

Pourquoi « occuper la Défense » ?¹

par Olivier Godechot, sociologue, Centre Maurice Halbwachs et Laboratoire de Sociologie Quantitative (CNRS)

Le 17 septembre 2011, des activistes new-yorkais à l'appel du groupe et du site internet Adbusters initièrent un large mouvement politique d'occupation des lieux symboliques du pouvoir de la finance. « Occupy Wall Street » eut un succès médiatique et politique inattendu. L'occupation jour et nuit du parc Zuccotti à deux cent mètres de la bourse de New-York dura près de deux mois jusqu'à l'évacuation mouvementée le 15 Novembre 2011 des protestataires par les forces de police. Le mouvement essaima aussi non seulement dans les grands centres villes états-uniens, mais aussi dans la plupart des places financières du monde. En Octobre 2011, le mouvement « Occupy London » occupa la cathédrale Saint Paul à deux pas de la bourse de Londres et à partir du 4 novembre 2011, on assiste à une réplique française avec le mouvement « Occupons La Défense » qui maintiendra sa présence sur le parvis jusqu'au début du mois de janvier 2012.

La première originalité de ce mouvement tient d'abord à son mot d'ordre initial largement repris par la suite : « We are the 99% ! », « Nous sommes les 99% ! ». Même si ce slogan semble réactiver la dichotomie classique du peuple contre l'élite, il innove par son abstraction, en reprenant comme mode de désignation des groupes sociaux les fractiles de la répartition des revenus. Ce slogan manifeste ainsi la performativité des sciences sociales² : les catégories scientifiques des chercheurs peuvent sous certaines conditions se muer en catégories d'action, non seulement pour le pouvoir mais aussi parfois pour le mouvement social (l'autre exemple intéressant est le destin politique des travaux de James Tobin). Les travaux de Thomas Piketty et Emmanuel Saez montrant le retour des inégalités aux États-Unis³ et notamment leurs graphes sur la part des 1% dans les revenus et les salaires ont ainsi été repris directement par les manifestants sous la forme d'affiches ou de t-shirts. Quand bien même abstraite et statistique (les 1% les mieux payés, les 99%), cette désignation doit peut-être son succès à la difficulté de désigner les élites aujourd'hui autrement qu'abstraitemment. La catégorie des 1% s'impose d'autant mieux que les modes classiques de désignation de l'élite, « les bourgeois », les « patrons », ne fonctionnent plus très bien pour désigner les mutations des inégalités contemporaines.

La deuxième originalité du mouvement est d'avoir ciblé principalement la finance comme ferment et comme symbole principal de cette montée des inégalités – quand bien même ses participants pouvaient avoir une idée très floue de l'activité et des métiers de la finance. Sur ce deuxième point, le mouvement social semble moins avoir été performé par les travaux en sciences sociales, qu'accompagner ou même précéder les recherches socio-économiques actuelles. En effet, si l'on sait depuis longtemps que les inégalités de revenu et en particulier les inégalités salariales ont cru fortement au cours des 40 dernières années aux États-Unis, ce n'est que récemment qu'on s'est aperçu que ce phénomène ne se limitait plus à ce seul pays⁴. Les travaux de Camille Landais montrent qu'en France, les inégalités ont aussi recommencé à augmenter, à un rythme soutenu, mais ceci seulement depuis la fin des années 1990⁵.

1 Cet article est une reprise partielle de l'article précédemment publié par *La vie des idées* : Olivier Godechot, « La finance, facteur d'inégalités », *La Vie des idées*, 15 avril 2011. ISSN : 2105-3030. URL : <http://www.laviedesidees.fr/La-finance-facteur-d-inegalites.html>. Une version longue de cette étude est disponible en anglais sur : <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/58/48/81/PDF/wp201113.pdf>

2 Sur la notion de performativité, cf. Michel Callon, « Introduction: The Embeddedness of Economic Markets in Economics », in Michel Callon, *The laws of Market*, London: Blackwell Publishers, 1998, p. 1-57.

3 Cf. Thomas Piketty et Emmanuel Saez, « Income Inequality in the United States, 1913-1998 », *Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 2003, p. 1-39.

4 Cf. Atkinson, Tony, Thomas Piketty et Emmanuel Saez, « Top Incomes in the Long Run of History », *Journal of Economic Literature*, 2011 forthcoming.

5 Cf. Camille Landais, « Top incomes in France (1998-2006) : Booming inequalities ? », *PSE Working Paper*, 2009.

Peu de choses en revanche sont connues sur la composition sociale des élites salariales, sur les responsables et les bénéficiaires de cette hausse des inégalités.

La description analytique et l'interprétation de cette évolution ne font que commencer. Un facteur, largement commenté, est la hausse considérable des rémunérations des PDG au cours des trente dernières années⁶. Un autre facteur tient à l'augmentation des rémunérations dans l'industrie du divertissement pour les superstars du sport et des arts. Toutefois, il n'est pas certain que ce soient ces élites visibles qui contribuent le plus à la montée des inégalités. Plus récemment, en partie en raison de la crise financière et de l'indignation suscitée par les bonus, l'importance des salaires dans la finance a été étudiée⁷. Bell et Van Reenen estiment ainsi que 70% de l'augmentation récente de la part du centile supérieur dans la masse salariale au Royaume-Uni a été capturée par des salariés de l'industrie financière⁸.

Le but de cette contribution n'est pas d'analyser le mouvement d'occupation en lui-même mais de caractériser scientifiquement ce que ce mouvement désigne et dénonce politiquement : la montée des inégalités, le rôle de la finance dans cette évolution. En étudiant la transformation des inégalités en France, nous montrons si ce mouvement a vraiment de « bonnes raisons » d'occuper pendant deux mois dans le froid, encerclé par les policiers le parvis de la Défense ou si au contraire le ferment de sa mobilisation est une représentation imaginaire des évolutions socio-économiques. Nous nous appuyons pour cela sur les données DADS (1976-2007), les données salariales de sécurité sociale française pour le secteur privé⁹. Ces données nous permettent de poser des questions sur l'évolution des inégalités salariales en France. Tout d'abord, quelle est la fiabilité de la montée des inégalités découvertes par Landais sur la base de sources fiscales autodéclarées ? Si cette tendance est robuste, alors quels sont les groupes qui y ont le plus contribué ? Les PDG, les managers, les experts, les superstars du divertissement ? La finance parisienne, moins opulente que celle de Londres ou de Wall Street, a-t-elle pour autant contribué à cette montée des inégalités ?

Les DADS : une base de données précieuse pour étudier les salaires en France

Les DADS, Déclarations Annuelles de Données Sociales, sont un ensemble de données statistiques issues d'une source administrative. Afin de collecter les cotisations sociales pour la sécurité sociale – les charges sociales qui sont plus ou moins proportionnelle au salaire d'un employé – la sécurité sociale recueille tous les salaires individuels du secteur privé.

Sur la base de ces sources administratives, deux principaux ensembles de données sont disponibles. Le premier est le Panel DADS (1976-2007), qui contient le 24ème des salariés du privé de 1976 à 2001 et le 12ème de cette même population après 2001. Le deuxième ensemble est constitué des fichiers exhaustifs de tous les emplois dans le secteur privé de 1994 à 2007.

Tout d'abord, dans le panel (1976-2007) et pour les fichiers exhaustifs de la période 2002-2007, nous utilisons la somme annuelle des salaires bruts perçus par des individus qui touchent plus de la moitié d'un salaire minimum. Comme il n'est pas possible d'identifier un salarié d'un poste à un autre dans les fichiers exhaustifs de la période 1994-2001, nous utilisons les salaires bruts annuels des postes non-annexes à temps plein lorsque ceux-ci sont supérieurs à la moitié d'un salaire minimum.

6 Cf. Lucian A. Bebchuk et Yaniv Grinstein, « The Growth of Executive Pay. » *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 2005, p. 283–303 ; Xavier Gabaix and Augustin Landier, « Why has CEO Pay increased so much ? », *Quarterly Journal of Economics*, 123, 2008, p. 49-100.

7 Cf. Thomas Philippon et Ariell Reshef, « Human Capital in the U.S. Financial Industry : 1909-2006. » NBER Working Paper No. 14644, January 2009 ; Steve Kaplan et Joshua Rauh, « Wall Street and Main Street : What Contributes to the Rise in the Highest Incomes ? », 23(3), 2010, p. 1004-1050.

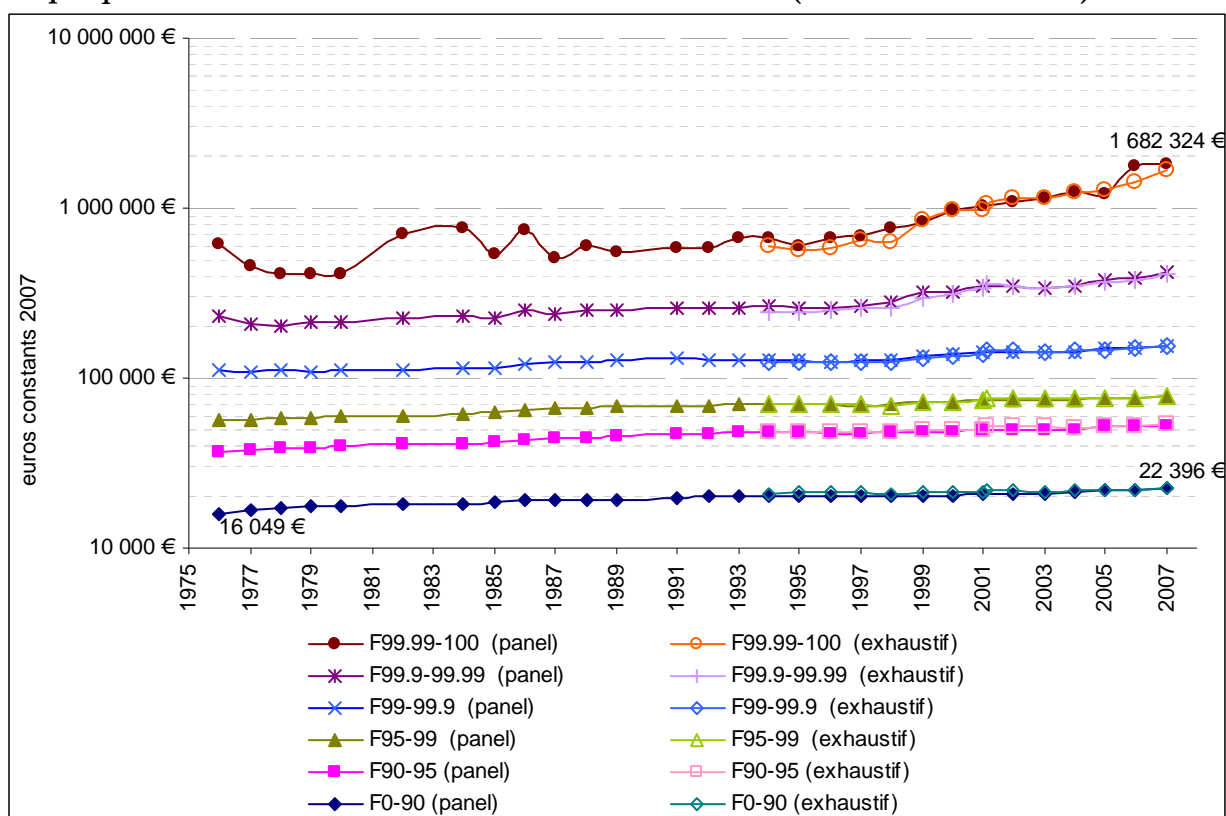
8 Cf. Brian Bell et John Van Reenen, « Bankers' pay and extreme wage inequality in the UK », Centre for Economic Performance, 2010.

9 L'auteur a bénéficié, pour l'accès aux données, du CASD (Centre d'accès sécurisé distant) dédié aux chercheurs autorisés suite à un avis émis par le Comité français du secret statistique.

L'évolution des salaires en France

Afin d'analyser l'évolution des inégalités, nous calculons les fractiles en haut de la distribution des salaires¹⁰. Le graphique 1 montre l'évolution des salaires pour les différents fractiles. Nous constatons une augmentation globale des salaires, mais à des taux différents pour chaque fractile. F0-90 croît assez lentement. Dans l'ensemble, F90-95, F95-99 et F99-99.9 semblent augmenter régulièrement et au même taux. F99.9-99.99 et F99.99-100 croissent plus rapidement, en particulier au cours des dix dernières années. En 2007, le dix-millème supérieur, soit les 0.01% les mieux payés dans le secteur privé (1692 personnes), touchaient au minimum 867 000 €, et en moyenne 1 682 000 € par an, alors que les 90% les moins payés touchaient entre 7 600 € et 46 700 € de salaire brut annuel et gagnaient en moyenne 22 400 €.

Graphique 1. Évolution des salaires des différents fractiles (euros constants 2007)



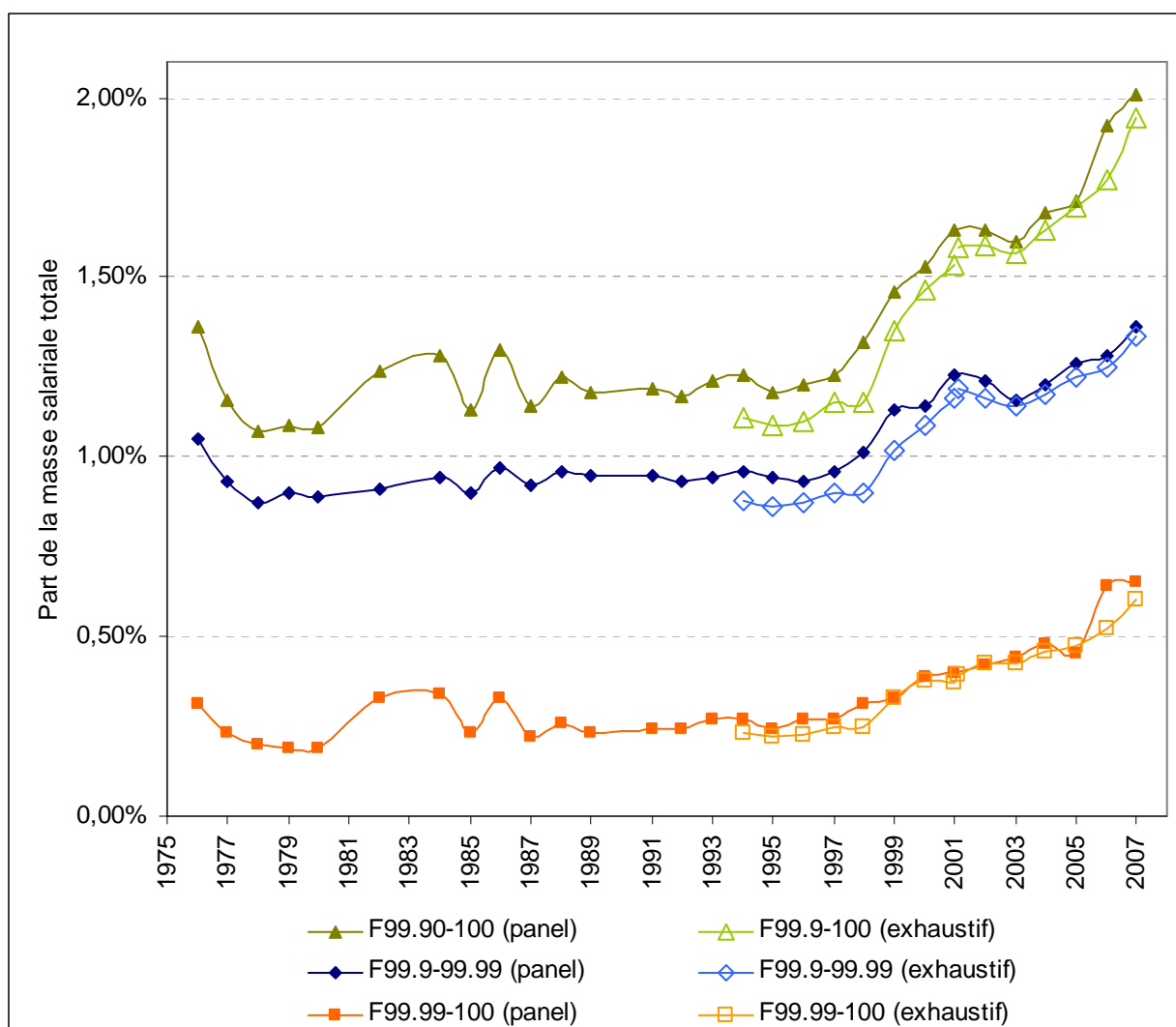
Note : En 2007, le salaire moyen du top 0.01% était de 1 682 324 euros.

Sources : Panel DADS (1976-2007) et France – fichiers exhaustifs DADS (1994-2007).

Les conséquences de cette tendance sont les suivantes. La part de la majorité (F0-90) dans la masse salariale est globalement en baisse, perdant 2 points en 30 ans. La part des « classes moyennes » définies par les fractiles entre P90 et P99.9 reste globalement stable ou augmente à un rythme lent. Cependant, lorsque nous passons au millième supérieur, nous pouvons voir une forte augmentation de leur part à partir de 1996, celle-ci passant de 1,2% de la masse salariale à 2,0% en 2007. La moitié de cette hausse de 0,8 point est revenue au top 0,01% et l'autre moitié alimente le F99.9-99.99.

Graphique 2. Évolution de la part du millième supérieur

10 F99.99-100 désigne les 0.01% salariés les mieux payés. F99-99.9 désigne les personnes qui sont dans le centile supérieur mais ne font pas partie du millième supérieur de la distribution des salaires.



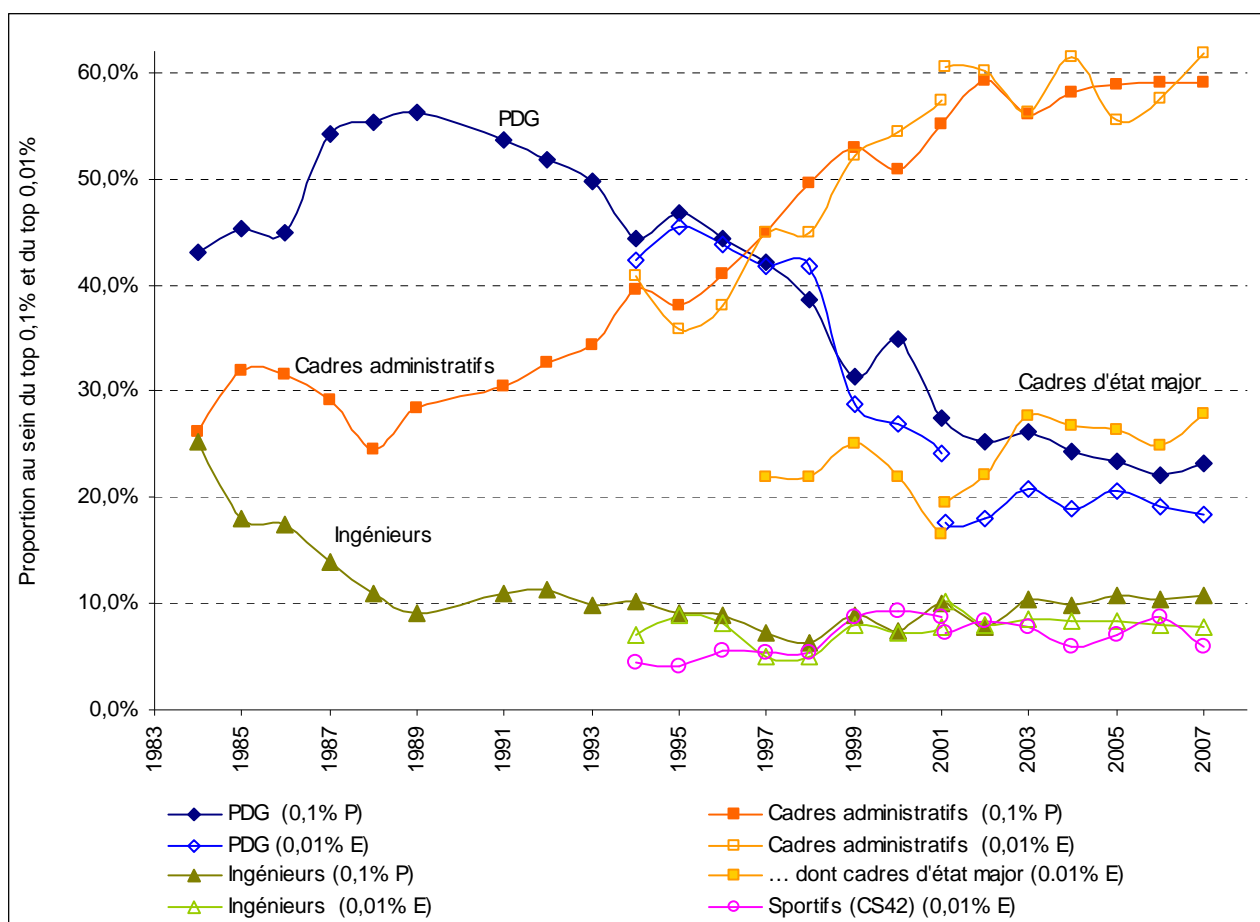
Note : En 2007, le top 0.1% percevait 2.0% des salaires.

Sources : Panel DADS (1976-2007) et France – fichiers exhaustifs DADS (1994-2007).

Déclin des PDG et montée de la Défense

Par rapport aux études classiques des inégalités en général fondées sur les déclarations de revenu, le grand apport des DADS est de contenir des informations sur l'entreprise et la profession des populations étudiées. Il devient alors possible de décrire la composition sociale et sectorielle des élites salariales et, ainsi, d'avancer des pistes pour la compréhension de la transformation des inégalités contemporaines. Le graphique 3 présente le résultat d'une telle décomposition. La catégorie sociale déclarée par l'entreprise n'est pas toujours très bonne, surtout en début de période, aussi faut-il rester prudent dans notre interprétation.

Graphique 3. Représentation des différentes catégories sociales au sein des élites salariales



Note : En 2007, les cadres administratifs constituent 59% du top 0,1% et 62% du top 0,01%. 0,1% P renvoie à la part au sein du millime calculée à partir panel. 0,01% EP renvoie à la part au sein du dix-millime calculée à partir des fichiers exhaustifs. Nous corrigeons ici les réponses des CS manifestation mal codées en écartant les salariés faisant partie du millime ou du dix-millime déclarés ouvriers, employés ou professions intermédiaires (sauf la CS 42 – professeurs des écoles – qui contient les sportifs).

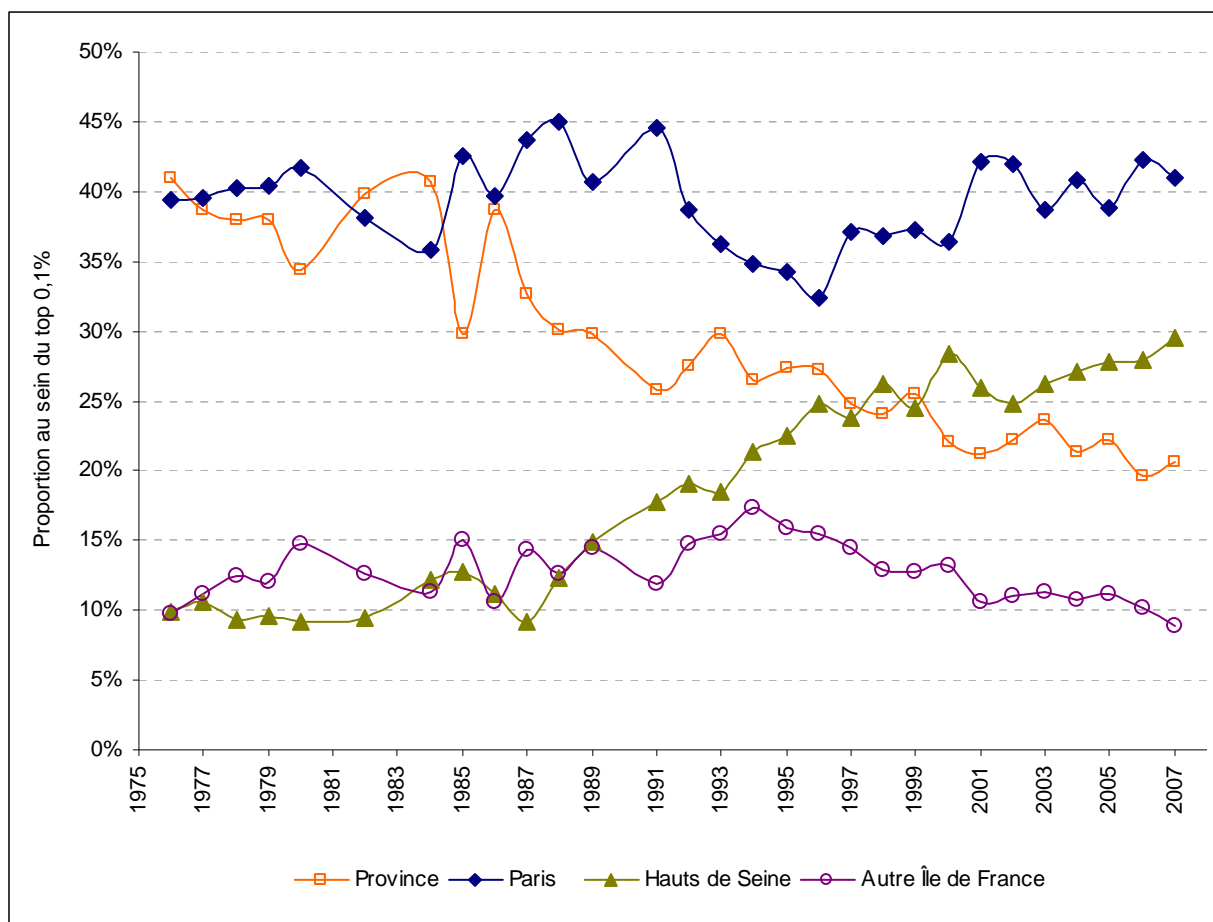
Sources : Panel DADS (1976-2007) et France – fichiers exhaustifs DADS (1994-2007).

Malgré les imperfections de la source, un phénomène spectaculaire semble néanmoins à première vue émerger. Entre le début des années 1990 et la fin des années 2000, la place des PDG et celle des cadres administratifs semblent s'inverser. La proportion des PDG au sein du millime le mieux payé passe de 56% en 1989 à 23% en 2007, pendant que celle des cadres administratifs augmente de 28% à 59%. On pourrait suspecter pour les PDG l'effet d'une transformation des formes de rémunération, avec l'émergence des stock-options dans les années 1990 qui justement ne sont pas comptabilisés par les DADS. Toutefois le fait que le déclin des PDG concerne principalement les PDG à la tête d'entreprises de petite taille (en nombre de salariés), moins enclines par conséquent à verser des stock-options suffit à écarter cette hypothèse. Même si l'évolution réelle est peut-être moins prononcée que celle que nous constatons ici, on peut conclure au déclin des élites traditionnelles (les patrons d'entreprise) au sein des élites salariales au profit des cadres administratifs de rang inférieur, parmi lesquels on compte certes des cadres d'état major (un tiers de la hausse) mais aussi des cadres ayant des positions moins hautes dans l'organisation.

L'analyse des lieux de travail de l'élite salariale renforce encore l'hypothèse d'un déclin des notables (Graphique 4). Alors que la part des salariés travaillant respectivement en Île de France et en Province n'a guère bougé pendant la période (65% des salariés travaillant en Province), la composition géographique (en termes de lieu de travail) de l'élite salariale a été fortement bouleversée. 41% du millime travaillait en Province en 1976. Trente ans plus tard, ils ne sont plus que 21% à le faire. Au sein de l'Île de France, c'est essentiellement le poids d'un département, les Hauts de Seine qui profite du déclin provincial. Sa part au sein des Working Rich augmente dans le même temps de 10% à 30%, à la

faveur d'une croissance soutenue au sein des années 1990. C'est essentiellement le développement du centre d'affaire de la Défense qui a permis une telle transformation¹¹.

Graphique 4. Part des salariés travaillant à Paris, dans les Hauts de seine et en Province au sein du millime



Note : En 2007, les salariés travaillant à Paris constituent 41% des salariés du top 0,1%.
Sources : Panel DADS (1976-2007) et France – fichiers exhaustifs DADS (1994-2007).

Le rôle de la finance

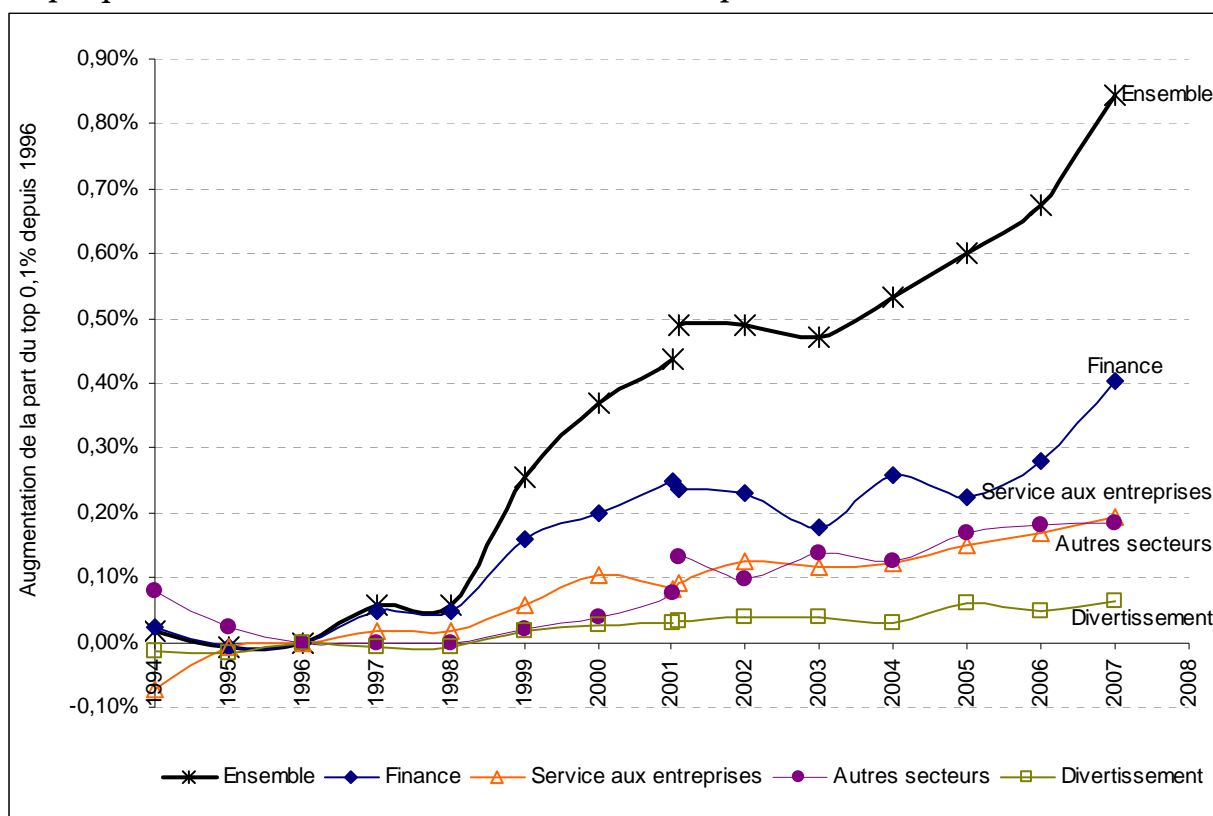
Une approche sectorielle nous permet enfin de décrire plus précisément le type de salariés qui ont le plus contribué à l'accroissement des inégalités. Certains secteurs comme l'industrie, le commerce et les restaurants, les transports et la communication sont aujourd'hui beaucoup moins représentés au sommet de la hiérarchie des salaires qu'ils ne l'étaient il y a 30 ans. Par exemple, 38% du millime supérieur travaillaient dans l'industrie en 1976, alors que seulement 14% le font en 2007. D'autre part, les services aux entreprises, la finance et dans une moindre mesure, le divertissement et les autres services ont augmenté parmi les salariés les mieux rémunérés. En 1976, 10% du millime supérieur travaillaient dans les services aux entreprises et 6% dans la finance. En 2007, ils étaient respectivement 26% et 24%. En outre, l'augmentation et la diminution des différents secteurs au sein de l'élite salariale doivent être rapportées à leur évolution au sein du secteur privé dans son ensemble. Ainsi, les services aux entreprises sont un secteur dans lequel l'effectif a augmenté très rapidement au cours du dernier quart de siècle, alors que le nombre de salariés de la finance est resté une proportion assez stable du secteur privé (environ 3% des salariés du secteur privé). Au début des années 1980, les salariés de la finance étaient deux fois plus présents dans le millime supérieur qu'ils ne l'étaient au dessous de ce seuil. Ce ratio a augmenté faiblement dans les années 1980 et très fortement dans les années 1990. En

11 Cf. Saskia Sassen, *The global city: New York, London, Tokyo*, Princeton: Princeton University Press, 2001.

2001, il culmine à 10, en raison des primes considérables accordées après l'excellente année 2000 sur les marchés.

Par conséquent, nous pouvons essayer de quantifier la contribution de ce secteur à l'accroissement des inégalités entre 1996 et 2007. Nous suivons ici Bell et Van Reenen¹². Nous calculons la contribution de la finance, des services aux entreprises, du divertissement et d'autres secteurs à l'augmentation de 0,85 point de la part du millime supérieur dans la masse salariale. Nous constatons que la finance a contribué à 48% de cette hausse, tandis que les services aux entreprises et les autres secteurs ont chacun contribué à près de 23%, et enfin le divertissement à 8% (graphique 5).

Graphique 5. Contributions à la hausse du millime supérieur



Note : Entre 1996 et 2007, la part du top 0,1% a augmenté globalement de 0,85 points et la part de la finance au sein de ce fractile a augmenté de 0,40 points.

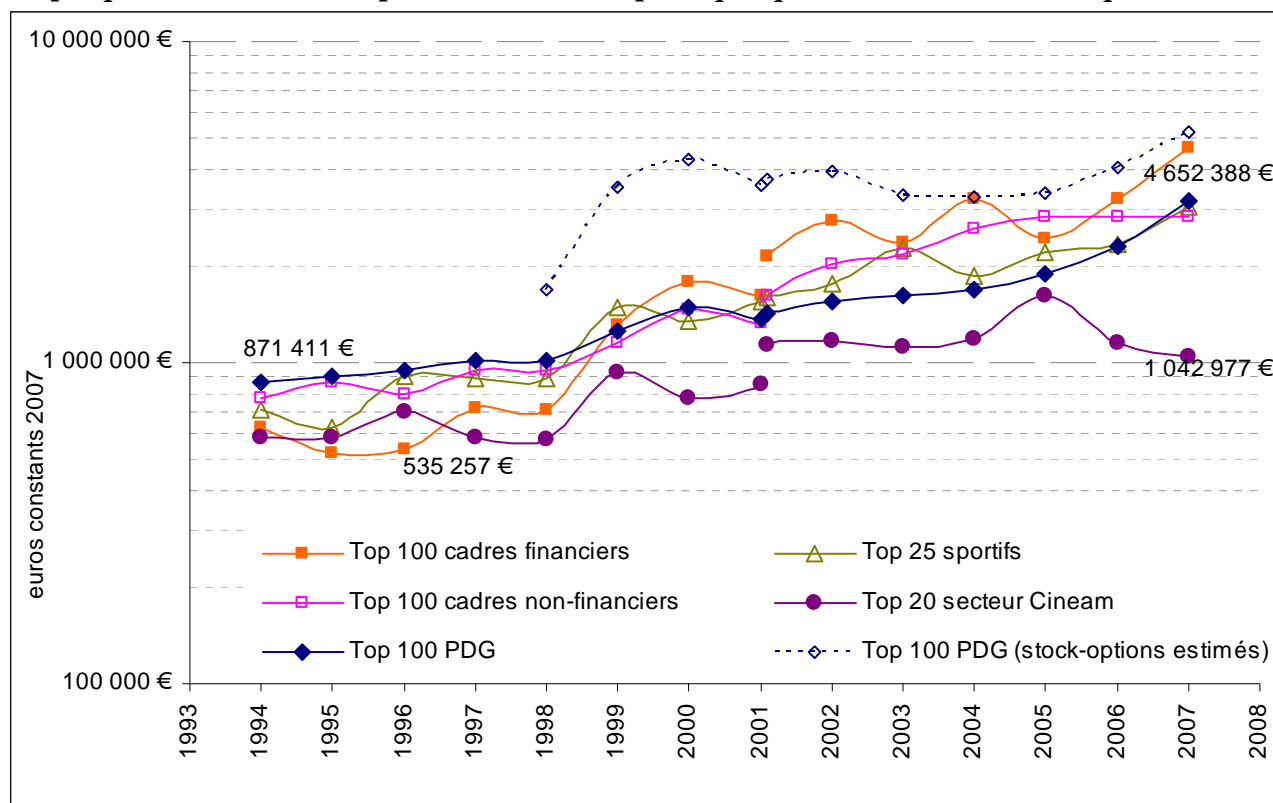
Sources : Panel DADS (1976-2007) et France – fichiers exhaustifs DADS (1994-2007).

Lorsque nous nous restreignons au dix-millime supérieur, nous constatons que la finance est responsable de 57% de la hausse. À la fin de la période, la finance constitue 37% de son effectif. Les financiers sont 19,4 fois plus représentés à ce niveau que dans les tranches inférieures. La surreprésentation de ce secteur dans ce fractile est beaucoup plus élevée que celle atteinte par les services aux entreprises (2,3) ou le divertissement (6,7).

Enfin, le graphique 6, qui compare l'évolution des salaires de quelques métiers de l'élite salariale, nous permet de résumer certaines de nos principales constatations. Dans le graphique, nous analysons l'évolution des salaires du top 100 des cadres de la finance, du top 100 des cadres hors finance (et hors divertissement), du top 100 des chefs d'entreprise, du top 25 des sportifs, et du top 20 des salariés du secteur cinéma, télévision et vidéo (dont la plupart sont des acteurs). Entre 1996 et 2007, les salaires ont augmenté de 1,5 dans ce dernier groupe, de 3,3 dans le sport et pour les PDG, de 3,6 pour les cadres hors finance, et de 8,7 pour le top 100 des cadres de la finance. L'estimation des stock-options et des attributions d'actions pour les PDG à partir des séries de Proxinvest ne modifie guère ce constat.

12 Cf. Bell, Van Reenen, *op. cit.*

Graphique 6. Évolution des plus hauts salaires pour quelques métiers caractéristiques.



Note : En 2007, le top 100 des cadres de la finance était payé 4 652 388 euros en moyenne. Les évolutions sont en euros 2007 constants. A partir des séries établies par le cabinet Proxinvest sur les rémunérations des PDG du CAC40 depuis 1998, nous estimons la part des stock-options pour le top 100 des PDG.

Sources : Panel DADS (1976-2007) et France – fichiers exhaustifs DADS (1994-2007).

Par conséquent, les professions bien rémunérées les plus examinées, telles que les PDG et les superstars du divertissement, ne sont pas les principaux responsables de l'accroissement des inégalités par rapport aux cadres de la finance, en particulier parmi ceux-ci, au sein des salles de marché, les chefs d'équipe et les chefs de salle¹³.

Retour de la bourgeoisie ou éclatement des élites

Au final, la France a connu une forte augmentation des inégalités au cours des 12 dernières années. La moitié de l'augmentation de la part du millime supérieur est due à une hausse des salaires des cadres de la finance. D'autre part, les PDG et les superstars du divertissement ne semblent pas jouer un rôle majeur dans l'accroissement des inégalités.

Le mouvement « Occupons la Défense » n'a donc pas tort. Il ne s'agit pas de dire que ce mouvement a politiquement raison ou que son action est efficace (ce serait l'objet d'une analyse d'un autre type), mais qu'il a bien de bonnes raisons d'occuper la Défense comme figure emblématique de l'irruption des inégalités en France, avec la concentration sur ce lieu de travail d'une part croissante des élites salariales, notamment financières, lesquelles s'approprient une part croissante de la masse salariale. Apportons une précision : c'est plus au niveau du 0,1% que ces transformations sont le plus manifestes qu'au sein des 1%.

Il n'en demeure pas moins que tant ce mouvement social que notre propre exploration des transformations des hiérarchies salariales mettent en lumière un phénomène intéressant et troublant sur la structuration des élites. Celles-ci sont difficiles à caractériser autrement que par l'intermédiaire des

13 Cf. Olivier Godechot, *Working Rich. Salaires, bonus et appropriation des profits dans l'industrie financière*, Paris : La Découverte, 2007.

fractiles. Les représentants classiques de la « bourgeoisie », les patrons d'entreprise, en particulier les patrons de petites entreprises, y sont de moins en moins présents. Ils sont de plus en plus supplantés par les salariés de la finance, les opérateurs de salle de marché (traders et vendeurs), les chefs d'équipe et les chefs de salle, et les cadres de haut rang des grands groupes français installés à la Défense. Même si les vedettes du spectacle n'ont pas au sein de ces élites une présence aussi visible que ne le suggérerait la mise en visibilité médiatique de leurs revenus, celles-ci (en particulier les vedettes sportives) ont contribué aussi dans les années 1990 à diversifier les élites. Pour résumer à grands traits notre étude, au début des années 1990, au sein des élites salariales, on comptait une majorité de patrons. La caractérisation de cette élite comme groupe professionnel, le patronnât, voire comme une classe sociale, la bourgeoisie, se justifiait. En 2007, dans la tranche des 0,01% des salaires les plus élevés, nous trouvons près de 40% de cadres de la finance, 20% de chefs d'entreprise et 10% de sportifs. Les élites salariales sont donc devenues singulièrement hétérogènes. Pour le dire vite, la réunion d'un Zinédine Zidane, d'un Henri de Castries et d'un Jérôme Kerviel ne fait pas forcément une classe sociale¹⁴.

Ce constat d'hétérogénéité croissante des élites se fonde certes sur le seul examen des salaires. Si nous avons pu étudier l'évolution de la composition des élites en tenant compte aussi des revenus non salariaux et plus encore des patrimoines, le constat aurait été nettement plus nuancé. Mais l'examen des salaires a le mérite d'être directement en prise avec la formation des hiérarchies dans le monde du travail. De ce point de vue, la proposition de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot d'un « retour de la bourgeoisie », seule « classe mobilisée », n'est pas vérifiée¹⁵. Que ce soit du point de vue de la culture, du statut, du mode de vie, de la position dans l'organisation, du pouvoir politique, ces élites salariales sont bien de plus en plus hétérogènes. Dans un contexte social de déstructuration des autres groupes sociaux, en particulier du groupe ouvrier, ces élites n'ont guère besoin d'être mobilisés pour défendre leurs intérêts, en premier lieu fiscaux. Si Nicolas Sarkozy est en un sens représentatif de cette montée en puissance des « riches »¹⁶, c'est qu'il tente de les représenter dans leur diversité en réunissant vedettes et patrons, au risque de paraître par sa versatilité sociale clinquant et superficiel, et finalement peu recommandable auprès de la bourgeoisie traditionnelle.

Au final, on pourra tenter de penser l'accroissement des inégalités contemporaines moins comme le symptôme d'un retour de la bourgeoisie que comme le signe de l'hétérogénéisation croissante des élites salariales et de la concurrence avivée entre ses fractions. Les salaires, en particulier ceux des PDG, ne sont pas indépendants des rémunérations versées dans les autres milieux professionnels. Lucian Bebchuk et Jesse Fried pour expliquer les rémunérations des PDG, considèrent que ceux-ci peuvent les fixer librement sous contrainte de ne pas susciter l'opprobre collective¹⁷. Tant que les patrons étaient un groupe cohérent, cohésif, ayant le monopole des positions les plus hautes de la hiérarchie salariale, ils pouvaient et devaient se restreindre collectivement sur les salaires pour présenter aux autres groupes sociaux un visage présentable et responsable. A partir du moment où ils entrent en concurrence avec des traders et des patrons de salle, des chanteurs et des footballeurs, d'une part ils sont incités à entrer dans une course poursuite pour maintenir leur place au sein de la hiérarchie des revenus, d'autre part ils peuvent prendre appui sur ces exemples, en particulier sur les vedettes les plus populaires pour justifier et rendre acceptables leur nouveau niveau de prétention salariale.

14 Jérôme Kerviel touchait au titre de l'année 2006 48 000 euros de salaire fixe et 60 000 euros de bonus. Au titre de l'année 2007, il attendait un bonus de 300 000 euros. En 2007, il était donc sur le point d'entrer dans le millime (plus de 280 000 euros) mais encore loin d'appartenir par ses revenus au dix-millime des salariés les mieux payés (plus de 866 000 euros) (« Jérôme Kerviel contre la Société Générale : suivez le procès minute par minute », *La Tribune*, 09 juin 2010. On a conservé ce nom plutôt que d'autres personnes plus caractéristiques de cette élite financière (tel Christophe Mianné, le chef des dérivés actions à la Société Générale) car il est sûrement plus connu du lecteur.

15 Cf. Michel Pinçon, Monique Pinçon-Charlot, *Sociologie de la bourgeoisie*, Paris : La découverte, 2005 (3^{ème} édition).

16 Cf. Michel Pinçon, Monique Pinçon-Charlot, *Le président des riches*, Paris : La découverte, 2001.

17 Cf. Lucian Bebchuk, Jesse Fried, *Pay without performance*, Cambridge MA: Harvard University Press, 2004.