

RAPPORT

La **Protection salariale** **garantie**

**Une nouvelle façon de repenser
le partage de la valeur ajoutée
entre les entreprises et de soutenir
les bas salaires**

– Amin Mbarki

– Samuel Toubiana

– Anthony Paulin

– Préface de Boris Vallaud

Table des matières

01	Résumé
03	Préface
05	Introduction
09	Face à la stagnation des bas salaires et à l'accroissement des inégalités salariales, notre système de répartition de la valeur ajoutée par la rémunération du travail doit être corrigé
09	Un affaiblissement des dispositifs d'encadrement des salaires mis en place tout au long du XX ^e siècle
10	Un net ralentissement des salaires pour les plus modestes depuis 2008
13	Le système fiscal-social, indispensable, ne suffit plus
15	La Protection salariale garantie : assurer aux salariés percevant les bas salaires le bénéfice de la croissance économique et limiter les inégalités salariales
16	Création d'une Protection salariale garantie : mode d'emploi en trois principaux temps
23	Conclusion
25	Annexes

Amin Mbarki est haut fonctionnaire et enseignant à l'École polytechnique et élu local à Montreuil en Seine-Saint-Denis.

Samuel Toubiana¹ est haut fonctionnaire.

Anthony Paulin est cadre du secteur privé, spécialiste du dialogue social en entreprise.

1. Pseudonyme

Résumé

La dernière décennie s'est caractérisée par un accroissement des inégalités salariales ; les salariés percevant les plus basses rémunérations, pour qui la mondialisation représente souvent davantage une menace qu'une opportunité, ont beaucoup moins profité des fruits de la croissance que les salariés percevant les plus hautes rémunérations, lesquelles ont, au contraire, connu un fort dynamisme. De surcroît, la crise sociale et sanitaire, que nous vivons depuis maintenant près d'un an, a révélé ce que beaucoup appellent « l'utilité sociale » de nombreux salariés occupant des emplois dont la faible rémunération reflète mal leur place essentielle dans la société.

Depuis 2008, les salaires avant redistribution des 10 % les plus aisés ont progressé près de trois fois plus vite que ceux des 10 % les moins aisés, alors que cette tendance était beaucoup plus limitée les années précédentes.

Ainsi, s'il existe un besoin, presque unanimement reconnu depuis le premier confinement, de revaloriser ces bas salaires, le discours actuel se heurte à l'impuissance générale, ou à l'incapacité des entreprises à procéder, dans une période de difficulté économique, à des éventuelles hausses de rémunération sans porter préjudice à leur compétitivité et à l'emploi.

Ce rapport propose d'instaurer un système nouveau : la Protection salariale garantie. Elle permettrait de garantir à près de 5 millions de salariés, soit un tiers des salariés du secteur privé, une hausse salariale liée au partage plus équitable de la valeur ajoutée allant à la rémunération du travail et les protégerait contre une stagnation des salaires liée en partie à des facteurs économiques exogènes.

Concrètement, elle permettrait à ces salariés de bénéficier immédiatement d'une augmentation moyenne de 10 % de leur salaire, soit en moyenne 112 euros net par mois pour près de 5 millions d'entre eux.

Afin de ne pas augmenter le coût de la masse salariale des entreprises au niveau national, cette augmentation serait basée, mécaniquement et automatiquement, sur une solidarité financière d'une partie de la rémunération salariale des 5 % des salariés les mieux rémunérés du pays. Cette modalité de financement, progressive et finançant directement les salariés aux bas salaires, équivaldrait au surplus de rémunération que les salariés les mieux rémunérés ont capté durant la dernière décennie par rapport au reste des salariés, dans une logique de rattrapage et de justice sociale.

Cette Protection salariale garantie permettrait un meilleur partage des gains de la mondialisation entre salariés mais aussi entre secteurs d'activité. La distribution des gains salariaux serait définie par les syndicats au niveau des branches afin de renforcer le dialogue social et d'estimer au plus près les niveaux appropriés de hausse salariale pour les différentes catégories de salariés.

Enfin, afin de lutter contre une faible dynamique salariale suite à la mise en place de cette mesure, cette protection serait adossée à une contribution complémentaire des entreprises de plus de 50 salariés aux pratiques les plus inégalitaires, qui serait mise en place trois ans après la Protection salariale garantie.

Préface

Boris Vallaud, député des Landes

Allons-nous « rater » la crise ? Voilà la question que charrie aujourd'hui la pandémie et qui hante celles et ceux qui espèrent la fin d'un monde perclus de malfaçons, de désordres et d'injustices.

La crise a mis au jour nos excès, nos turpitudes, nos faiblesses, mais elle a aussi révélé la force de conviction de millions de femmes et d'hommes demeurés au front, par nécessité autant que par conviction. Dans la crise, ceux-là n'étaient pas la seconde ligne, ils étaient la première. Infirmières, aides-soignantes, bien sûr, mais aussi caissières ou éboueurs, tous ces métiers indispensables et pourtant si mal reconnus, si mal considérés, si mal rémunérés. À coup sûr, nous raterions la crise si nous ne reconsidérons pas radicalement la hiérarchie de nos priorités et de nos valeurs et laissons sans suite les promesses que portaient, pour toutes ces femmes et tous ces hommes, nos applaudissements chaque soir à 20 heures.

Depuis 2008, crise « ratée », tandis que le salaire minimum augmentait très faiblement, les rémunérations des dirigeants des grandes entreprises du CAC40, comme celles des actionnaires, se sont taillées, quant à elles, la part du lion dans le partage de la richesse créée. Ceux-là pourtant ne nous ont épargné aucun des *lamentos* sur le niveau du Smic ou le coût du travail, ni aucun des beaux discours pétris de morale sur la valeur travail, prétendument perdue, valeur toute relative quand, précisément, celui-ci ne paye pas, ou trop mal. Si bien qu'au seuil de la crise, le dirigeant d'une entreprise bien connue de la grande distribution gagnait trois cents fois le salaire de l'une de ses caissières, exemple parmi tant d'autres de ces rémunérations de la démesure et à tout dire indécentes qui nous éloignent de l'idéal d'égalité qui fonde nos démocraties. Si l'égalité est une valeur et la justice une aspiration, force est de constater qu'aucune des deux ne peut se dispenser de discipline collective et de règles du jeu clairement édictées auxquelles aucun « marché » ne peut prétendre se substituer. Comme l'on parle désormais de

décennie perdue s'agissant de la question climatique, l'on peut parler aussi de décennie perdue dans la lutte contre les inégalités salariales. La crise actuelle nous donne, à nouveau, matière à agir.

Au commencement de la note présentée ici par Amin Mbarki, Samuel Toubiana et Anthony Paulin, il y a cette déclaration d'Emmanuel Faber, PDG du groupe Danone, affirmant qu'en diminuant de 30 % les salaires des 1 % des salariés les mieux payés de son groupe, il serait possible de doubler le salaire des 20 % les moins bien payés. Cette assertion sonnait comme une piste à explorer : de combien les Français les mieux rémunérés devraient-ils réduire leurs salaires pour augmenter celui des salariés les moins bien payés ? Serait-il possible de réparer dix ans d'une dynamique salariale défavorable aux plus modestes et les déséquilibres dans la distribution de la masse salariale par niveau de revenu ? Pourrait-on reconnaître sur la fiche de paie l'utilité sociale des millions de travailleurs que la crise a rendue visibles ? Jouer sur la distribution primaire des revenus pour corriger les inégalités et plus seulement sur la solidarité nationale et notre système fiscal-social, ne serait-il pas le meilleur moyen de reconnaître la valeur de tant de femmes et d'hommes investis dans leur travail et dans la réussite de leur entreprise ?

Objectivant la captation d'une part disproportionnée de la valeur ajoutée créée depuis dix ans par les plus hauts centiles des salaires du secteur privé (face émergée de leurs rémunérations qui peuvent prendre bien d'autres formes) et, *a contrario*, l'austérité salariale subie par les premiers déciles salariés, les auteurs montrent qu'une diminution modérée des plus hauts salaires permettrait une augmentation significative des trois premiers déciles. Plus précisément, un prélèvement progressif sur les 5 % de salariés du secteur privé les mieux payés (les cinq derniers centiles), allant en moyenne de 204 euros pour un salaire mensuel net de 5 092 euros à 2 046 euros pour un salaire mensuel de 15 018 euros, permettrait

d'augmenter en moyenne de 10 % les salaires de près d'un tiers des salariés les moins rémunérés. La piste initiale était donc fondée.

Au moment où tant de travailleurs sont appelés à faire des efforts et que se profilent dans les entreprises des accords de performances collectives qui pourraient entamer leurs salaires, les auteurs proposent d'instituer une Protection salariale garantie, une nouvelle façon de penser la répartition de la valeur que l'on pourrait presque considérer comme l'antithèse conceptuelle et pratique de la prime d'activité. Ce n'est pas la solidarité nationale ici qui fait que le travail paye, mais une juste distribution primaire de la valeur créée. Il s'agit d'un mécanisme innovant de solidarité salariale dans l'entreprise et entre branches confié aux partenaires sociaux pour réduire les inégalités.

Alors que s'ouvre entre les partenaires sociaux, et sous l'égide du ministère du Travail, le chantier relatif à la « reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne », le travail d'Amin Mbarki, Samuel Toubiana et Anthony Paulin vient apporter une contribution majeure à la question de la revalorisation des bas salaires et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Une brique supplémentaire qui s'inscrit dans la droite ligne des travaux d'économistes et de parlementaires plaidant, avec la Confédération européenne des syndicats, pour une limitation des écarts des rémunérations. Ce rapport est aussi une occasion supplémentaire de parler salaires, partage de la valeur ajoutée, non seulement au sein des entreprises mais dans l'ensemble des chaînes de valeurs, utilité sociale et dignité au travail ; d'interroger aussi les notions contingentes de valeur ajoutée, de coût du travail ou de compétitivité.

Introduction

La Protection salariale garantie : une hausse de 12 % du salaire au niveau du Smic et jusqu'à 5 % pour les salariés gagnant aujourd'hui 1 500 euros net, soit un gain de 112 euros à temps plein pour plus de 5 millions de salariés sans dégrader la compétitivité du pays

Emmanuel Faber, PDG du groupe Danone, cité par les auteurs de l'ouvrage *Le Facteur 12. Pourquoi il faut plafonner les revenus*² aurait calculé qu'une diminution de 30 % du salaire des 1 % les mieux payés du groupe permettrait, en contrepartie, de doubler le salaire des 20 % les moins bien payés.

Et si cette proposition était aussi envisageable au niveau national et permettait, à l'aune d'une crise sanitaire et sociale sans précédent, de lutter contre la stagnation des bas salaires, les effets délétères de la mondialisation sur certains secteurs et les rémunérations aberrantes au sommet de l'échelle des salaires ?

Ce rapport propose d'explorer cette proposition et de remettre au cœur du débat la question des salaires, de leurs montants et de leurs inégalités.

Le salaire représente ce qui conditionne une part essentielle de l'existence. En dépit des discours sur la possible fin du salariat ou d'une substitution par un revenu universel³, le salaire, entendu comme les revenus issus du travail, pour une très large majorité de Français, reste au cœur des préoccupations et des aspirations. Il constitue la rétribution du travail réalisé, le moyen d'existence matérielle et une forme de valorisation dans la société. Il permet de vivre, constitue une forme de protection de vie et donne accès à la protection sociale.

Pourtant, la question des salaires, de la distribution des revenus primaires, demeure, depuis plusieurs décennies, comme absente du débat public, comme coincée dans un angle mort des priorités de la gauche et des politiques publiques en général. Le salaire, son évolution et son montant sont perçus comme échappant presque totalement à l'action publique, laissés au seul arbitrage de l'offre et de la demande sur le marché du travail et du dialogue social.

Certes, le salaire a fait l'objet de grandes réformes par le passé, portant tant sur son niveau minimal que sur ses modalités de négociations au sein des différentes branches, afin d'encadrer son évolution et sa répartition. Ces dispositifs mis en place au cours des Trente Glorieuses ont certainement permis de donner au cours de cette période maintenant lointaine une vision optimiste de l'avenir. Ils reflétaient la volonté politique d'assurer un salaire décent, certains diront « juste » et dynamique dans le temps, afin que les efforts produits collectivement soient, aussi, collectivement répartis.

Cependant, ces dispositifs d'encadrements autour du salaire sont aujourd'hui dépassés, ou du moins mal adaptés à ce qui devient le mal profond et largement documenté de nos sociétés occidentales : l'accroissement continu des inégalités, la concentration ra-

2. Gaël Giraud et Cécile Renouard, *Le Facteur 12. Pourquoi il faut plafonner les revenus*, Paris, Carnets Nord, 2012.

3. Propositions essentielles dans le débat public, mais qui ne peuvent à ce stade constituer un horizon à court terme et qui ne sont pas développées dans ce rapport.

pide des richesses collectivement produites à destination d'une minorité toujours plus réduite et la stagnation des bas salaires.

La question des inégalités s'est largement déportée sur la question du revenu dit « secondaire », c'est-à-dire après prélèvement par l'impôt et redistribution par les aides de toute nature. Cette approche, bien sûr essentielle pour relever le niveau de vie des plus modestes et réduire les inégalités, ne peut plus, à elle seule, contenir les dynamiques inégalitaires structurelles à l'œuvre dans la répartition des revenus primaires, c'est-à-dire des salaires versés dans l'entreprise.

Lorsque certains secteurs connaissent un dynamisme croissant et continu, ou lorsque certains individus voient leurs revenus progresser beaucoup plus vite que la très grande majorité, surtout par rapport à ceux en bas de l'échelle des revenus, la nécessité de l'intervention publique dans ces divergences est posée.

Un changement de paradigme

Selon nous, dans l'entreprise, la valeur ajoutée produite est de plus en plus le fruit non pas uniquement de l'action de l'entreprise, de son travail ou même son mérite, mais aussi de facteurs extérieurs qui dépassent l'entreprise. La compétition internationale et les impacts de la mondialisation, la polarisation du marché du travail, les dynamiques territoriales inégalitaires, la financiarisation à outrance de l'économie sont autant de facteurs qui, pour beaucoup, échappent aux entreprises et à leurs salariés. Autant de facteurs qui conduisent à survaloriser certains secteurs, certains métiers, avec des dynamiques salariales fortes, quand d'autres subissent de plein fouet ces éléments extérieurs.

Dans cette logique, dans ce nouveau paradigme, où la valeur ajoutée croissante de certaines entreprises est déterminée en partie au détriment direct de la valeur ajoutée des autres, le salaire ne peut plus être déterminé uniquement par une répartition de la valeur ajoutée d'une entreprise, là où le salarié exerce. La détermination du montant du salaire doit tenir compte, aussi, de ces influences mutuelles et ne pas être uniquement fixée au sein de l'entreprise : c'est ce que nous proposons ici.

C'est ce constat, ancien, que nous observons maintenant depuis près d'un an, depuis que la question des salaires a fait un retour spectaculaire dans le débat public lors du premier confinement de la population lié à la crise sanitaire de la Covid-19. Beaucoup se sont émus de découvrir que certains métiers qualifiés d'essentiels bénéficiaient d'une rémunération à la fois modeste et qui ne progressait que très peu dans le temps, surtout ces dernières années. Au-delà des métiers qui ont fait l'objet d'une exposition forte durant le confinement, il existe des millions de femmes et d'hommes qui, sans avoir fait l'objet d'une visibilité médiatique, travaillent en ayant le sentiment, confirmé par les faits, que malgré la hausse du coût de la vie, leur salaire demeurera le même. Pire : alors qu'ils estimaient s'être éloignés des fragilités sociales en ayant un salaire un peu au-dessus du Smic, la faible dynamique salariale et la perte de pouvoir d'achat du fait de dépenses contraintes lourdes leur donnent un sentiment de déclassement social particulièrement fort. Un déclassement qui nourrit un ressentiment qui mine le corps social tout entier. Agir sur le niveau des salaires déterminés par les entreprises, c'est donc d'abord revaloriser le travail de millions de salariés qui ont été tenus à l'écart des fruits de la croissance de ces dernières années, c'est prendre acte que la faiblesse de certaines rémunérations de salariés est en partie la conséquence de fortes dynamiques salariales d'autres.

Agir sur la redistribution primaire, c'est aussi affirmer que les bas salaires ne sont pas valorisés à la hauteur de leur utilité sociale et qu'ils contribuent à creuser d'autres inégalités, entre les hommes et les femmes ou entre les territoires. Il s'agit ainsi là d'internaliser l'externalité positive des travailleurs à bas salaire, c'est-à-dire de rémunérer ce qui, aujourd'hui, n'est pas pris en compte par le marché du travail : leur apport à la société, mais aussi à leur entreprise, qui, sans eux, ne pourrait fonctionner. La redistribution primaire permet, en effet, de mieux mettre en évidence le caractère collectif de la performance d'une entreprise, contrairement à une augmentation des impôts, qui est perçue par les classes supérieures comme confiscatoire. Elle permet de limiter l'écart grandissant entre la rémunération du travail qualifié, favorisé par la mondialisation et le progrès technique, et celle du travail moins qualifié.

Enfin, agir sur le partage des salaires entre les hautes et les faibles rémunérations a la vertu de ne pas porter atteinte à la compétitivité des entreprises, un

enjeu qui ne doit pas être négligé dans cette nouvelle période de crise économique où les risques de destruction d'emplois sont élevés.

Nous proposons, pour cela, la mise en place d'une Protection salariale garantie : un mécanisme qui permettrait que les salaires des 5 % les mieux rémunérés des entreprises installées en France financent automatiquement, selon un mécanisme de solidarité progressif à l'échelle nationale, un soutien salarial aux plus de 5 millions de salariés les plus modestes, soit le tiers du bas de l'échelle des revenus⁴.

Concrètement, nous proposons qu'une partie du salaire des 800 000 salariés les mieux payés contribue à augmenter de 112 euros net par mois le salaire des plus modestes – soit un transfert, avant impôt, de près de 7 milliards d'euros par an des plus aisés vers les plus modestes.

La logique globale est celle-ci : assurer, avant même la redistribution secondaire, que les salaires les plus élevés contribuent à la hausse des salaires les plus modestes ; que les entreprises contribuant le plus aux inégalités soient redevables d'une solidarité envers les salariés qui subissent une stagnation de leurs salaires. Sans augmenter la masse salariale des entreprises, la mesure est neutre pour la compétitivité du pays. Elle n'est pas un impôt supplémentaire, elle pallie les lacunes du système fiscal (voir *infra*). La crise actuelle doit pousser à revaloriser financièrement des métiers

aujourd'hui mal rémunérés par les mécanismes de l'offre et de la demande sur le marché du travail mais pourtant indispensables à notre société et à notre économie. Seule la redistribution primaire, c'est-à-dire la modification des montants versés sur la fiche de paie, permet d'octroyer à ces salariés une rémunération à la hauteur de leur utilité sociale et de mieux mettre en évidence le caractère collectif de la performance d'une entreprise.

En outre, et cela est évident, ces propositions n'épuisent pas tout le sujet. Il demeure évident qu'un travail global doit être réalisé afin de lutter contre la pauvreté, frappant majoritairement des personnes non salariées, notamment les jeunes⁵ ; les indépendants doivent, bien sûr, être soutenus dans cette période difficile, de même qu'il apparaît indispensable de revaloriser certains métiers de la fonction publique.

Enfin, la question salariale n'épuise pas celle des conditions de travail pour certaines professions. Ce rapport propose une partie de la réponse globale à apporter dans la lutte contre la précarité et le besoin d'assurer un meilleur niveau de vie pour ceux qui, depuis plus de dix ans maintenant, subissent le coût trop élevé de la vie.

Note : l'ensemble des détails chiffrés et des différentes hypothèses possibles est renvoyé en annexes, pour une meilleure lecture du rapport.

4. Ce rapport et ses propositions ont fait l'objet de nombreuses auditions : parlementaires, chefs d'entreprise, syndicalistes et instituts de conjonctures économiques notamment. Qu'ils en soient ici remerciés.

5. Proposition de loi des députés Boris Vallaud et Hervé Saulignac relative à la création d'une aide individuelle à l'émancipation solidaire (AILES).

Face à la stagnation des bas salaires et à l'accroissement des inégalités salariales, notre système de répartition de la valeur ajoutée par la rémunération du travail doit être corrigé

Un affaiblissement des dispositifs d'encadrement des salaires mis en place tout au long du XX^e siècle

L'intervention publique sur la question salariale s'est historiquement construite pour limiter le déséquilibre entre le niveau du salaire et celui du profit et assurer aux travailleurs des conditions de vie minimales. Dans une entreprise, le salaire représente la part de la valeur ajoutée produite qui est attribuée aux salariés du fait de leur travail. Il résulte d'un arbitrage sur le partage de cette valeur ajoutée entre le travail d'un côté et les détenteurs du capital de l'autre. Cette répartition ne s'est jamais appliquée sur la base de règles évidentes, la littérature économique abondant de théories sur les facteurs influençant la détermination du salaire.

C'est dans ce cadre que l'intervention de l'État s'est justifiée : rétablir un équilibre entre profit et salaire en faveur des salariés et organiser un cadre de négociation entre ces derniers et les propriétaires du capital. La première convention collective, datant de 1891, entre les syndicats des mineurs et les houillères de Pas-de-Calais ou la loi du 19 mars 1919, qui donne le premier cadre législatif aux conventions collectives, complétée par le programme social du Front populaire en juin 1936, illustrent cette volonté

d'assurer aux salariés un niveau de salaire qui ne les lèse pas face aux détenteurs du capital.

À partir de l'après-guerre, en France et dans tous les pays s'industrialisant, et au moins jusque dans les années 1980, la législation sociale relative aux salaires s'est renforcée afin d'assurer aux salariés la possibilité de détenir un salaire estimé comme juste au regard des aspirations de l'époque et du contexte économique général. La création, en 1945, de la Sécurité sociale, financée par des cotisations sociales et patronales obligatoires basées sur le salaire, fait de ce dernier la pierre angulaire de notre système de solidarité et de protection sociale. La loi du 11 février 1950 généralise la mise en place de conventions collectives pour chaque secteur, donne une indépendance réelle aux syndicats dans leur rôle de représentants des salariés dans les négociations sociales et instaure, au même moment, un salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig), transformé en 1970 en Smic. Plus tard, la loi de 1975 introduisant une autorisation administrative de licenciement ou encore la création de certains droits plus individuels aux salariés (chômage dans les années 1960 avec la création de l'ANPE en 1967, ou formation professionnelle en 1971) concourent aussi à l'idée d'assurer un cadre juridique suffisamment solide afin de prémunir les salaires contre les déséquilibres évoqués précédemment.

Ce n'est que dans les années 1980, et avec les lois Auroux de 1982, que cette logique globale, où les négociations et le cadre juridique valaient pour

l'ensemble des salariés, commence à devenir de plus en plus décentralisée, afin de répondre à l'hétérogénéité croissante des entreprises. Le salaire est de plus en plus assujéti à des règles adaptées, déterminées par une situation qui varie d'un secteur à l'autre, d'une branche à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Si des dispositions comme les négociations annuelles obligatoires (NAO, voir *infra*) ou les grilles salariales obligatoires sont venues renforcer la législation des salaires, elles deviennent de moins en moins contraignantes à l'échelle nationale.

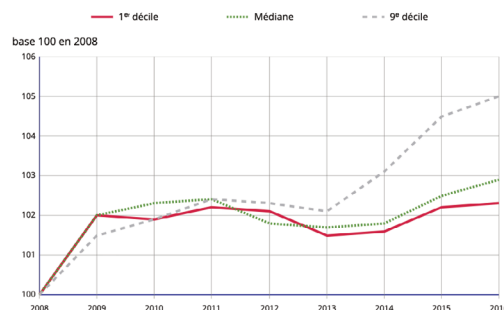
Cette « individualisation » croissante, prise dans un contexte économique plus global, a contribué à un net ralentissement de l'évolution des salaires des plus modestes, parfaitement visible depuis 2008.

Enfin, alors que la mondialisation et la demande croissante de travail qualifié ont entraîné une dynamique sans précédent de croissance des hautes rémunérations et une progression beaucoup plus lente des bas salaires, il n'existe aucun dispositif qui permet de maîtriser les écarts de salaires. Les dispositifs d'encadrement actuels sont donc insuffisants face à la croissance des inégalités salariales.

Un net ralentissement des salaires pour les plus modestes depuis 2008

Le ralentissement, devenu stagnation, se produit, sans surprise, dans la foulée de la crise financière de 2008, à travers ses effets sur l'économie et le marché de l'emploi. Alors que la hausse des salaires des plus modestes n'est que de 2 % entre 2008 et 2016, elle monte à 6 % pour les plus aisés, qui, ainsi, subissent à peine les effets de la crise économique et financière sur le long cours, contrairement aux plus modestes. Ce ralentissement s'observe au-delà de cette dernière catégorie : le revenu médian net progresse, lui aussi, à peine de 3 % entre son niveau de 2008 et celui de 2016.

Tableau 1 : Évolution de la distribution du salaire net moyen en EQTP* depuis 2008, en euros constants

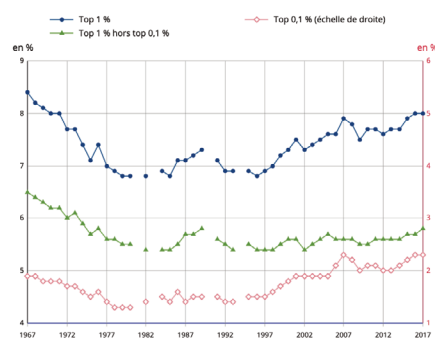


Lecture : entre 2008 et 2016, le 9^e décile des salaires nets en EQTP a augmenté de 5,0 %, en euros constants, contre 2,3 % pour le 1^{er} décile.
 Champ : France, salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
 Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS).
 * Équivalent temps plein.

Une telle faiblesse pour les salaires des plus modestes sur les dix dernières années frappe surtout par son caractère long et prolongé, contrairement aux différentes phases d'évolutions des salaires depuis le début des années 1980. À l'inverse, les plus aisés ne subissent que peu ce ralentissement et voient leur dynamique salariale largement pérennisée dans le temps.

Ce constat est aujourd'hui d'autant plus vrai au sommet de la hiérarchie des salaires. Entre 2017 et 2018, les salaires nets ont progressé de 0,2 % pour le 1^{er} décile, contre 0,5 % pour le 9^e décile et, en son sein, de 1,2 % pour le dernier centile (pour les salaires dépassant 9 172 euros net par mois). En conséquence, les inégalités salariales se sont creusées au plus haut de l'échelle. Alors que les 1 % des salariés les mieux rémunérés captaient 7 % de la masse salariale en 1997, ils en touchent 8 % en 2017.

Tableau 2 : Part de la masse salariale perçue par le top 1 % et le top 0,1 %



Lecture : en 2017, le top 1 % des salariés perçoit 8,0 % de l'ensemble de la masse salariale du secteur privé.
 Champ : France, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Données non disponibles pour les années 1981 à 1983, 1990 et 1994.
 Source : Insee, panel tous salariés.

6. Thomas Piketty, *Le Capital au XXI^e siècle*, Paris, Seuil, 2013.

Face à la stagnation des bas salaires et à l'accroissement des inégalités salariales, notre système de répartition de la valeur ajoutée par la rémunération du travail doit être corrigé

Tableau 3 : Évolution des principaux déciles de niveau de vie entre 1996 et 2018

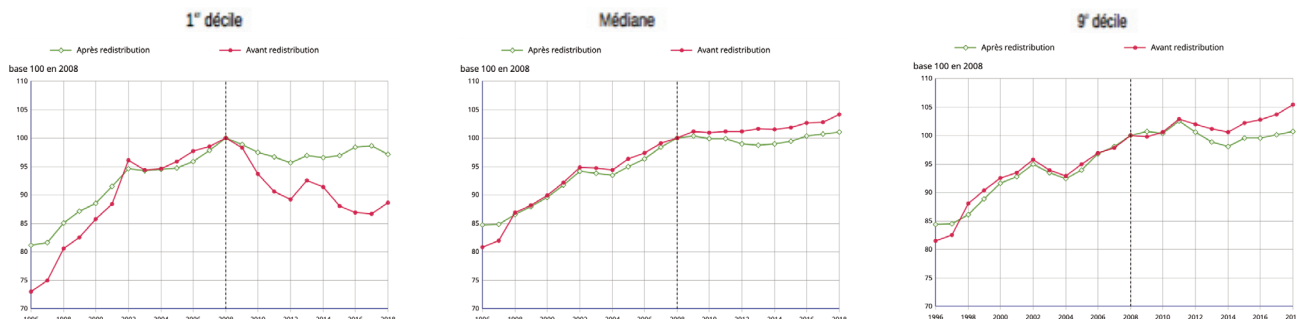
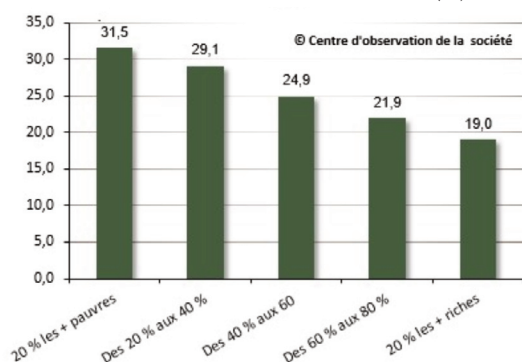
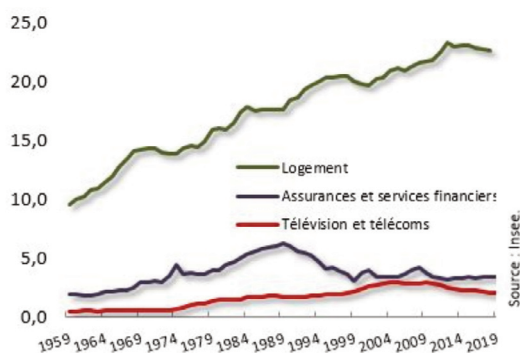


Tableau 4 : Dépenses contraintes rapportées au revenu selon le niveau de vie (%)



Source : Insee, France métrop. Données 2017

Tableau 5 : Part des dépenses pré-engagées dans le revenu des ménages (%)



Source : Insee.

C'est une dynamique inégalitaire au sein des revenus primaires du travail qui se met en place progressivement à de multiples niveaux. Là où les inégalités de revenus en général augmentent depuis les années 1980, en raison des revenus tirés du capital⁶, on assiste de plus en plus à une dynamique inégalitaire tirée par une distribution des revenus du travail concentrée au sommet des salaires.

Le niveau de vie des plus modestes s'effondre

Dans ce contexte, le niveau de vie des plus modestes a nettement reculé depuis 2008. Avant redistribution, donc en prenant en compte uniquement les revenus primaires pour les salariés, le niveau de vie des plus modestes a baissé de plus de 10 %, contre une hausse de 5 % pour les plus aisés. Cet écart, qui englobe l'ensemble de la population et non seulement les salariés, traduit une trajectoire d'inégalités manifeste et un décrochage de niveau de vie des plus modestes.

Cette trajectoire baissière est renforcée par le poids croissant des dépenses contraintes qui devient tout simplement insoutenable pour une part croissante de la population et face auquel les soutiens financiers publics ne suffisent plus : ces dépenses représentent une part nettement plus importante du budget d'une personne ou d'un ménage pauvre ou modeste que celui d'une personne ou d'un ménage aisé, en particulier sur les dépenses liées au logement.

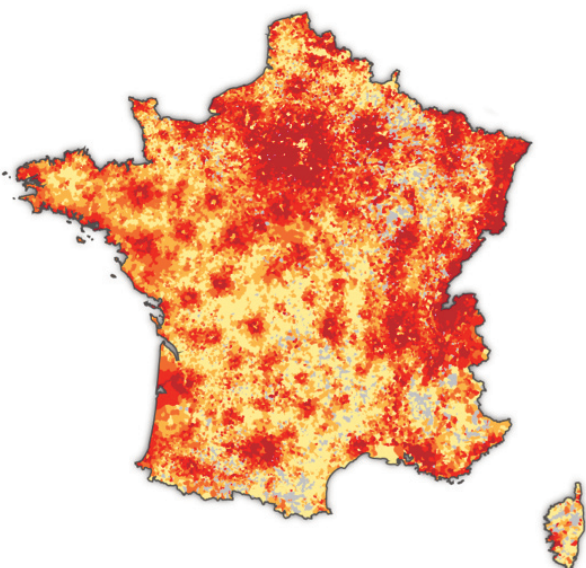
Les femmes des territoires périurbains, notamment, premières victimes de ce ralentissement

Cette dynamique entraîne derrière elles d'autres inégalités qui minent de plus en plus la société et le corps social tout entier. Si les écarts entre les salaires des hommes et des femmes se réduisent, les femmes sont davantage représentées dans les métiers précaires du bas de l'échelle des revenus (elles occupent près de 80 % des emplois précaires et sont surreprésentées dans les métiers à faible rémunération⁷), subissant donc davantage les stagnations des bas salaires. Quand le salaire des plus modestes stagne, c'est surtout celui des femmes modestes qui est af-

7. Dares 2018 et Observatoire des inégalités.

fecté.

De même, les inégalités territoriales se renforcent. Alors que les territoires métropolitains connaissent une concentration de la création d'emplois qualifiés, une autre partie de la France, périurbaine et rurale, voit ses emplois soit détruits, soit maintenus, mais sans toutefois connaître des dynamiques salariales identiques. Le salaire moyen net des habitants de Saint-Quentin-en-Yvelines est près du double de celui des habitants de Saint-Flour, dans le Cantal⁸, en raison de la composition des emplois (trois fois plus de cadres pour le premier comparé au second). De fait, la dynamique inégalitaire défavorable aux bas salaires ne peut que renforcer ce constat dans le temps.



Carte du niveau de vie médian par commune

Source : Insee.

Lecture : en rouge foncé les communes avec un revenu médian supérieur à 22 268 euros par an en 2015 ; en jaune les communes avec un revenu médian inférieur à 18 289 euros en 2015.

Un contexte économique qui tire durablement les salaires modestes vers le bas et favorise la croissance des plus hautes rémunérations

Le partage de la valeur ajoutée entre la rémunération du capital et celui du travail, dans un contexte d'individualisation croissante de l'évolution salariale, a

connu une évolution défavorable aux salariés, en particulier depuis les années 1990. À l'échelle de l'OCDE, entre 1990 et 2019, les gains de productivité ont augmenté de 49 %. Mais, dans le même temps, le salaire réel n'a progressé que de 23 %, signifiant là que les gains de productivité sont allés davantage dans la rémunération du capital que dans celui du travail. Si la France est moins impactée que d'autres pays sur cette répartition inégale entre travail et capital, elle demeure toutefois aussi victime de ce que Patrick Artus qualifie d'« austérité salariale⁹ ».

Cette faible dynamique des bas salaires dans le secteur privé ne doit pas être imputée à une inflation devenue structurellement faible, car elle en est bien davantage la cause. L'évolution du Smic, et par la suite l'ensemble des négociations salariales de branches (418 avenants salariaux ont été signés pour l'année 2019, contre 493 en 2018, soit une baisse de 15 %) sont normalement influencées par le niveau de l'inflation, point de repère de la négociation, maintenue à un niveau proche de 0 % entre 2013 et 2017. Toutefois, si le niveau de l'inflation a remonté ces dernières années, atteignant 1,8 % et 1,1 % en 2018 et 2019, les salaires nets, eux, n'ont pas suivi cette évolution, notamment pour les bas salaires. La tendance est donc moins à une inflation aboutissant à des évolutions salariales faibles que la dynamique inverse, celle d'une austérité salariale qui alimente l'inflation faible. C'est un cercle vicieux qui pèse sur les marges des entreprises en l'absence de hausse de prix et alimente la faible dynamique des revenus des ménages modestes.

Cette austérité salariale trouve sa cause dans l'équilibre macroéconomique actuel. Sans en expliquer ici les détails, la polarisation croissante du marché du travail, la valorisation des profils hautement qualifiés, la place largement dominante des services, où se conjuguent des dynamiques salariales inégales, ou encore un chômage structurel encore élevé ont et vont durablement contraindre le niveau des bas salaires dans les prochaines années.

Les enjeux de compétitivité constituent une contrainte supplémentaire à la revalorisation des bas salaires. En dehors des secteurs protégés, il devient de plus en plus difficile pour les secteurs exposés à la compétition internationale d'engager des évolu-

8. « D'où viennent les écarts de salaire entre les territoires ? », France Stratégie, 18 mai 2017.

9. Patrick Artus, *40 ans d'austérité salariale. Comment en sortir ?*, Paris, Odile Jacob, 2020.

tions salariales pour les bas salaires sans en voir l'impact sur la compétitivité de leur production ou services. Le soutien public à la réduction du coût du travail, dont les effets sont contestés et dont il ne s'agit pas ici de mesurer l'efficacité, a sans doute permis d'éviter une dégradation encore plus forte de la compétitivité dans un contexte de hausse modérée du Smic. Toutefois, dans un contexte budgétaire contraint, il nous faut imaginer d'autres leviers afin de concilier hausse des bas salaires et compétitivité.

Pourtant, cette contrainte qui pèse sur l'évolution des salaires n'a pas concerné les plus hautes rémunérations, qui ont connu une forte dynamique sur la dernière décennie. Parmi les facteurs explicatifs se trouvent l'affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats, qui, selon le FMI¹⁰, « est associée à un accroissement de la part des revenus les plus élevés », la mondialisation et le progrès technique, qui ont favorisé une croissance de la demande de travail qualifié à un rythme plus important que la capacité de notre système de formation à élever le niveau de qualification de la population active, ou encore la croissance de la taille des entreprises et leur financiarisation.

Cette croissance des hauts salaires ne résulte donc pas d'une plus grande utilité sociale ou d'un plus grand mérite des salariés concernés, mais davantage des effets d'offre et de demande sur le marché du travail qui leur sont favorables.

La crise sanitaire a néanmoins révélé au plus grand nombre l'injustice de ces inégalités salariales croissantes. Alors que nous avons vu que les métiers particulièrement exposés pendant le premier confinement de mars 2020, à la fois dans le secteur public et privé, étaient pour beaucoup faiblement rémunérés et ont connu de faibles évolutions ces dernières années, cette situation, au regard de leur nécessité dans la vie économique et sociale, devient de moins en moins acceptable. C'est tout le sens d'une « mission visant à accompagner les partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs

de la deuxième ligne » lancée par le gouvernement fin octobre 2020, dont les conclusions doivent être remises dans les prochaines semaines. Les propositions doivent permettre d'identifier les métiers concernés et d'apporter « une méthodologie et un accompagnement pour actionner les différents leviers de reconnaissance identifiés, le cas échéant par la négociation, avec l'objectif que les branches professionnelles aboutissent le plus rapidement possible sur des solutions qui puissent se traduire concrètement pour les salariés concernés¹¹ ».

Cette démarche, d'ailleurs, s'inscrit dans un contexte récent de prise de conscience du besoin de penser le partage de la valeur ajoutée en amont de la distribution des revenus primaires. La loi PACTE introduit des ratios d'équité permettant de mesurer les écarts de rémunérations perçues par les dirigeants avec la moyenne et la médiane des rémunérations perçues par les salariés. Une proposition de loi du 16 juin 2020 propose, quant à elle, de limiter les écarts de revenus au sein de l'entreprise. De même, certaines entreprises, notamment celles bénéficiant de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale » (ESUS), font de la limitation des écarts de salaires le fondement de leur développement (qui n'a d'ailleurs aucun impact sur la capacité à attirer des cadres dans leurs structures).

Pour notre part, nous estimons que si la reconnaissance peut emprunter différents leviers, notamment la qualité de vie au travail, la hausse des salaires reste le premier d'entre eux.

Le système fiscal-social, indispensable, ne suffit plus

Jusqu'à ce jour, il est revenu au système de redistribution fiscal-social le rôle d'encadrer les inégalités de revenus. Les impôts et le soutien de toute nature

10. Voir Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron : « Le pouvoir et le peuple », FMI, mars 2015. Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron, membres du département de recherche, démontrent *via* une analyse couvrant la période 1980-2010 dans les pays développés que, dans les faits, « l'affaiblissement des syndicats réduit le pouvoir de négociation des salariés par rapport aux détenteurs du capital », ce qui conduit « à une élévation de la rémunération du capital », réduit « l'influence des salariés sur les décisions managériales favorisant les postes les plus élevés », et limite la capacité syndicale à « freiner les inégalités en assurant une distribution des salaires ».

11. « Reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne : Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion confie à deux personnalités qualifiées, Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant, une mission d'appui aux partenaires sociaux », ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 30 octobre 2020.

aux ménages modestes permettent de réduire significativement les écarts de richesse. Toutefois, force est de constater que ce système connaît des limites dans l'action qu'il peut avoir contre les inégalités de revenus.

D'abord, beaucoup y échappent, à travers les paradis fiscaux ou l'optimisation fiscale¹², et cette tendance va croissant avec le temps malgré les actions, efficaces, déployées ces dernières années contre la délinquance financière. Par ailleurs, une part significative de notre système fiscal est plutôt régressive, en faveur des plus aisés (impôt sur le revenu¹³) ou en défaveur des plus modestes (notamment la TVA¹⁴, et il n'est pas anodin qu'une partie des revendications des « gilets jaunes » se soient, pour la première fois, portées sur une taxe à 0 % pour les produits de première nécessité). Enfin, la fiscalité globale des vingt dernières années vise à alléger le poids des prélèvements pour les plus aisés, à travers une imposition économique en diminution constante (impôt sur les sociétés devant se réduire à 25 % d'ici à 2022, diminution des impôts économiques de production de 20 milliards d'euros dans le dernier plan de relance) ou une imposition sur les revenus du capital considérablement allégée par les réformes de 2017¹⁵.

Des dizaines de milliards d'euros sont ici basculés de la puissance publique, à des fins de redistribution, vers les détenteurs de capitaux qui, s'ils réinvestissent une partie de ces sommes, n'hésitent pas à substituer de la rémunération du travail par une rémunération du capital largement avantageuse.

De plus, le système fiscal est perçu comme une redistribution fondée sur la solidarité. Or, la crise actuelle réclame de revaloriser financièrement des métiers aujourd'hui mal rémunérés par les mécanismes de l'offre et de la demande sur le marché du travail mais pourtant indispensables à notre société et à notre économie. Seule la redistribution primaire, c'est-à-dire la modification des montants versés sur la fiche de paie, permet d'octroyer à ces salariés une rémunération à la hauteur de leur utilité sociale et de mieux mettre en évidence le caractère collectif de la

performance d'une entreprise. Seule cette redistribution primaire met en évidence que les niveaux actuels des rémunérations les plus élevées résultent parfois davantage d'effets de marché (pouvoir de négociation élevé, mondialisation favorable aux travailleurs qualifiés) que de l'utilité de leurs bénéficiaires.

Nous proposons dans ce rapport une réforme de la répartition des revenus du travail qui prenne en compte le creusement des inégalités salariales et la nécessité de revaloriser les bas salaires dans un contexte macroéconomique qui leur est défavorable.

Il doit être rappelé, pour finir, deux éléments importants. D'abord, que les ménages dont le salaire correspond à celui du Smic ou très légèrement au-dessus ont bénéficié, ces deux dernières années, de mesures importantes pour leur pouvoir d'achat. La hausse de la prime d'activité, la bascule des baisses de cotisations / hausse de la CSG ou encore la suppression de la taxe d'habitation ont permis une hausse du revenu disponible net des ménages les moins aisés. Toutefois, il est essentiel d'indiquer que ces mesures n'impactent pas ce que nous estimons essentiel, à savoir la répartition de la valeur ajoutée et des revenus primaires issus du travail. Ces mesures fiscales sont financées par la puissance publique et donc par les impôts des mêmes qui bénéficient de ces mesures. Par ailleurs, nous avons déjà indiqué les lacunes de la prime d'activité, notamment sur le fait qu'elle n'impacte que le salaire net, non visible sur la fiche de paie. Nous estimons nécessaires des mesures visant une répartition de la valeur ajoutée dès la détermination du salaire, sans que cela pèse indirectement sur les plus modestes.

En outre, la réforme proposée dans ce rapport ne permet pas à elle seule de résoudre la problématique de la précarité et des faibles revenus. Des mesures en faveur des jeunes et des indépendants, particulièrement frappés par la pauvreté, des personnes sans emploi, dont le nombre explose suite à la crise sanitaire, des fonctionnaires ou encore des retraités sont nécessaires. La réforme proposée n'épuise pas non plus les enjeux de réformes de la fiscalité.

Elle demeure toutefois un axe central visant à donner

12. Gabriel Zucman, *La Richesse cachée des nations. Enquête sur les paradis fiscaux*, Paris, Seuil, 2016.

13. Thomas Piketty, Camille Landais et Emmanuel Saez, *Pour une révolution fiscale. Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle*, 2011.

14. *La Taxe sur la valeur ajoutée*, Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires, 16 décembre 2015.

15. *Comité d'évaluation des réformes de la fiscalité du capital. Deuxième rapport*, France Stratégie, octobre 2020.

La Protection salariale garantie : assurer aux salariés percevant les bas salaires le bénéfice de la croissance économique et limiter les inégalités salariales

Nous avons longtemps conçu notre système de solidarité par la redistribution après le versement des salaires *via* l'impôt et les prestations, en n'intervenant qu'à la marge sur les inégalités de salaires. Comme nous l'avons vu, ces inégalités augmentent et notre système ne permet plus de compenser les dérives d'une croissance économique captée au sommet de la hiérarchie salariale.

Une réforme ambitieuse visant à réduire les inégalités et accroître les revenus des plus modestes passe donc nécessairement, aujourd'hui, par une action déterminée et claire sur le partage des revenus primaires.

Nous proposons ici une Protection salariale garantie. Son principe est simple : ajuster, avant versement, les salaires afin d'assurer une hausse des rémunérations brutes des salaires des 30 % les plus modestes (près de 5 millions de salariés sont ici concernés¹⁶), financée par une contribution progressive (sur le modèle du prélèvement à la source) sur les revenus salariaux des 5 % les mieux rémunérés du pays :

– 5 millions de salariés, soit les 30 % des salariés les moins rémunérés bénéficieraient d'une augmentation d'environ 10 % en moyenne (12 % pour les salariés en dessous du 1^{er} décile, 9 % pour les salariés entre le 1^{er} et le 2^e décile et 5 % pour les salariés entre le 2^e et 3^e décile), directement sur leur fiche de paie et compris dans le revenu brut ;

– le gain net moyen d'un salarié à temps plein serait ici de 112 euros par mois, près de 1 350 euros par an, auquel il serait ajouté les cotisations sociales et patronales afférentes ;
– ce gain pour les plus modestes serait soutenu exclusivement et directement par les plus aisés.

Cette proposition répond à trois principaux objectifs :

1. faire bénéficier les bas salaires de la dynamique salariale des revenus les plus élevés ;
2. limiter la concentration salariale au niveau des 5 % les plus aisés ;
3. assurer une solidarité entre les secteurs économiques et entre les territoires.

La Protection salariale garantie ferait ainsi partie intégrante de la constitution du salaire, à la hausse pour 5 millions de personnes et à la baisse pour les plus aisés, afin d'être l'outil de l'ajustement nécessaire du partage de la valeur ajoutée.

Il ne constitue pas un impôt nouveau : son fonctionnement fait de cette protection une part intégrante de la détermination du montant salarial et évite ainsi les écueils de la redistribution par le système fiscal (une part de chaque euro versé en plus pour les mieux rémunérés du pays ira directement financer la Protection salariale garantie).

16. Les salaires sont présentés en équivalent temps plein (EQTP), c'est-à-dire convertis à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le nombre de salariés concernés par la mesure est plus élevé que les 5 millions indiqués dans le tableau puisqu'un certain nombre de salariés exercent à temps partiel ou occupent des CDD sur une partie de l'année seulement. Le pourcentage de revalorisation reste le même (11 % de la rémunération pour les salariés situés avant le 1^{er} décile, par exemple) mais le montant moyen dépend de la durée travaillée.

Avant de développer cette proposition, il est à noter que des politiques s'emparent déjà de la question de la juste répartition de la valeur ajoutée entre les entreprises et entre les salariés. Une proposition de loi du groupe socialiste déposée en juin 2020 et défendue en commission à partir de février 2021 propose d'instaurer une incitation stricte à une limitation des écarts de revenus entre 1 et 12 : au-delà de ce dernier chiffre, les coûts salariaux ne seraient plus déductibles de l'assiette imposable de l'impôt sur les sociétés¹⁷. Selon le rapport associé, une redistribution des salaires au-delà de 12 Smic permettrait d'augmenter le premier décile de salariés de 271 euros par mois ou d'augmenter en moyenne de 54 euros par mois la moitié des salariés les moins bien rémunérés. La proposition défendue dans cette note explore des logiques similaires et arrive à des conclusions proches.

Création d'une Protection salariale garantie : mode d'emploi en trois principaux temps

Temps 1 : la contribution d'une part des 5 % des salaires les plus élevés pour financer directement la hausse des bas salaires

Aujourd'hui, les 800 000 salariés situés dans les 5 % des salaires les plus élevés gagnent entre 5 000 euros

et 300 000 euros net et plus par mois. Ils bénéficient, en outre, d'une forte dynamique salariale : la rémunération des salariés situés entre le 98^e et le 99^e centile a crû de 16 % entre 2012 et 2018, contre seulement 8 % pour les salariés en dessous du 2^e décile (c'est-à-dire les 20 % des salariés les moins rémunérés)¹⁸.

Nous proposons que ces salariés les plus aisés financent la Protection salariale garantie à travers une contribution mensuelle nationale progressive, assise sur tout le salaire. Cette contribution représenterait un montant de près de 6,8 milliards d'euros sur un an, qui pèse pour plus de la moitié sur les 1% du sommet de la hiérarchie des salaires.

Les taux progressifs s'étaleraient de 4 % pour les salariés situés entre le 95^e centile et le 96^e centile, soit un prélèvement autour de 200 euros net par mois, de 5 % pour ceux entre le 96^e centile et le 97^e centile et jusqu'à 30 % pour le top 100 des plus hautes rémunérations (ceux touchant plus de 300 000 euros par mois, voir annexe).

Chaque année, les services de l'État indiqueront les salaires rentrant dans le dispositif de solidarité de la Protection salariale garantie et les taux appliqués mensuellement, *via* la Déclaration sociale nominative, un montant serait prélevé, distinctement visible sur la fiche de paie des 5 % les mieux rémunérés¹⁹.

Évidemment, ces taux peuvent être différents, appliqués sur des salaires plus hauts ou plus bas selon le consensus national sur le sujet²⁰. Toutefois, dans notre proposition, les taux progressifs ont été

Tableau 6 : Taux et montants des prélèvements sur les 5 % des salaires nets les plus élevés (voir annexe pour le tableau détaillé sur les taux et montants bruts)

Tranche de salaire	Moyenne salaire net mensuel	Taux de prélèvement	Montant moyen de prélèvement mensuel	Nombre de salariés	Montant annuel prélevé
95% - 96%	5 092 euros	4%	204 euros	160 000	391 100 938 euros
96% - 97%	5 632 euros	5%	282 euros	160 000	540 632 160 euros
97% - 98%	6 401 euros	6%	384 euros	160 000	737 379 746 euros
98% - 99%	7 768 euros	7%	553 euros	160 000	1 062 467 368 euros
99% - 100%	15 018 euros	8% à 30%	2 046 euros	160 000	3 928 224 000 euros
Total				800 000	6 659 804 212 euros

Source : Données de l'Insee retraitées.

17. Proposition de loi « pour une limite décente des écarts de revenu », présentée notamment par Dominique Potier, enregistrée le 16 juin 2020.

18. Insee Première, décembre 2018, et calculs des auteurs.

19. L'impact de la mesure sur les recettes fiscales serait faible. Si l'assiette de l'imposition sur le revenu (IR) des 5 % des plus hautes rémunérations diminuerait, entraînant une baisse des recettes de cet impôt, cette baisse serait largement compensée par les hausses des recettes issues de la TVA, la propension à consommer étant beaucoup plus forte en bas de l'échelle des revenus. En outre, le taux marginal d'imposition diminue à partir du dernier centile limitant les pertes de recettes de l'IR (voir Camille Landais, Thomas Piketty et Emmanuel Saez, *Pour une révolution fiscale, Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle*, Paris, Seuil, 2011).

déterminés de façon à permettre un rattrapage salarial des salariés des premiers déciles par rapport aux évolutions de la dernière décennie, comme l'illustre le tableau ci-dessous. Ainsi, les salariés situés entre les centiles 98 et 99 ont vu leur rémunération progresser de 16 % entre 2012 et 2018, passant de

7 914 euros à 9 172 euros. Si cette progression avait été identique à celle des premiers déciles, soit 8 %, leur salaire actuel aurait été moins élevé de 624 euros. Le montant du prélèvement s'élèverait donc à un montant presque similaire de 637 euros²¹.

Tableau 7 : Différence d'évolution des salaires entre les premiers déciles et les derniers centiles de 2012 à 2018 et lien avec le prélèvement proposé (exemples pour les centiles 95 et 99)

Décile/ Centile	2012 salaire net	2018 salaire net	Variation	Montant des salaires C95 et C99 en 2018 si la progression salariale avait été au même rythme que pour D1 et D2 (8%)	Différence avec salaire actuel	Montant du prélèvement proposé
D1	1 184 euros	1 282 euros	8 %	-	-	-
D2	1 321 euros	1 423 euros	8 %	-	-	-
C95	4 415 euros	4 932 euros	12 %	4 768 euros	164 euros	197 euros
C99	7 914 euros	9 172 euros	16 %	8 548 euros	624 euros	637 euros

Source : Données de l'Insee retraitées.

Ce mécanisme représente un puissant levier de correction des inégalités salariales. En effet, les 30 % des salariés les plus modestes, soit plus de 5 millions de personnes en France²², pourront ainsi bénéficier d'une augmentation moyenne de leur salaire de l'ordre de 10 %²³. Si, pour des raisons de lisibilité, les montants des rémunérations sont, dans ce rapport, présentés net des prélèvements sociaux, il apparaît fondamental de faire porter cette redistribution sur le salaire total versé par l'employeur, afin d'éviter l'écueil de la prime d'activité, qui ne revalorise que le salaire net²⁴. Les cotisations sociales et patronales constituent, en effet, un salaire différé qui accroît la

protection sociale des salariés (hausse du montant futur de la retraite, hausse de l'indemnisation reçue en cas de chômage). Les montants « super-bruts » indicatifs sont présentés en annexe 2.

Temps 2 : une augmentation moyenne de 112 euros net pour 5 millions de salariés

La redistribution se ferait de façon progressive : élevée pour les 10 % les plus modestes et plus réduite pour le 3^e décile, avec l'idée que l'effet de seuil soit le plus réduit possible au niveau du 4^e décile, où le bénéfice de la redistribution s'éteint.

Tableau 8 : Montant moyen de redistribution pour les trois premiers déciles de salaires, sous réserve des montants définitifs fixés par les partenaires sociaux (voir *infra*)

	Salaire net mensuel moyen	Taux d'augmentation moyen	Redistribution mensuelle nette moyenne	Nombre de salariés (EQTP)	Enveloppe annuelle
1 ^{er} décile	1 238 euros	12 %	151 euros	1 651 642	2 992 249 538 euros
2 ^e décile	1 362 euros	9 %	117 euros	1 651 642	2 315 355 238 euros
3 ^e décile	1 487 euros	5 %	88 euros	1 651 642	1 341 645 069 euros
Total				4 954 925	6 649 249 846 euros

Source : Insee.

20. Un scénario élargissant les prélèvements aux 10 % des salariés les mieux rémunérés mais avec des taux plus réduits pour le dernier centile est proposé en annexe.

21. L'Insee ne publie pas de séries longues pour les montants des rémunérations du dernier pourcentage des salariés (au-delà du centile 99). L'enquête sur les hauts salaires dans le secteur privé indiquent cependant un palier de rémunération de 23 000 euros pour les 0,1 % des salariés les mieux rémunérés, de 90 000 euros par mois pour les 1 000 salariés les mieux rémunérés et de 300 000 euros pour les 100 salariés les mieux rémunérés. En outre, la rémunération annuelle moyenne des dirigeants du CAC40 a connu une hausse de 27 % entre 2010 et 2019 et ceux du SBF120 de 32 % selon le cabinet Proxinvest, spécialisé dans la politique de vote et d'analyse de gouvernance des sociétés cotées.

22. En EQTP, voir *supra*.

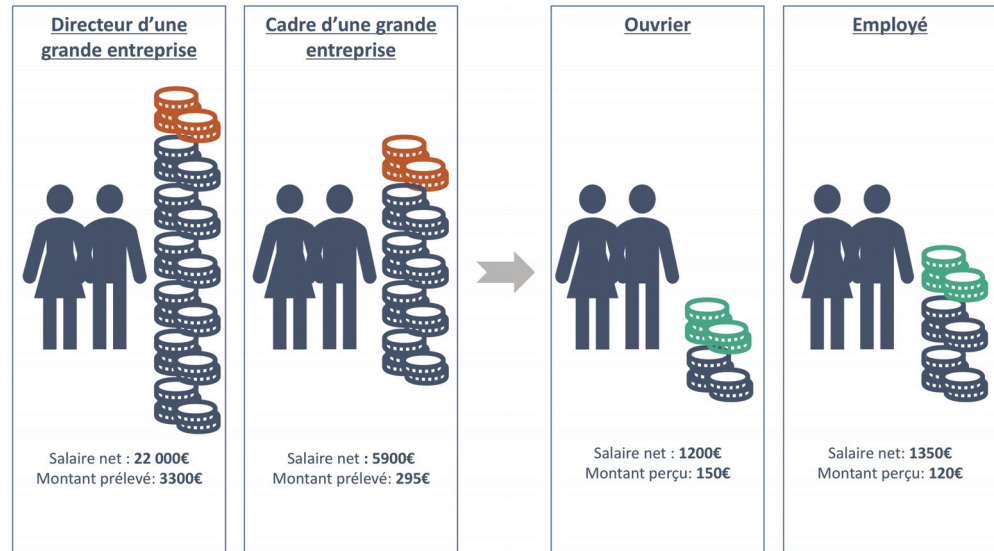
23. Avec une rémunération dégressive à partir du 3^e décile pour éviter des effets de seuil.

24. C'est-à-dire incluant les cotisations à la charge de l'employeur et celles à la charge du salarié.

Exemple de salariés concernés par la redistribution

Comme l'illustre l'exemple ci-contre :

- un cadre d'une grande entreprise gagnant 5 900 euros net par mois sera sollicité d'un montant de 295 euros net par mois ;
- un ouvrier gagnant 1 200 euros verra son salaire augmenté de 150 euros net par mois.



Source : Calcul des auteurs.

Modalité de versement : renforcer la solidarité entre les branches, plaçant les partenaires sociaux au cœur du dispositif

Le dispositif de redistribution serait réalisé à l'échelle nationale plutôt qu'à l'échelle d'une branche d'activité ou à celle d'une même entreprise. En effet, les niveaux de rémunération varient fortement selon le secteur ainsi que selon la taille de l'entreprise. Les 5 % des salaires les plus élevés se situent surtout dans certaines branches (banques, chimie, pharmacie, prestations de services aux entreprises, voir annexe 3) et dans les plus grandes entreprises (voir annexe 4). En conséquence, un mécanisme de redistribution au sein d'une même entreprise ne concernerait que les plus grandes d'entre elles, tandis qu'un mécanisme au sein d'une branche ne permettrait pas de revaloriser les salariés les moins rémunérés de certains secteurs d'activité, tels que le nettoyage, la manutention ou encore l'hôtellerie.

Si le mécanisme global est national, nous proposons ici de laisser aux syndicats de branche une marge d'appréciation dans l'allocation des montants, dans des conditions fixées par l'État, afin de renforcer le dialogue social sur les rémunérations et adapter les montants en fonction de la situation de chaque

branche. En effet, la proximité de ces instances au niveau microéconomique d'une branche leur octroie une position privilégiée pour arbitrer le fléchage précis des montants entre les personnes éligibles au sein de la branche. Par ailleurs, nous le savons, le renforcement de la place des syndicats peut contribuer à réduire les inégalités salariales²⁵.

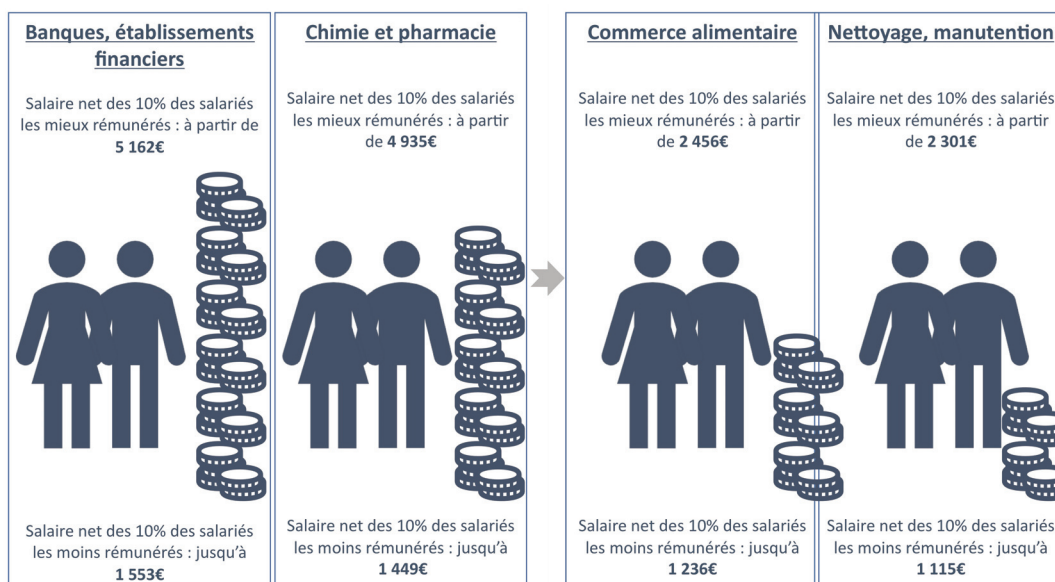
Concrètement, les modalités de versements s'effectueraient en trois phases.

1. D'abord, l'État communiquerait le montant de l'enveloppe affectée à chacune des différentes branches, en fonction du niveau des plus bas salaires et des inégalités au sein de chacune d'entre elles (21 branches selon la classification du ministère du Travail, voir annexe 3). Certains secteurs d'activités ont des niveaux de salaires bien plus élevés que d'autres, pour des raisons que nous avons pu exposer plus haut. Il ne serait pas judicieux que le mécanisme de la Protection salariale garantie soit cantonnée à une solidarité au sein d'une branche. Ainsi, la somme collectée auprès des actifs les mieux rémunérés d'une branche ne serait pas la même que celle redistribuée au sein de la même branche ; nous faisons ainsi jouer un mécanisme de solidarité entre les secteurs et les branches compte tenu des disparités de salaires.

25. Florence Jaumotte et Carolina Osorio Buitron, *op. cit.*

La Protection salariale garantie : assurer aux salariés percevant les bas salaires le bénéfice de la croissance économique et limiter les inégalités salariales

Illustration de la redistribution entre les branches
(voir annexe 3 pour les données sur toutes les branches)



Source : Dares, pour l'année 2015 ; calculs des auteurs.

2. Une fois la branche informée par l'État du montant à verser aux entreprises de son secteur, la redistribution de l'enveloppe accordée à chaque branche serait assurée par les organismes paritaires de branche *via* la négociation entre les partenaires sociaux (syndicats de salariés et patronaux). Chaque branche pourra ainsi définir une clé de répartition adaptée à son secteur et aux évolutions des salaires, qui fera l'objet d'un accord de branche transposé dans la convention collective. Le but ici est de rendre la Protection salariale garantie la plus adaptée possible au secteur du salarié, dans un cadre général défini par l'État²⁶.

3. Chaque branche notifiera aux services de l'État les entreprises bénéficiant du dispositif, ainsi que le nombre de salariés concernés. L'entreprise sera chargée d'identifier les personnes éligibles, de calculer le coût sur sa masse salariale, puis transmettra aux services de l'État le dossier chiffré en vue d'obtenir un versement direct de l'État, sous forme d'acompte afin de compenser l'impact sur sa trésorerie. Le solde sera versé à l'issue de la Déclaration sociale nominative (DSN) au mois de janvier. En cas de trop-perçu, c'est-à-dire dans l'hypothèse où les acomptes surpassent les sommes réellement redistribuées aux plus

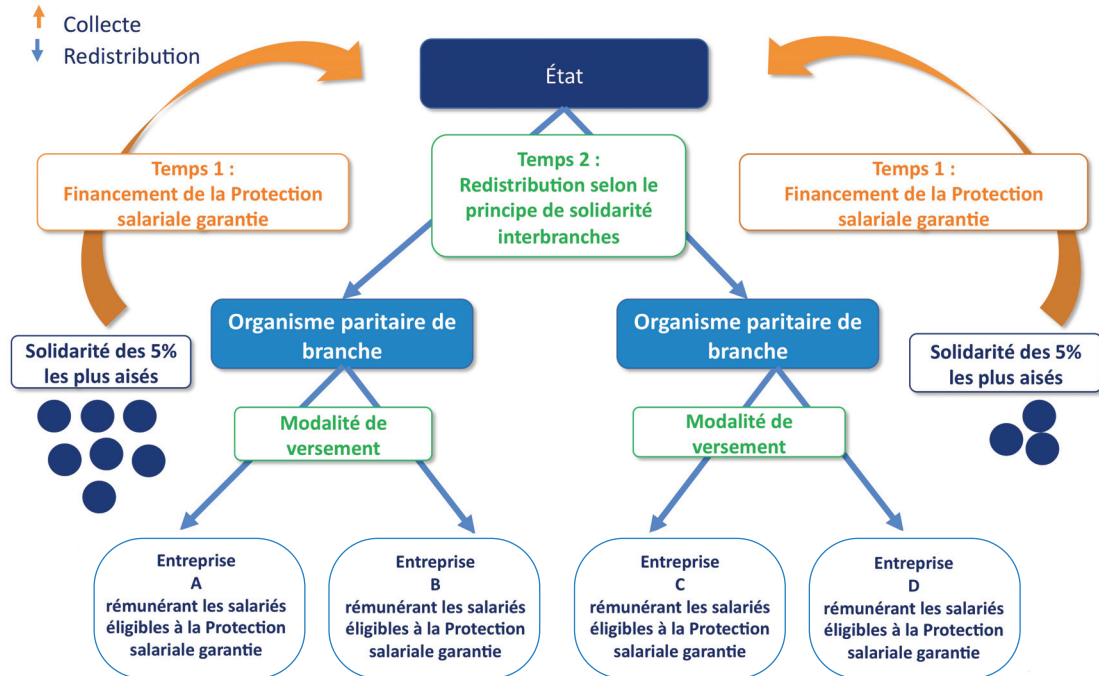
modestes, l'entreprise devra rembourser l'État de cette différence. En effet, les effectifs au sein de l'entreprise évoluent au cours de l'année : ce que l'entreprise devra reverser sur le salaire des salariés concernés en début d'année peut ne pas représenter le même montant en milieu ou en fin d'année. Le versement de la Protection salariale garantie sera réalisé chaque mois par l'employeur et devra apparaître sur une ligne distincte de la fiche de paie. À terme, elle ne devra plus être visible et représenter une part intégrante du salaire brut.

Une hausse plus limitée des salaires du 3^e décile limitera les effets de seuil associés aux réductions des cotisations sur les bas salaires.

Pour répondre à un besoin de transparence, le dossier transmis par l'entreprise au ministère du Travail, en vue d'obtenir les fonds de l'enveloppe solidaire fera l'objet, le cas échéant, d'une consultation du comité social et économique de l'entreprise (CSE). Cette dernière s'inscrira dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévu par l'article L. 2312-17, 3^e du Code du travail.

26. Au minimum 40 % de l'enveloppe solidaire devra être redistribuée en faveur des coefficients, niveaux et classifications regroupant les salariés appartenant au décile le plus bas sur l'échelle des rémunérations ; la somme accordée au 2^e décile le plus bas sur l'échelle des rémunérations devra être strictement supérieure à la somme accordée au 3^e décile le plus bas sur l'échelle des rémunérations.

Schéma illustrant le mécanisme de la Protection salariale garantie



Source : Auteurs.

Enfin, chaque année, le processus se répéterait : l'État, en lien avec les partenaires sociaux, fixerait, dans le cadre de la loi, les salaires qui bénéficieraient ou qui contribueraient à la Protection salariale garantie et les taux appliqués. Ainsi, spontanément, la hausse dynamique des hauts salaires viendrait accroître, chaque année, le montant que recevront les bas salaires : la dynamique salariale bénéficierait à toutes et tous.

Temps 3 : Compléter la Protection salariale garantie en incitant à une dynamique salariale en faveur des plus modestes dans l'entreprise

La Protection salariale garantie n'a pas vocation à remplacer la dynamique salariale classique dans l'entreprise, notamment dans le cadre des NAO. Elle doit donc être accompagnée d'un mécanisme permettant d'éviter les effets d'aubaine (c'est-à-dire que la revalorisation prévue par la Protection salariale garantie ne doit pas se substituer à la hausse salariale qui aurait été décidée en son absence).

Ainsi, pour éviter ces effets et garantir une dynamique salariale pérenne pour les 30 % des salariés les

moins rémunérés, la Protection salariale garantie serait complétée, trois ans après son lancement, et en complément du prélèvement sur les 5 % les plus aisés, par une contribution financière des entreprises de plus de 50 salariés ayant des pratiques salariales engendrant des inégalités.

Concrètement, cette contribution complémentaire des entreprises à ce dispositif reposerait sur trois critères objectifs qui, au niveau de chaque entreprise, mesureraient l'effort de celle-ci dans la lutte contre les inégalités salariales et la hausse des bas salaires.

Ainsi, une entreprise devra contribuer de façon complémentaire à la Protection salariale garantie si elle ne répond pas à deux des trois critères suivants au sein de l'entreprise :

- 1^{er} critère : au cours de l'année écoulée, la hausse moyenne des salaires (en %) des 30 % des salariés les moins rémunérés est supérieure à la hausse moyenne des salaires (en %) des 5 % des salariés les mieux rémunérés ;
- 2^e critère : au cours de l'année écoulée, la hausse moyenne (en %) des 5 % des salariés les mieux rémunérés est inférieure à l'augmentation moyenne

La Protection salariale garantie : assurer aux salariés percevant les bas salaires le bénéfice de la croissance économique et limiter les inégalités salariales

du reste de l'effectif ;

- 3^e critère : au cours de l'année écoulée, la hausse de la rémunération (en %) par action de l'entreprise des 5 % des salariés les mieux rémunérés est inférieure à la hausse moyenne des salaires des 30 % des salariés les moins rémunérés²⁷.

À l'issue de l'année de référence, les entreprises qui ne respecteraient pas au moins deux des trois critères se verraient signifier un avertissement. Si ces critères ne sont toujours pas respectés l'année suivante, l'entreprise sera mise à contribution du financement de

la Protection salariale garantie à hauteur de 0,5 % de la masse salariale²⁸. Le contrôle de ces critères, qui sont publics, se ferait, d'une part, par le comité social et économique (CSE) de l'entreprise et, d'autre part, par les services du ministère du Travail grâce aux informations transmises par l'entreprise.

De surcroît, toutes les entreprises devront rendre publique leur éligibilité ou non à cette contribution complémentaire afin d'accroître l'obligation de transparence²⁹. Ainsi, une entreprise sanctionnée se verrait également pénalisée en termes d'image.

27. Ce critère vise essentiellement à éviter un effet de substitution des hautes rémunérations salariales par une rémunération en actions.

28. Ce taux est deux fois inférieur à celui appliqué dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui fixe à 1 % de la masse salariale la sanction de l'entreprise en cas d'inégalités importantes entre les salaires des hommes et femmes, ainsi que leur avancement dans l'entreprise.

29. L'enjeu de la transparence des salaires est souligné par les députés Dominique Potier et Graziella Melchior dans *Le rapport d'information sur le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages*, Assemblée nationale, 9 décembre 2020.

Conclusion

Moderniser notre approche de la répartition de la valeur ajoutée à l'échelle nationale et dans l'entreprise sans dégrader la compétitivité du pays

La Protection salariale garantie est une nouvelle façon de penser la répartition de la valeur. Elle prend pour acquis que des dynamiques économiques globales structurelles entraînent de profondes inégalités, en dépit d'un système fiscal-social performant, et amènent notre société vers de plus en plus de fragilités sociales, de contestations et, *in fine*, d'un refus de notre modèle économique qui peut s'exprimer violemment. Les derniers mois nous ont montré que la question des salaires, de leur juste niveau et de leur juste dynamique dans le temps demeure une préoccupation essentielle pour des millions de gens et que cette question est un domaine insuffisamment investi par la puissance publique depuis des décennies.

Il est plus qu'indispensable aujourd'hui d'emprunter un chemin qui renforce les solidarités entre bénéficiaires de la création de richesses et de prendre acte qu'il n'est plus possible que certains accaparent bien davantage le fruit du travail de toutes et tous. Le dispositif que nous proposons répond à ce besoin, en rendant automatique ce partage, adapté à la situation de chaque secteur, et donne l'opportunité d'affirmer que la puissance publique est capable de reprendre

la main, y compris dans la détermination même du salaire, lorsqu'il est collectivement admis que cette détermination n'est plus soutenable socialement. Certaines entreprises l'ont parfaitement compris et ont fait la démonstration que des salaires moins élevés au sommet et plus élevés à la base non seulement n'entraînent pas un exode des salariés les mieux rémunérés vers d'autres entreprises, mais, au contraire, motivent celles et ceux qui, de plus en plus, sont en quête de sens au-delà d'une quête de rémunérations.

Évidemment, la Protection salariale garantie n'épuise pas le sujet de la lutte contre les inégalités et elle n'est qu'une proposition parmi un ensemble de mesures nécessaires, notamment envers les plus jeunes, les plus précaires sans emploi ou encore les indépendants durement frappés ces derniers mois. Elle constitue toutefois une étape indispensable pour affirmer que la communauté de destin que nous formons est capable de créer de nouvelles solidarités, sur la base de nouveaux constats de plus en plus partagés, et pour contribuer à prévenir des inégalités salariales qui ne seront bientôt plus supportables pour beaucoup.

Annexes

Annexe 1

Taux et montants de prélèvement sur les 5 derniers centiles (rémunération nette)

Centile	salaires nets mensuels 2018 (Source: Insee)	taux	montant de prélèvement mensuel	nombre salariés	montant de prélèvement annuel
>C95	4 932 €	4%	197 €	28 000	66 286 080 €
	5 000 €	4%	200 €	40 535	97 284 000 €
	5 100 €	4%	204 €	37 540	91 897 920 €
	5 200 €	4%	208 €	35 400	88 358 400 €
	5 300 €	4%	212 €	20 000	50 880 000 €
>C96	5 400 €	5%	270 €	30 563	99 024 120 €
	5 500 €	5%	275 €	28 839	95 168 700 €
	5 600 €	5%	280 €	26 751	89 883 360 €
	5 700 €	5%	285 €	25 303	86 536 260 €
	5 800 €	5%	290 €	23 474	81 689 520 €
>C97	5 900 €	5%	295 €	22 477	79 568 580 €
	6 000 €	6%	360 €	21 449	92 659 680 €
	6 100 €	6%	366 €	20 119	88 362 648 €
	6 200 €	6%	372 €	18 840	84 101 760 €
	6 300 €	6%	378 €	17 654	80 078 544 €
	6 400 €	6%	384 €	16 374	75 451 392 €
	6 500 €	6%	390 €	15 562	72 830 160 €
	6 600 €	6%	396 €	14 955	71 066 160 €
>C98	6 700 €	6%	402 €	14 049	67 772 376 €
	6 800 €	6%	408 €	13 166	64 460 736 €
	6 900 €	6%	414 €	12 526	62 229 168 €
	7 000 €	7%	490 €	12 526	73 652 880 €
	7 100 €	7%	497 €	11 798	70 363 272 €
	7 200 €	7%	504 €	11 113	67 211 424 €
	7 300 €	7%	511 €	10 746	65 894 472 €
	7 400 €	7%	518 €	10 029	62 340 264 €
	7 500 €	7%	525 €	9 716	61 210 800 €
	7 600 €	7%	532 €	9 184	58 630 656 €
	7 700 €	7%	539 €	8 585	55 527 780 €
	7 800 €	7%	546 €	8 181	53 601 912 €
	7 900 €	7%	553 €	7 855	52 125 780 €
	8 000 €	7%	560 €	7 724	51 905 280 €
	>C99	8 100 €	7%	567 €	7 386
8 200 €		7%	574 €	6 894	47 485 872 €
8 300 €		7%	581 €	6 555	45 701 460 €
8 400 €		7%	588 €	6 346	44 777 376 €
8 500 €		7%	595 €	6 048	43 182 720 €
8 600 €		7%	602 €	5 758	41 595 792 €
8 700 €		7%	609 €	5 663	41 385 204 €
8 900 €		7%	623 €	6 000	44 856 000 €
9 100 €		7%	637 €	16 000	122 304 000 €
9 500 €		8%	760 €	16 000	145 920 000 €
>C99	10 000 €	9%	900 €	16 000	172 800 000 €
	10 500 €	10%	1 050 €	16 000	201 600 000 €
	11 000 €	11%	1 210 €	16 000	232 320 000 €
	11 500 €	12%	1 380 €	16 000	264 960 000 €
	12 000 €	13%	1 560 €	16 000	299 520 000 €
	12 500 €	14%	1 750 €	16 000	336 000 000 €
	14 000 €	15%	2 100 €	16 000	403 200 000 €
	>Top 0,1%	25 000 €	30%	7 500 €	15 000
>Top 1000	90 000 €	30%	27 000 €	900	291 600 000 €
>Top 100	300 000 €	30%	90 000 €	100	108 000 000 €
Total				801 683	6 645 516 852 €

Annexe 2

Niveaux de prélèvements et de redistribution sur les rémunérations totales versées par l'employeur, salaires « super-bruts »

Les chiffres suivants ne sont qu'un ordre de grandeur, les montants précis dépendant de plusieurs paramètres (basculement uniquement des cotisations contributives – assurance vieillesse et chômage – ou de toutes les cotisations, intégration ou non des cotisations transférées dans le système d'allègement de charge, modification ou non des plafonds de certaines cotisations...) à définir.

tranche de salaire	moyenne salaire brut mensuel	taux de prélèvement	montant moyen de prélèvement mensuel	nombre de salariés	montant annuel prélevé
95%-96%	4 933 €	4%	137 €	160 000	761 469 364 €
96%-97%	96 917 €	5%	867 €	160 000	471 917 666 €
97%-98%	99 800 €	6%	349 €	160 000	9 107 061 850 €
98%-99%	91 461 €	7%	443 €	160 000	9 490 559 031 €
99%-100%	03 648 €	8% à 30%	1 361 €	160 000	7 676 661 066 €
Total				800 000	11 987 647 582

Redistribution

	Salaire brut mensuel moyen	Taux d'augmentation	Redistribution mensuelle brut	Nombre de salariés (EQTP)	enveloppe annuelle
1er décile	2 229 €	12%	272 €	1 651 642	5 386 049 169 €
2e décile	2 451 €	9%	210 €	1 651 642	4 167 639 429 €
3e décile	2 677 €	5%	122 €	1 651 642	2 414 961 125 €
Total				4 954 925	11 968 649 723 €

Annexe 3

Niveaux de rémunération par regroupement de branches

CRIS 1	Effectif salarié au 31 décembre 2015 *	Part des cadres (en %)	Indicateur de dispersion D9/D1	Salaire mensuel net D1	Salaire mensuel net D9
Banques, établissements financiers et assurances	697 400	41,3	3,3	1 553 €	5 172 €
Chimie et pharmacie	491 400	29,2	3,4	1 449 €	4 935 €
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	966 800	54,8	3,6	1 325 €	4 727 €
Métallurgie et sidérurgie	1 582 500	27,0	3,1	1 485 €	4 539 €
Culture et communication	508 100	39,1	3,5	1 258 €	4 456 €
Plastiques, caoutchouc et combustibles	214 400	19,6	3,1	1 399 €	4 345 €
Commerce de gros et import - export	367 400	22,0	3,2	1 298 €	4 104 €
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	312 100	24,5	3,0	1 288 €	3 830 €
Professions juridiques et comptables	247 000	26,0	2,8	1 367 €	3 824 €
Verre et matériaux de construction	194 100	14,3	2,6	1 365 €	3 505 €
Bois et dérivés	242 900	12,1	2,5	1 280 €	3 249 €
Branches non agricoles diverses	651 600	13,2	2,7	1 139 €	3 126 €
Agro-alimentaire	768 000	9,9	2,6	1 187 €	3 031 €
Bâtiment et travaux publics	1 282 600	10,7	2,4	1 255 €	3 015 €
Habillement, cuir, textile	456 800	13,5	2,6	1 158 €	3 013 €
Services de l'automobile et des matériels roulants	480 200	10,1	2,4	1 231 €	3 009 €
Transports (hors statuts)	881 200	8,9	2,3	1 306 €	2 994 €
Commerce de détail principalement non alimentaire	373 400	12,2	2,5	1 189 €	2 922 €
Secteur sanitaire et social	1 919 400	7,8	2,4	1 071 €	2 580 €
Commerce principalement alimentaire	677 900	7,7	2,0	1 236 €	2 456 €
Hôtellerie, restauration et tourisme	941 300	6,8	2,0	1 161 €	2 334 €
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	659 900	4,2	2,1	1 115 €	2 301 €
Ensemble		18,6	3,0	1 213 €	3 649 €

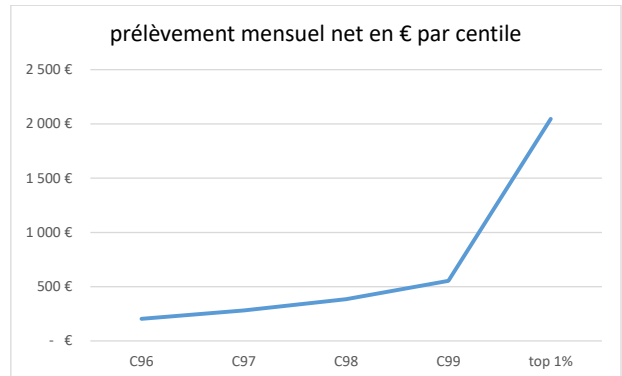
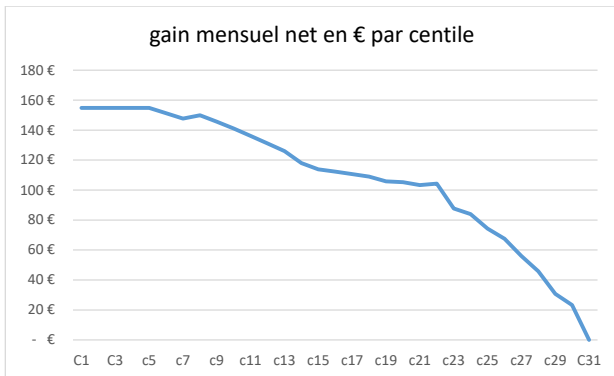
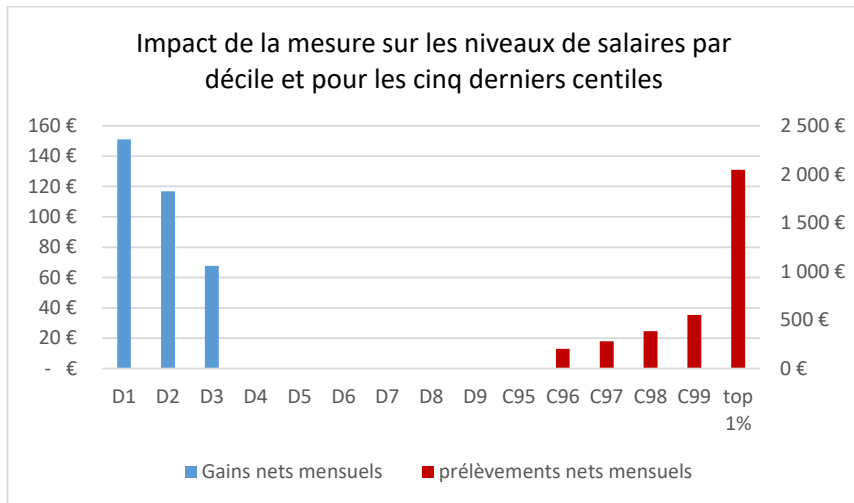
Annexe 4

Niveaux de rémunération en fonction de la taille de l'entreprise

taille de l'entreprise	indicateurs de dispersion du salaire net (en 2015)	
	D1	D9
Moins de 10 salariés	1 139 €	2 781 €
De 10 à 19 salariés	1 192 €	3 141 €
De 20 à 49 salariés	1 206 €	3 349 €
De 50 à 99 salariés	1 213 €	3 487 €
De 100 à 249 salariés	1 253 €	3 672 €
De 250 à 499 salariés	1 263 €	3 800 €
500 salariés ou plus	1 291 €	4 128 €
Ensemble	1 213 €	3 649 €

Annexe 5

Graphiques illustrant l'impact de la mesure sur les niveaux des salaires



Annexe 6

Scénario alternatif de redistribution basé sur le prélèvement du dernier décile des rémunérations

Centile	Salaires nets mensuels 2018 (Source: INSEE)	taux	montant de prélèvement mensuel	nombre salariés	montant de prélèvement annuel
>C91	3 856 €	1%	39 €	165 000	76 348 800 €
>C92	4 027 €	1,5%	60 €	165 000	119 601 900 €
>C93	4 227 €	2,0%	85 €	165 000	167 389 200 €
>C94	4 468 €	2,5%	112 €	165 000	221 166 000 €
>C95	4 766 €	3,0%	143 €	165 000	283 100 400 €
> C95	4 932 €	4%	197 €	28 000	66 286 080 €
	5 000 €	4%	200 €	40 535	97 284 000 €
	5 100 €	4%	204 €	37 540	91 897 920 €
	5 200 €	4%	208 €	35 400	88 358 400 €
>C96	5 300 €	4%	212 €	20 000	50 880 000 €
	5 400 €	5%	270 €	30 563	99 024 120 €
	5 500 €	5%	275 €	28 839	95 168 700 €
	5 600 €	5%	280 €	26 751	89 883 360 €
	5 700 €	5%	285 €	25 303	86 536 260 €
> C97	5 800 €	5%	290 €	23 474	81 689 520 €
	5 900 €	5%	295 €	22 477	79 568 580 €
	6 000 €	6%	360 €	21 449	92 659 680 €
	6 100 €	6%	366 €	20 119	88 362 648 €
	6 200 €	6%	372 €	18 840	84 101 760 €
	6 300 €	6%	378 €	17 654	80 078 544 €
	6 400 €	6%	384 €	16 374	75 451 392 €
	6 500 €	6%	390 €	15 562	72 830 160 €
	6 600 €	6%	396 €	14 955	71 066 160 €
	6 700 €	6%	402 €	14 049	67 772 376 €
>C98	6 800 €	6%	408 €	13 166	64 460 736 €
	6 900 €	6%	414 €	12 526	62 229 168 €
	7 000 €	6%	420 €	12 526	63 131 040 €
	7 100 €	7%	497 €	11 798	70 363 272 €
	7 200 €	7%	504 €	11 113	67 211 424 €
	7 300 €	7%	511 €	10 746	65 894 472 €
	7 400 €	7%	518 €	10 029	62 340 264 €
	7 500 €	7%	525 €	9 716	61 210 800 €
	7 600 €	7%	532 €	9 184	58 630 656 €
	7 700 €	7%	539 €	8 585	55 527 780 €
	7 800 €	7%	546 €	8 181	53 601 912 €
	7 900 €	7%	553 €	7 855	52 125 780 €
	8 000 €	7%	560 €	7 724	51 905 280 €
	8 100 €	7%	567 €	7 386	50 254 344 €
	8 200 €	7%	574 €	6 894	47 485 872 €
	8 300 €	7%	581 €	6 555	45 701 460 €
	8 400 €	7%	588 €	6 346	44 777 376 €
8 500 €	7%	595 €	6 048	43 182 720 €	
8 600 €	7%	602 €	5 758	41 595 792 €	
8 700 €	7%	609 €	5 663	41 385 204 €	
8 800 €	7%	616 €	5 568	41 174 616 €	
8 900 €	7%	623 €	6 000	44 856 000 €	
>C99	9 100 €	8%	728 €	16 000	139 776 000 €
	9 500 €	8%	760 €	16 000	145 920 000 €
	10 000 €	9%	900 €	16 000	172 800 000 €
	10 500 €	9%	945 €	16 000	181 440 000 €
	11 000 €	9%	990 €	16 000	190 080 000 €
	11 500 €	10%	1 150 €	16 000	220 800 000 €
	12 000 €	10%	1 200 €	16 000	230 400 000 €
	12 500 €	12%	1 500 €	16 000	288 000 000 €
14 000 €	13%	1 820 €	16 000	349 440 000 €	
>Top 0,1%	25 000 €	20%	5 000 €	15 000	900 000 000 €
>Top 1000	90 000 €	20%	18 000 €	900	194 400 000 €
>Top 100	300 000 €	20%	60 000 €	100	72 000 000 €
Total				1 626 683	6 659 433 312 €