

## **Rémunérations : un revenu à trois composantes**

**... pour tendre simultanément vers justice, dignité et réalisme**

### **Objectif :**

dans l'esprit de notre devise " Fraternité ", permettre à quiconque de vivre – peut-être sobrement mais décentement – de sa contribution à la société (" travail "), c'est-à-dire de pouvoir se loger, se nourrir, se distraire, se cultiver ou se ressourcer.

Et les rémunérations les plus modestes doivent aussi permettre une certaine élévation du niveau de vie (constitution d'un minimum d'épargne).

D'autre part, le maintien de certains patrimoines importants doit être assuré ; ceux-celles qui les détiennent doivent pouvoir assumer leur responsabilité relative à ces biens.

### **Constats des situations actuelles suivantes :**

écarts scandaleux entre les rémunérations ; manque de décence et, en tous cas, de fraternité et de dignité de certains dirigeants et hauts responsables.

### **Proposition de mise à l'étude d'un principe de " revenu à 3 composantes "**

#### **Remarques préliminaires :**

\* il ne s'agit pas de juger moralement ce qui peut sous-tendre ces situations (attitudes et comportements des personnes concernées et des membres des conseils d'administration) et de le punir, mais d'empêcher le maintien de ces situations.

\* La proposition est formulée en pensant aux salaires, mais elle devrait pouvoir être adaptée aux professions libérales (?)

### **Un revenu formé de 3 composantes (3 étages) :**

#### **1ère composante : " revenu universel "**

un revenu universel destiné à chaque citoyen, aux caractéristiques suivantes :

- \* en fonction de l'âge,
- \* et, éventuellement, en fonction aussi du nombre de personnes à charge (en fixant une limite pour ce nombre de personnes à charge prises en compte),
- \* conditionné par le vote obligatoire,
- \* versé par l'état, en remplacement de la multitude d'aides actuelles (existence d'expériences locales en ce sens).

#### **2ème composante : " contrepartie de service rendu à la société "**

cette rémunération – qui se rajoute à la précédente – est versée par l'entreprise ou l'organisme où la personne travaille. Caractéristiques :

- \* comme actuellement, en fonction du niveau de compétence, du niveau de responsabilité et du mérite,
- \* maintien d'un " SMIC ",
- \* avec limitation par la loi de la fourchette des rémunérations (décence évoquée en introduction et réalisme pour l'entreprise),
- \* et - pourquoi pas ? - lors d'une augmentation décidée pour les dirigeants, obligation d'appliquer le même taux à toutes les rémunérations.
- \* Cette 2ème composante se rajoutant à la précédente, le niveau des rémunérations par l'entreprise pourrait alors être diminué ( ? - à étudier).

... / ...

### **3ème composante : " de responsabilité patrimoniale "**

Les deux premières composantes doivent permettre de satisfaire les objectifs annoncés au 1er paragraphe concernant une vie décente pour chaque personne engagée d'une manière ou d'une autre dans la vie de la collectivité ; elles sont a priori suffisantes.

Toutefois, cette troisième composante, s'ajoutant aux deux autres, a pour but de faciliter la gestion et le maintien d'un patrimoine détenu par un salarié (exemple : un château hérité de la famille), avec les conditions suivantes pour le(s) bien(s) concerné(s) :

- \* détenus par une personne travaillant effectivement,
- \* clairement identifié(s), avec une origine bien " tracée ",
- \* ... en excluant les biens acquis jusque là (c'est-à-dire dans le mode actuel de rétribution) par des personnes ayant des revenus salariaux très élevés,
- \* reconnu(s) comme bien patrimonial ayant aussi un caractère " d'intérêt national ou local", autrement dit " une certaine valeur commune " (ce qui sous-entend qu'un " propriétaire " est aussi comptable envers la collectivité de ce qu'il fait de son bien),

et les caractéristiques suivantes :

- \* l'importance du montant attribué est fonction de la taille et de la valeur des biens (évaluation par une autorité indépendante),
- \* en s'appuyant sur l'évaluation évoquée ci-dessus, ce montant est versé, pour des parts à déterminer au cas par cas, par l'entreprise (ou l'organisme) où travaille la personne et par la collectivité (au niveau national ou régional).
- \* Réalisation de contrôles pour vérification de l'emploi des sommes allouées - qui, à la limite, pourraient même ne pas transiter par le propriétaire (?) - .

Il est important de noter ici **ce qui peut montrer que les moyens financiers nécessaires pour allouer cette 3ème composante existent bien** :

- \* pour les entreprises et organismes divers : en raison de la suppression des parts énormes de masse salariale attribuées à des personnes scandaleusement au delà de leurs besoins (même si on admet que ces besoins puissent être relativement " ambitieux " ),
- \* pour l'état : dans la mesure où il mène une rigoureuse lutte contre l'évasion fiscale, pour l'obligation de déclarer ses revenus là où l'on travaille de fait, et sans renoncer à collecter l'impôt auprès des grandes multinationales ... qui ont par ailleurs des comportements plus que nuisibles pour l'humanité et la planète (oui, tout se tient ...).

**Le réalisme de ce projet** – qui représente un important changement (sous-tendu par un réel changement de valeur) - est évidemment conditionné par la gestion d'une **transition judicieuse** :

- \* pour les deux premières composantes : une atteinte progressive des seuils et fourchettes visés, avec une évaluation régulière des effets,
- \* pour la 3ème composante : outre, là aussi, caractères de progressivité et d'expérimentation, mais surtout exclusion, comme déjà mentionné, des grosses fortunes acquises depuis quelques dizaines d'années (à étudier) par des personnes aux rémunérations exorbitantes.

**En conclusion, autre sous-titre possible pour ce thème :**

**... pour le bien-vivre simultané des salariés et des entreprises**