

# Comment le travail est-il rétribué, en fonction de quelle utilité, dans quel but ?

**Respectable Loge, Intersection, Orient de Paris, Région 12**

**Mots-clefs : Salaire, Rémunération, Rétribution, Rareté, Footballeur**

Définitions : salaire, rémunération, rétribution

L'épidémie de coronavirus a récemment montré aux Français que la rétribution du personnel soignant se mesurait non seulement au salaire, mais à bien d'autres facteurs. La crise que nous vivons modifiera peut-être notre conception de la rétribution du travail. Celle-ci ne se limite à la rémunération (le salaire ou la participation et intéressement aux résultats de l'entreprise).

Elle recouvre aussi des variables plus psychologiques et moins financières.

**La rétribution** inclut ainsi des notions comme l'appartenance à la stratégie de l'entreprise, la gestion de carrière, le bien-être, la reconnaissance sociale, la mise à disposition de moyens matériels suffisants pour exercer son métier, les accords collectifs.

Cette **dimension non-financière** de la rétribution est en général peu valorisée. Pour la direction, elle est vue comme une charge financière, tandis que le salarié a tendance à définir son niveau de rétribution uniquement en fonction de la rémunération qu'il perçoit.

**La rémunération** restant l'élément le plus perceptible de la rétribution, tant au niveau du salarié qu'au niveau de l'entreprise ou de l'artisan-commerçant, c'est donc elle qui indique la valeur que l'on accorde au travail de celui qui la touche.

## Rémunération du personnel soignant et... des footballeurs

Or, même en période d'épidémie, la rémunération d'un personnel soignant est bien inférieure à celle d'un joueur comme Kylian Mbappé.

Plusieurs observations permettent de l'expliquer :

- les notions de rétribution et de rémunération sont bien distinctes, comme nous l'avons vu plus haut. La rétribution liée à l'accomplissement de son engagement personnel, le sens de sa vie, le dévouement pour servir le citoyen sont les principales causes ;
- la rareté, l'imaginaire collectif, la passion du football, et les enjeux commerciaux font qu'un joueur comme Mbappé peut avoir l'une des rémunérations les plus élevées de France, à la hauteur, pour ce qui est du salaire, de celle d'un chef d'entreprise comme Pinault ou Arnault ;
- la perception de la rareté tant pour un footballeur que pour un ingénieur codeur génial fait partie intégrante de notre système capitaliste et libéral.

La crise du coronavirus aura peut-être pour effet de remettre en question de tels écarts de rémunération et plus généralement de rétribution. Le personnel soignant a ainsi manifesté pendant plusieurs mois pour des rémunérations plus élevées, mais aussi pour des moyens matériels plus conséquents, moins de lourdeurs administratives, une meilleure stratégie et une plus grande implication du personnel soignant au sein de la direction de l'hôpital. Ces revendications professionnelles se retrouvent dans presque tous les secteurs publics de notre nation.

La situation dans le secteur privé varie, elle, selon la hiérarchie du personnel dans l'organigramme de l'entreprise. Par ailleurs, de plus en plus de commerçants, indépendants, professions libérales ou réglementées ressentent de grandes difficultés dans la rétribution de leur travail. Le salarié dans ce type de petite entreprise ne pourra pas peut-être prétendre à une participation ou un avantage en nature conséquent, mais généralement il peut s'attendre une reconnaissance de son travail, un salaire décent, une identification forte au projet d'entreprise. Or la concurrence libérale, mais aussi les décisions de l'État, des collectivités ou de l'administration sont les principales causes de ce malaise.

L'entreprise a mis en place, grâce aux corps intermédiaires et aux syndicats salariaux et patronaux, des compléments de rémunération comme l'intéressement, la participation, des avantages en nature. Les nombreuses théories du management ont essayé d'améliorer l'implication et le bien-être des salariés dans l'entreprise. Malheureusement, beaucoup de ces théories néo-libérales ont fait plus de mal que

de bien dans la vie du personnel au sein de l'entreprise. De plus, le résultat, le chiffre d'affaires ou la marge sont les principales variables des compléments de rémunération mentionnés. De même, la rétribution du travail d'un commerçant, artisan, « petit patron », profession libérale est trop souvent liées aux éléments non financiers de celle-ci.

À l'heure actuelle, dans le sillage du coronavirus, se forme une demande pour une nouvelle conception du travail, au niveau de la Direction comme du personnel. Il est encore bien trop tôt pour tirer des conclusions à ce sujet. L'organisation et la rétribution du travail d'avant le coronavirus ne referont-elles pas surface en période de crise économique mondiale ?

## Les actions concrètes

Il est compliqué de proposer des actions concrètes car **chaque secteur ou chaque entité économique marchande/non marchande est différent l'un de l'autre**. La généralité dans ce type de propositions n'aboutit donc pas nécessairement à un résultat adapté ou optimal. Il est souvent plus pertinent de travailler avec des représentants du personnel et de la Direction, tant au niveau du secteur public que du secteur privé, pour engager des actions concrètes. L'intelligence, l'écoute, la bonne foi, la compréhension des problèmes financiers et humains sont les principales clés d'une meilleure rétribution du travail dans chaque entité économique et sociale.

Les patrons-voyous, les groupes internationaux sans scrupule, les représentants du personnel obtus et trop politisés, un État bloqué sur la dimension budgétaire ou administrative, sont bien souvent des causes d'échec dans les propositions d'actions pour améliorer le travail et sa rétribution. Cependant, les **conventions collectives, les accords de branche ou d'entreprise**, ont permis de mieux protéger les salariés et de faire évoluer les conditions de travail ainsi que l'implication dans l'entreprise. L'amélioration de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, la prise en compte du chômage des seniors et des jeunes ont été améliorées au fil des années.

Avec les réserves que nous venons de mentionner, nous proposons ces quelques actions concrètes réparties entre le public et le privé.

**Le secteur public** est pour un pays une richesse bien souvent oubliée. Il aura fallu, par exemple, une crise économique liée au coronavirus pour se compte rendre de l'importance d'un service de santé efficient et efficace. Plusieurs marges de progression existent dans ce secteur :

- la revalorisation conséquente des rémunérations. Il est bien souvent incompréhensible de constater que l'intérim dans certains secteurs, comme la santé ou le médico-social, est privilégié pour pallier le manque de personnel. Et pourtant le coût de l'intérim est deux fois et demi supérieur à celui d'une infirmière, d'un médecin ou d'un aide-soignant. Il serait peut-être plus intelligent de rendre ces postes plus attractifs avec une rémunération alignée sur nos voisins européens ;
- une véritable direction collégiale c'est à dire avec un représentant de l'État, un représentant des salariés professionnels et un représentant des administrés/citoyens ;
- la stratégie du secteur public est bien souvent liée aux politiques gouvernementales du moment. Les surenchères et les dimensions électoralistes doivent être en partie neutralisées pour rendre un service public plus performant et moins dépendant du Politique. La direction collégiale est un des outils à mettre en œuvre ;
- une simplification administrative doit être effectuée grâce à la simplification des lois, des directives et des règlements pour donner un service plus rapide et efficient ;
- la notion de risque doit être mieux définie devant les citoyens pour leur faire accepter que cette simplification entraîne parfois un recentrage du service à son action première et qu'il leur faudra donc peut-être changer leurs attentes. Cette simplification administrative et réglementaire est aussi un des axes d'amélioration de la rétribution du fonctionnaire. Ce dernier pourra plus s'épanouir dans son métier et dans l'action concrète de son service aux citoyens. Par exemple, le poids de la complexité administrative dans la Police ou la Santé est trop important.
- des moyens matériels plus conséquents. Le matériel vital doit être fabriqué en France.

### Dans le secteur privé, nous privilégions :

- une meilleure perception des paramètres non liés à la rémunération : bien-être au travail, services à la personne, perspective de carrière, avantages en nature ;
- la stratégie de l'entreprise doit être partagée et expliquée à l'ensemble des représentants des salariés ;
- une meilleure répartition des richesses de l'entreprise avec les salariés. Cette proposition concerne plus les grandes entreprises que les TPE (*Très petites entreprises*), artisans, commerçants ;

- la baisse du coût fiscal pour l'entreprise avec l'obligation de réinvestir une partie de cette économie dans les ressources humaines de celle-ci ;
- un climat social propice lié à un management adapté à l'entreprise. Cette dimension fait aussi partie de la rétribution du travail ;
- la performance d'une entreprise dans un milieu très concurrentiel est la conséquence d'un vrai travail d'équipe ou chaque membre a son importance. Cependant le travail individuel n'est pas à exclure, car il peut aussi apporter sa pierre à l'édifice ;
- une solidarité financière entre les services de l'entreprise doit être mise en place. Par exemple, les services commerciaux et financiers doivent être capables d'apporter leur aide financière, en période de crise, à la production avec un partage de leur variable ;
- le poids de la rémunération dans la rétribution peut varier selon les services au sein de l'entreprise. Les indicateurs de performance de l'entreprise, dont dépend la rémunération, doivent être transparents et transmis à l'ensemble des services ;
- la rétribution de l'artisan, du commerçant, du chef de TPE, ou des professions libérales est trop souvent liée au projet d'entreprise et à sa survie. Il serait judicieux d'établir pour ces activités un régime fiscal et social déconnecté de la grande entreprise. Bien souvent, ces chefs de petites entreprises ne se rémunèrent peu ou pas pour pouvoir payer les charges et les rémunérations des salariés. Or ce type d'entreprises est important pour la cohésion sociale et économique de la nation. Il s'agit de la catégorie entrepreneuriale qui embauche le plus de Françaises et de Français dans notre pays. De nombreux salariés s'y forment grâce à la proximité du savoir. L'attachement des salariés y est très fort. Leur ancienneté est souvent importante. C'est aussi une composante de la rétribution du travail et de son utilité. Or la proportion relative des cotisations et des impôts liés au résultat ou au chiffre d'affaires est très souvent supérieure à celle des grands groupes français ou internationaux.

**Proposition phare : déconnecter le régime social et fiscal des TPE de celui des grandes entreprises ; revaloriser les rémunérations des agents publics ; recentrer les moyens des services sur leur cœur de métier.**