu abordée. De quoi parle-t-on ? Quand une entreprise (ou une économie) produit de la richesse (mesurée par le PIB pour l'ensemble de l'économie), avant une répartition secondaire des richesses qui se fait par l'impôt, on va d'abord décider de la part de la richesse qui rémunère les travailleurs (grâce au salaire) et la part de la richesse qui rémunère le capital (et donc, en partie, les actionnaires via les dividendes).

Aujourd'hui en Belgique, si une entreprise produit 100€, 59€ vont rémunérer les travailleurs et 41€ vont rémunérer le capital. Ce qu'on appelle la part salariale, la part de la richesse qui va aux salaires, connaît une diminution de long terme comme le montre le graphique ci-dessous. Depuis les années 1990 (et même depuis les années 1980 où elle avait atteint son plus haut niveau), cette part salariale diminue. Entre 1996 et 2018, la part salariale a diminué de près de 3 points de pourcent. Ça peut paraître peu comme évolution négative mais il faut se rendre compte que ces points de pourcent représentent chacun environ 40 milliards d'euros (si on prend le PIB de la Belgique qui se situe autour de 400 milliards d'euros).



Source : AMECO Database

Cette répartition primaire des richesses (donc avant impôt) a complètement été évincée du débat public, or il faut pouvoir à nouveau la mettre au premier plan de l'analyse des inégalités puisqu'on sait que les pays qui sont les moins inégalitaires, ce ne sont pas seulement ceux qui font les plus gros efforts de redistribution mais aussi ceux qui, dès le départ, laissent le moins d'inégalités apparaître dans la répartition primaire des richesses : entre salaire et profit et au sein même des salariés (Michael Zemmour, 2019).

Cette question de justice sociale au sein de la répartition primaire des richesses a été évincée du débat public notamment à cause de la sacro-sainte notion de compétitivité. Pas un débat économique ne se passe sans que la compétitivité des entreprises s'y invite. Or, on nous fait croire que le seul moyen d'améliorer la compétitivité, c'est de réduire nos salaires. A cause de l'omniprésence de cette préoccupation pour la

compétitivité, on a complètement évincer le débat sur la question de la répartition primaire des richesses alors que c'est là même que se creusent en premier lieu les inégalités.

En effet, depuis 1996, nos salaires réels (les salaires hors inflation) ont augmenté de 9% alors que le PIB a, lui, connu une croissance réelle de 51%. Depuis 2015, les salaires réels des travailleurs ont même connu 4 années consécutives de décroissance. Si nos salaires n'augmentent pas (voire diminuent) mais qu'on continue à avoir de la croissance économique, ça veut dire que la richesse qu'on produit en plus est captée par le capital et fait de facto baisser la part salariale et augmente donc de manière mathématique les inégalités.

Pour pouvoir diminuer les inégalités, on ne doit donc pas seulement insister sur le rôle de l'impôt mais on doit aussi pouvoir corriger cette répartition primaires des richesses : en diminuant les écarts de salaire entre CEO et salarié ; et en faisant augmenter la part salariale. Et pour faire augmenter la part salariale, pas de miracle, il faut pouvoir faire augmenter le salaire des belges. Cela signifie qu'on doit pouvoir sortir du carcan des salaires dans lequel nous bloque la loi de 1996 (rendue encore plus stricte par le précédent gouvernement en 2017) pour redonner la liberté de négociations des salaires entre patrons et syndicats et arriver à gagner des augmentations réelles de salaires pour faire diminuer les inégalités.