

Chapitre 2

LE MÉGAPATRON : DIRIGEANT, ACTIONNAIRE ET SALARIÉ

Par quel miracle les rémunérations des patrons ont-elles pu connaître une telle envolée à partir du début des années 1980, au moment précis où les salariés classiques commençaient à se serrer la ceinture après les fastes et regrettées Trente Glorieuses ? On peut sans doute interpréter cette situation de différentes manières.

Le mélange des genres

Deux économistes français, Xavier Gabaix, du MIT, et Augustin Landier, de l'université de New York, avancent une explication aussi simple que lumineuse : la valeur boursière des grandes entreprises américaines a été multipliée par six entre 1980 et 2003, suite à

la mondialisation et aux vagues successives de fusions-acquisitions qui ont accéléré la course à la taille. Il est donc logique que les salaires des grands patrons aient suivi la même trajectoire.

Un exemple significatif de ce processus est le géant de l'aéronautique *Boeing*. Entre le décollage du premier Boeing 767 en 1981 et le lancement du projet de Boeing 787 en 2004, le métier du patron du groupe n'a sans doute pas changé de façon révolutionnaire. La véritable révolution, c'est l'ampleur des enjeux financiers. La valeur de *Boeing* a été multipliée par 7,5 entre 1981 et 2004, passant de 6 à 83 milliards de dollars. Quoi de plus normal que le salaire de son PDG augmente d'autant ? Sa responsabilité est énorme et la moindre erreur de stratégie peut provoquer des dégâts sans commune mesure par rapport à il y a vingt-cinq ans !

Et Gabaix et Landier de conclure alors que, tandis que le salaire du plus grand nombre, ceux qui travaillent dur pour gagner leur vie, continuera de croître au rythme modeste de la productivité, le salaire des patrons poursuivra pour sa part sa rapide ascension, de pair avec la valeur des entreprises. En France comme ailleurs. Ce type d'analyse rejoint celle du prix Nobel d'économie Gary Becker, dont les études très académiques ont montré que la taille des entreprises et le niveau des revenus des patrons étaient étroitement liés, et ce, dès les années 1930, c'est-

à-dire bien avant la distribution à grande échelle des stock-options, qui ne s'est opérée que ces vingt-cinq dernières années.

Il n'empêche. Pour être pertinente, cette analyse ne prend pas en compte une autre dimension du problème, à savoir un savant et quelquefois douteux mélange des genres que l'on ne retrouve pas dans les PME, les petites structures ou les professions indépendantes. Le mégapatron est à la fois l'actionnaire, le dirigeant *et* le salarié de son entreprise. Cette situation de cumul des sources de rémunération est à l'origine de certaines dérives à l'intérieur du système. Elle explose aujourd'hui, de l'affaire *Vivendi* aux scandales *EADS* et *Vinci*, à la face des médias et de l'opinion publique, et surtout au détriment de la collectivité tout entière.

Le paradoxe de l'histoire est que l'origine de ces dérives se trouve dans un raisonnement très classique et tout à fait légitime de la théorie économique. Lorsqu'une entreprise se développe, elle produit plus, et elle a besoin de plus en plus de machines, de salariés, d'employés. Pour assurer son expansion, elle doit obtenir de plus en plus d'argent, de moyens, de ressources. Or, au-delà d'un certain stade, ni les finances propres de l'entreprise, ni le crédit des banques ne sont suffisants pour nourrir ce développement. D'où l'importance de la Bourse, ou, en d'autres termes, du marché financier, en particulier du marché des actions.