



Friot Bernard

Quoi de neuf dans le salariat ? La cotisation sociale, voie d'un dépassement possible de la propriété lucrative et du marché du travail

Pour citer l'article

Friot Bernard, « Quoi de neuf dans le salariat ? La cotisation sociale, voie d'un dépassement possible de la propriété lucrative et du marché du travail », dans *revue $\dot{\iota}$ Interrogations ?*, N°12 - Quoi de neuf dans le salariat ?, juin 2011 [en ligne], <https://revue-interrogations.org/Quoi-de-neuf-dans-le-salariat-La> (Consulté le 24 mars 2025).

ISSN 1778-3747

Tous les textes et documents disponibles sur ce site sont, sauf mention contraire, protégés par la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France](#).



Résumé

Le présent article se propose d'analyser la construction de deux institutions du salariat, la qualification personnelle et la cotisation sociale, d'évaluer leur portée anticapitaliste et leur extension possible dans l'affectation de tout le PIB au salaire socialisé, et d'apprécier en regard les propositions de taxation du capital, de modulation des taux de cotisation et de revenu de base garanti.

Mots clés : Cotisation sociale, qualification, salaire, emploi, revenu de base garanti

Abstract

This article analyses the construction of two institutions that are key to wage employment : personal qualification systems and social contributions. The author evaluates the degree to which these institutions run counter to capitalism and possibilities for their expansion, even to the point where all national output would take the form of socialized wages. Finally, these two institutions are compared to several proposals for alternatives : a tax on capital, modulation of contribution rates and a basic income guarantee.

Key words : social contribution, qualification system, wage, employment, basic income

Introduction

L'avenir du salariat aurait connu un âge d'or au lendemain de la seconde guerre mondiale, pendant l'expansion fordiste, au point que la condition de salarié, identifiée au 19ème siècle au prolétariat, serait devenue dans les années 1970 la norme enviée du statut du travailleur. Mais depuis le milieu des années 1970, la réaction néo-libérale aurait entrepris d'accompagner la récession d'une réduction des droits salariaux au point qu'il conviendrait de parler aujourd'hui de « précarité »(1). Sans nier les éléments utiles de cette thèse aujourd'hui dominante, le présent article a l'ambition de présenter une autre perspective, qui fait droit non pas à la régulation du capitalisme mais à sa contradiction. Laquelle ouvre aujourd'hui des possibles non pas seulement vers une sortie de « crise » à la faveur d'une nouvelle « régulation », mais aussi vers un approfondissement de la contradiction entre les institutions du salariat et celles du capital dont on ne peut *a priori* exclure qu'elle débouche sur une sortie du capitalisme.

Après avoir analysé la construction de deux institutions du salariat, la qualification personnelle et la cotisation sociale, on évaluera leur portée anticapitaliste et leur extension possible dans l'affectation de tout le PIB au salaire socialisé, et on appréciera en regard les propositions de taxation du capital, de modulation des taux de cotisation et de revenu de base garanti.

La construction de deux institutions du salariat

L'âge d'or décrit par l'école régulationniste n'est pas celui du salariat mais celui de l'emploi, et il est important de faire la distinction. Des années 1930 aux années 1970, le conflit social va se cristalliser dans le secteur privé autour de l'affectation aux postes de travail de droits sociaux. Affecter des droits sociaux aux postes de travail a transformé ceux-ci en « emplois », une institution contradictoire puisqu'elle améliore les droits des travailleurs tout en niant qu'ils sont les titulaires de ces droits, attachés aux postes. Outre le contrôle des conditions de travail et la montée des protections en matière d'embauche et de licenciement, ces droits sociaux sont centrés sur le salaire. Le salaire tel qu'il se construit alors dans l'emploi tient en deux mots : qualification et cotisation.

La *qualification* est celle du poste, telle que la convention collective la définit et la lie à un niveau de salaire : à la hiérarchie des qualifications correspond la grille salariale, que l'employeur doit respecter. Distinguons d'emblée la qualification de la certification, car la confusion entretenue entre les deux termes n'est pas sans conséquence. Certifier, ce qui est le rôle de l'école sauf quand elle le délègue par exemple aux jurys de validation des acquis de l'expérience, c'est attacher (à la personne) un niveau de savoir général et professionnel. Qualifier, ce que ne fait jamais l'école sauf dans le cas minoritaire des diplômés protégés, c'est attacher (à qui ou à quoi ? là est le point décisif) un niveau de salaire correspondant à un niveau de

contribution potentielle à la production de valeur économique. Potentielle car ce n'est pas le produit du travail qui est mesuré dans la qualification, mais les qualités que devra mobiliser le titulaire du poste ou les nuisances qu'il devra assumer. Lorsque, en gros jusqu'à l'inflexion des conventions collectives qu'introduisent les « *critères classants* » en 1974, le poste était défini par le métier de son titulaire, ou par son diplôme comme les postes d'ouvrier professionnel identifiés aux titulaires d'un CAP, la qualification du poste certes ne valait pas qualification de son titulaire (qui, soumis au marché du travail, était susceptible de devenir chômeur) ; mais la qualification des postes correspondait à des marchés professionnels sur lesquels les titulaires de CAP et les professionnels des métiers en question étaient relativement sûrs d'une carrière ascendante, comme s'ils étaient, eux, qualifiés. De même, les marchés internes ont permis à d'influents syndicats d'entreprise (SNCF, EDF...) ou de branche (banque, chimie, métallurgie) de négocier des carrières qui marginalisaient le marché du travail et rendaient poreuse la distinction entre qualification du poste et qualification de la personne.

Du coup, la distinction entre la qualification dans le secteur privé et la qualification dans la fonction publique a pu être perdue de vue, alors qu'elle est essentielle. A l'opposé du secteur privé, la fonction publique qualifie les personnes et non les postes. C'est le grade, attribut du fonctionnaire du fait d'une épreuve professionnelle, qui est le support de ses droits salariaux, et non son poste de travail(2). Le salaire du fonctionnaire n'est pas la contrepartie d'un emploi, et il n'a pas d'employeur au sens où son salaire et sa reconnaissance comme travailleur ne sont pas suspendus aux décisions d'un autre qui décide de l'attribution des emplois et sur lequel il n'a aucune prise. Pas davantage il ne peut être chômeur : il n'obéit pas à une logique de l'emploi et ne peut jamais donc en être réduit à la négation de sa qualification dans une situation de « demandeur d'emploi » qui est le devenir possible de tout salarié du privé. Loin d'avoir un emploi à vie, le fonctionnaire est payé à vie. Parce qu'il est personnellement qualifié.

La question décisive que pose la qualification, à savoir si c'est le poste de travail ou la personne qui est qualifiée, va devenir aiguë à partir du milieu des années 1970, lorsque la dimension de négation de la qualification de la personne va, dans l'emploi, commencer à l'emporter sur la dimension d'attribution de droits salariaux. Dans le secteur privé, la lutte contre les marchés professionnels et les marchés internes va poser la qualification comme un attribut du seul poste de travail. En même temps la « *modernisation du marché du travail* », va marginaliser la qualification des postes au bénéfice de l'employabilité de leurs titulaires, en permanence suspectés d'une « *distance à l'emploi* » qu'ils doivent sans relâche réduire. Sans relâche et sans résultat : le management organise minutieusement la mise en cause permanente de la légitimité du salarié dans l'emploi qu'il occupe. Le conflit du travail se déplace alors de la qualification des postes dans la convention collective vers la sécurisation des parcours professionnels dans l'amélioration de l'intermédiation sur le marché du travail : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, obligation de résultat du service public de l'emploi, activation des chômeurs et des indemnités de chômage, formation tout au long de la vie. Cette marginalisation de la qualification des postes se double de son abstraction : les « *critères classants* » sont transversaux aux métiers. En déconnectant largement la qualification de la définition d'un travail concret (qui subsistait lorsque les postes étaient définis dans une paraphrase des métiers), les conventions collectives poussent encore plus loin l'expropriation des professionnels de leur savoir-faire et les réduisent à des forces de travail interchangeables dans les emplois. Mais elles poussent aussi plus loin l'abstraction de la qualification, porteuse, nous le verrons, d'une possible extension de la distinction entre grade et poste au-delà de la fonction publique. Du côté de cette dernière, les réformes initiées dans les années 1980 prennent le chemin inverse, en tentant d'y faire de l'emploi, et non plus de la personne, le support de la qualification : gel du point d'indice au bénéfice de primes, effacement des épreuves professionnelles, affirmation du rôle d'employeurs des maires dans la fonction publique territoriale.

En matière de *cotisation sociale*, seconde dimension du salaire construit depuis les années 1930, on observe la même dérive que pour la qualification, d'un emploi porteur d'un droit salarial à un emploi obstacle à ce droit. Jusque dans les années 1970, l'emploi se construit par adjonction aux salaires directs de cotisations sociales au taux croissant, et depuis la « *défense de l'emploi* » est invoquée pour réduire ou au minimum geler le taux de cotisations. Pour s'en tenir à l'exemple significatif des cotisations patronales au régime général, leur taux progresse jusqu'en 1979, est gelé entre 1979 et 1995 (avec des exonérations ponctuelles liées aux emplois aidés, essentiellement instaurés pour « sauver l'emploi des jeunes »), et depuis s'est effondré pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, soit la moitié des salaires dans le privé (un peu moins dans la fonction publique). Si l'on prend l'ensemble de la protection sociale, les taux cumulés des cotisations sociales, qui étaient passés de 32% à 66% du salaire brut entre 1945 et 1995, sont gelés à ce niveau depuis cette date pour les seuls salaires supérieurs à 1,6 SMIC et réduits pour les autres : au niveau du SMIC, ils ne sont plus que de 40%.

Pourquoi un tel acharnement réformateur(3) contre le salaire au nom de l'emploi ? Parce que si l'emploi est

bien une institution du capital, le salaire est une institution anticapitaliste. Et ce qui s'est construit avant la réforme, loin d'être fonctionnel à l'étape fordiste du capitalisme, est contradictoire. Le droit du travail, en posant le travailleur comme un mineur social, le définit comme un être de besoin à protéger et construit tous ses droits sur le fondement d'une subordination naturalisée. L'emploi est l'expression de cette dynamique sociale-démocrate qui a porté tout le vingtième siècle. Des nationalisations et des garanties de l'emploi sont revendiquées, mais les institutions capitalistes de la propriété lucrative et du marché du travail ne sont pas combattues en tant que telles. En faisant du poste de travail le support des droits sociaux, l'emploi réduit les travailleurs à de la force de travail à valoriser sur un marché du travail, et laisse toutes les cartes entre les mains de ceux qui décident des postes, de leur localisation, de leur nombre, de leur qualification, de leurs titulaires : les employeurs et, à travers eux, les actionnaires et donc la propriété lucrative. Les deux institutions centrales du capitalisme ont été ainsi confortées. Mais en même temps, et contradictoirement, la qualification de la personne et la cotisation sociale se sont affirmées dans l'emploi même et l'âpreté de la guerre que leur font aujourd'hui les réformateurs témoigne de la force d'institutions salariales dont il est pour le moins hasardeux de tenir d'avance pour acquis qu'elles ne parviendront pas à remplacer la propriété lucrative et le marché du travail, comme le font les analystes d'un déclin du salariat.

La *qualification de la personne*, indirecte dans les marchés internes et professionnels et explicite dans la fonction publique, s'exprime dans le salaire à vie et pose les travailleurs non pas comme des êtres de besoin en quête de pouvoir d'achat et de protection, mais comme les seuls producteurs. Elle s'oppose à l'expropriation fondatrice du capitalisme et a trouvé dans la *cotisation* une institution complémentaire décisive : près de la moitié du salaire, socialisée, permet d'attribuer de la valeur économique au travail non voué à mettre en valeur du capital, celui des soignants à travers la cotisation maladie et celui des retraités à travers la cotisation vieillesse, qui vient s'ajouter à la valeur du travail des fonctionnaires reconnue dans l'impôt. Avec les soignants et les retraités, la qualification de la personne a considérablement progressé au cours des dernières décennies.

On comprend que ces progrès d'un salaire anticapitaliste aient galvanisé l'ardeur réactionnaire des réformateurs. La réforme a été d'autant plus efficace que leurs opposants nient le caractère révolutionnaire du salaire et se placent sur le même terrain qu'eux. On en prendra deux exemples, tirés de la mobilisation contre la réforme des retraites en 2010 : l'insistance sur « *la solidarité intergénérationnelle au cœur du pacte social* » et la revendication de « *faire cotiser le capital comme le travail* »(4).

La possible extension du salaire socialisé à tout le PIB

Faire de la « *solidarité intergénérationnelle* » le cœur du régime de pensions, c'est poser les retraités comme des inactifs : certes ils produisent des biens et services utiles, mais cette activité n'a pas de valeur économique. Quand ils étaient dans l'emploi, ils ont cotisé, c'est-à-dire donné une partie de la valeur qu'ils créaient à la génération au-dessus d'eux, sachant qu'ils récupéreraient dans leur future pension l'équivalent de leurs cotisations à travers celles des actifs de la génération qui vient après eux. Cette représentation nie toute la dimension subversive du marché du travail qu'a la pension comme salaire à vie des retraités, contrepartie de l'aujourd'hui de leur qualification personnelle et non du passé de leur emploi. Pour les fonctionnaires, qui ne perdent pas leur grade quand ils ont fini leur service, la pension est la poursuite de leur traitement : c'est pourquoi elle est calculée sur leur dernier salaire(5). Constaté que la pension du secteur privé, de son côté, devient elle aussi du salaire continué au fur et à mesure que progresse le taux de remplacement du dernier salaire net par la première pension nette (au point qu'il était en France de 84% pour une carrière complète au début des années 1990, avant que la réforme interrompe cette progression(6)) conduit à poser cette pension comme l'expression de la qualification des retraités eux-mêmes. Ainsi, lorsqu'un salarié du privé liquide sa pension, ce qui était jusqu'alors la qualification de ses emplois (si bien qu'il perdait son salaire en cas de perte d'emploi) devient sa qualification personnelle : sa pension est un salaire irrévocable, il n'a plus besoin de passer par le marché du travail pour être reconnu à sa qualification.

Comme le traitement des fonctionnaires, la pension est un salaire à vie, expression d'une qualification attachée à la personne. Le retraité est passé de la qualification du poste à la qualification personnelle, ce qui le libère non pas du travail mais de l'emploi et change radicalement le sens du travail. Le travail, qui désigne une activité de production de valeur d'usage à laquelle une valeur économique est reconnue, ne peut être défini par le contenu de cette activité, mais par l'institution dans laquelle elle s'inscrit. Dans la société française contemporaine, une activité devient du travail si elle est menée soit dans un emploi, soit par une personne titulaire d'une qualification. Ainsi, les activités de service à la personne deviennent du travail lorsqu'elles sont assurées soit par des employés du privé (emploi), soit par des fonctionnaires (grade), soit par des

professionnels libéraux (diplôme protégé). De même, la qualification personnelle des retraités transforme leurs activités en travail. La pension, comme salaire à vie, confirme qu'une matrice du travail alternative à l'emploi existe, subversive du marché du travail. Le travail qui se déploie dans le salaire à vie des retraités est libéré de la valeur travail, son temps n'est plus pris dans la dictature de la création de valeur pour le propriétaire. Payés à vie, les retraités produisent de ce fait une valeur non capitaliste, évaluée aux 13% du PIB qui leur reviennent.

Evidemment, le caractère non marchand de la production des retraités fait financer leurs pensions par un flux de monnaie qui vient des marchandises et qui, dans une opération blanche, revient à son origine lorsque les pensions sont dépensées en marchandises. La croyance selon laquelle ce transfert de monnaie serait un transfert de valeur d'« actifs » vers des « inactifs » est largement entretenue par la pratique du travail et de la valeur que le capital tente d'imposer : seul serait productif de valeur le travail de production de marchandises mené dans l'emploi. Cette pratique, certes dominante, mais pas exclusive car le capitalisme est contradictoire, peut être naturalisée dans une représentation du travail et de la valeur qui fait de la valeur travail une nature, et donc de l'emploi la matrice naturelle du travail : « seuls ceux qui ont un emploi travaillent », tel est le cœur de la croyance dans une solidarité intergénérationnelle pour financer les pensions.

En sortir suppose de voir que la dynamique contradictoire du capitalisme a conduit, dans la lutte de classes, à une institution du travail émancipatrice, contradictoire à l'emploi : la qualification personnelle. Cette institution alternative ne sera confirmée que si, pour paraphraser Marx, les fonctionnaires et les retraités passent de travailleurs en soi à travailleurs pour soi : trop de fonctionnaires pensent encore que les impôts qui les paient ne sont pas produits par eux, et la plupart des retraités pensent que les pensions qu'ils reçoivent sont fondées sur le travail des cotisants, et non pas le leur. Si ces représentations en retard sur la réalité bougent (sinon c'est la réalité même de la qualification personnelle comme matrice du travail qui sera menacée), alors il sera possible d'aller plus loin. Le travail de tous pourra être libéré du marché du travail par attribution à chacun, dès dix-huit ans, d'une qualification personnelle, et du salaire irréversible qui l'exprime. Cette qualification, attribuée par des jurys de pairs et de tiers selon les critères dont nous usons déjà pour qualifier les postes dans une hiérarchie par exemple de un à quatre comme le propose la CGT dans son projet de nouveau statut du travail salarié(7) (avec des salaires compris par exemple entre 1600 et 6400 euros nets mensuels), supprimera le marché du travail. Chacun (y compris les handicapés) commencera à dix-huit ans par le niveau 1 de qualification, puis progressera selon les épreuves de qualification qu'il passera(8). Les personnes seront payées par des caisses collectant une « cotisation salaire » sur le modèle de la cotisation sociale. En effet, si la pension est assurée, c'est parce que c'est un salaire mutualisé : heureusement que ce n'est pas chaque employeur qui paie les soins de santé ou la retraite de ses salariés. De même, le salaire de chacun ne sera assuré que lorsqu'il sera financé par une cotisation salariale. Les salaires directs seront alors versés non plus par l'entreprise (ce qui les soumet aujourd'hui aux aléas de sa valeur ajoutée propre), mais par une caisse mutualisant l'ensemble des cotisations, comme le fait avec succès la sécurité sociale depuis des décennies.

Examinons maintenant la proposition de « taxer le capital comme le travail ». Elle témoigne de ce que la définition de la cotisation sociale est l'objet d'hésitations : son statut n'est pas fixé comme celui de l'impôt, du salaire direct ou du profit. Aujourd'hui, elle passe majoritairement pour une « taxe sur le travail », mais ce mode ne s'est imposée qu'assez tardivement, au moment du débat sur la création de la contribution sociale généralisée par Rocard en 1990. Il s'agissait alors de remplacer la cotisation sociale par un impôt sur le revenu, d'où sa définition, pour la qualifier symétriquement à la nouvelle venue, par son assiette. L'opération permettait à la fois de naturaliser son statut de prélèvement (s'il y a assiette, c'est qu'il y a prélèvement), de « contribution sociale » par reprise d'un terme anglais qui appartient au vocabulaire fiscal et signale précisément l'absence de « contribution sociale » dans la tradition beveridgienne ; et de signifier le caractère restreint de l'assiette de cette contribution relativement au caractère « généralisé » de celle de la CSG. Ce coup de force sémantique a fini par l'emporter y compris chez les opposants de l'époque à la CSG.

Que veulent dire ceux qui affirment que « le travail cotise » et que « le capital devrait cotiser » ? La cotisation est une ponction sur la valeur ajoutée, et toute répartition de la valeur ajoutée est assurément prise sur le travail : le produit intérieur brut (PIB), somme des valeurs ajoutées des entreprises, exprime la valeur attribuée au produit du travail. Ainsi, ce ne sont pas seulement les cotisations sociales qui sont prises sur le travail, mais aussi les salaires directs et les profits. Comme le PIB se partage entre salaire (salaires directs et cotisations sociales) et profit, dire que la cotisation est prise « sur le travail » et non pas « sur la valeur ajoutée » revient à dire qu'elle est prise « sur le salaire ». La proposition implicite est la suivante : la part des salaires dans la valeur ajoutée est fixe et toute hausse du taux de cotisations réduit les salaires directs. Si la cotisation ampute le salaire, alors il faut financer la part croissante des retraites dans le PIB sans augmenter le taux de cotisation. C'est un impôt sur le profit, affecté au financement des pensions et qualifié de « cotisation » du capital, qui

permettra de réduire la part du profit dans la valeur ajoutée au bénéfice du travail. Nous retrouvons ainsi l'argument fondateur de la CSG et la dérive de la cotisation sociale dont il est porteur.

Or se demander ce *sur quoi* la cotisation est prélevée n'a pas de sens : elle l'est, comme le profit et le salaire direct, sur la valeur ajoutée. La bonne question est : *au nom de quoi* est-elle prélevée ? Nous venons d'opposer la cotisation, prélevée au nom du salaire socialisé, et le salaire direct du privé prélevé au nom de l'emploi, et de proposer de poursuivre la socialisation du salaire en créant une cotisation salaire. Examinons maintenant l'opposition entre cotisation et profit. Le prélèvement sur la valeur ajoutée qui va au profit se fait au nom de la propriété lucrative. La propriété d'instruments de production ou d'un portefeuille de titres autorise la ponction d'une partie de la valeur ajoutée en train d'être produite. La cotisation s'oppose à cette ponction. Jusqu'à l'invention de la cotisation sociale, tout accident de santé obligeait à emprunter ou à alimenter la rente des actionnaires des compagnies d'assurance. En ponctionnant la valeur ajoutée au nom du salaire socialisé pour financer la santé ou la vieillesse qui l'étaient jusque là par le prêt ou l'investissement des propriétaires, la cotisation sociale met en évidence l'exploitation et l'aliénation essentielles à la propriété lucrative. *Exploitation* : en ne confiant plus au droit de propriété, mais au droit de salaire, le soin de financer la santé ou la vieillesse, elle supprime la rente que prélève celui qui ne prête que ... ce qu'il vient de préalablement ponctionner. On ne le dira jamais assez face à la croyance dans « l'apport » de la propriété lucrative : un propriétaire d'entreprise n'y « apporte » rien qu'il ne vienne de ponctionner sur le travail des salariés, un prêteur « n'apporte » rien qu'il ne vienne de ponctionner sur le travail d'autrui en usant de son droit de transformer des titres en monnaie. *Aliénation* : la propriété lucrative laisse au prêteur ou à l'actionnaire la décision arbitraire de l'usage du produit du travail commun, alors qu'en ponctionnant au nom du droit de salaire une cotisation transformée immédiatement en prestation, l'usage de la valeur ajoutée fait l'objet d'une délibération politique donnant lieu à un débat public.

La réussite de la cotisation dans le financement des engagements de très long terme des pensions - bien plus long que celui de l'investissement - montre qu'il n'y a pas besoin d'accumulation financière pour assurer le futur. La croyance dans l'épargne comme accumulation de valeur peut dès lors être combattue. Ce qui s'accumule dans l'épargne, ce n'est pas de la valeur, mais des droits sur la valeur qui sera en cours de production au moment où l'épargne sera transformée en monnaie. Accumuler des titres entre 2010 et 2020 dans un fonds de pensions, ça n'est pas accumuler de la valeur qui viendra s'ajouter au produit de travail de 2020, de sorte que l'accumulation apporterait quelque chose d'utile. L'épargne n'accumule aucune valeur, elle accumule des droits de propriété lucrative sur la monnaie qui sera en circulation en 2020, expression de la valeur reconnue au produit du travail de cette année-là. S'il n'y a pas de travail en 2020, les titres ne vaudront rien. Contre le fantasme d'une accumulation de valeur dans l'épargne, la cotisation rappelle qu'on ne peut investir qu'une part de la valeur en train d'être produite et nous donne la clé de la suppression de la propriété lucrative. Il suffit d'étendre au financement de l'investissement la technique réussie dans le financement des pensions et de la santé : c'est-à-dire de créer, sur le modèle de la cotisation sociale, une « *cotisation économique* » en nous appuyant sur la réussite de la sécurité sociale pour transformer l'exaspération populaire devant l'impudence de la propriété lucrative en bataille politique pour son remplacement pas une ponction sur la valeur ajoutée qui, à hauteur de 30% par exemple, ira au salaire socialisé pour financer l'investissement.

L'expérience réussie de la cotisation montre que le crédit privé n'est pas un mal nécessaire à contenir par du crédit public : le crédit est, dans sa totalité, un mal inutile à supprimer totalement. Les travailleurs sont les seuls producteurs de la valeur, et c'est à eux de se l'approprier et de décider de l'affectation de celle-ci à l'investissement. On peut imaginer que, par exemple, 15% de la valeur ajoutée de chaque entreprise seront affectés à l'autofinancement de projets décidés dans l'entreprise par les salariés (en débats avec les collectivités territoriales ou les autres entreprises de la branche), et que les autres 15% feront l'objet d'une cotisation collectée par des caisses d'investissements à gestion démocratique et à déclinaisons tant locales que sectorielles ou nationales. Ces caisses financeront les investissements des services publics et ceux du secteur marchand qui, excédant le flux de valeur ajoutée généré par l'entreprise, exigent la mutualisation de cette valeur. C'est ce que nous faisons (encore trop partiellement) pour la santé depuis cinquante ans, avec des résultats bien supérieurs à ce que nous observons pour le logement, dont le financement est encore, malheureusement, confié à la propriété lucrative. Toute l'activité économique doit être financée par le salaire socialisé, la propriété lucrative des instruments de production doit disparaître. Cet assèchement du profit permettra la maîtrise de l'investissement, bien sûr, mais aussi sa progression considérable, puisqu'il sera financé sans remboursement et sans taux d'intérêt, deux freins à la dynamique des entreprises qui n'existent que parce que le crédit repose sur l'accumulation privée de la valeur, laquelle aura disparu sous sa forme lucrative : les entreprises seront, à des niveaux et selon des formes variées, des propriétés d'usage, qui permettront de travailler mais ne rapporteront aucun revenu, qu'elles soient individuelles en cas de travail

indépendant, ou collectives(9).

Sur quelques propositions

Nous sommes ainsi en mesure, au vu de ce dont est porteur le déjà-là de la cotisation et de la qualification, d'apprécier diverses propositions de « sortie de crise » : taxation du capital pour financer la sécurité sociale, modulation du taux des cotisations sociales, revenu de base garanti.

La proposition de *taxation du capital pour financer la sécurité sociale* est doublement discutable. D'une part, elle entérine le cœur de la réforme, l'attaque contre la cotisation sociale, en renonçant à revendiquer la hausse de son taux pour déplacer la revendication vers un impôt affecté, comme la CSG a remplacé la cotisation dans les années 1990. Que l'assiette de l'impôt préconisé soit autre que celle de la CSG ne change rien à ce recul. D'autre part, elle obscurcit la signification de la cotisation en la posant comme une ponction sur un revenu : une telle proximité avec le discours réformateur manifeste la perte d'autonomie intellectuelle d'opposants du coup voués à la paraphrase, à l'inflexion à la marge, à la symétrie. La cotisation ne ponctionne pas un revenu (pire : le « revenu du capital » opposé au « revenu du travail » selon la fausse symétrie chère à la science économique !) : elle ponctionne la valeur ajoutée à la place de la propriété lucrative et de l'emploi. Si, comme l'estiment évidemment à juste titre les préconisateurs de la « *cotisation du capital* », le profit a trop de place dans la valeur ajoutée, il faut augmenter la cotisation sociale afin de réduire la part du profit, et cette augmentation du taux de cotisation sera financée aussi par la fraction du profit qui vient, dans l'entreprise, en plus de ses résultats d'exploitation, de ses actifs financiers ou de la ponction sur ses filiales : les recettes d'exploitation et celles du patrimoine font masse commune.

Cela dit, faire bouger le curseur dans le partage salaire/profit de la valeur ajoutée au détriment du profit n'est pas une réponse à la hauteur de l'entreprise réformatrice et de la contradiction qu'elle exacerbe : l'attaque contre la cotisation sociale doit être affrontée pour ce qu'elle est, la tentative de restaurer la propriété lucrative et l'emploi contre le salaire socialisé, et combattue sur ce terrain. Non pas donc en préconisant de taxer la propriété lucrative pour la sécurité sociale, ce qui la légitime : moins de propriété lucrative signifiera moins de rentrées fiscales pour les prestations sociales ! Mais en entreprenant de la supprimer selon un plan déterminé de mise en place et hausse progressive d'une cotisation économique. Une cotisation qui démarrerait par exemple à 3% de la valeur ajoutée allant à des caisses finançant l'investissement sans remboursement ni taux d'intérêt permettra un apprentissage du nouveau dispositif tant par ses gestionnaires (des administrateurs élus des salariés, puisqu'il s'agira d'une partie socialisée du salaire) que par ses bénéficiaires : les responsables des entreprises verront tout l'intérêt qu'il y a à accéder ainsi non plus au crédit mais à un financement non remboursable moyennant une cotisation sur la valeur ajoutée.

Quant à dire qu'un impôt sur le profit doit venir relayer la cotisation parce qu'asseoir les cotisations sociales sur la masse salariale(10) désincite à hausser les salaires ou à créer des emplois et désavantage les entreprises de main d'œuvre, une telle objection appelle (outre les points qui vont être développés plus bas contre la modulation des cotisations) une remarque de fond. Il s'agit de sortir de la logique de l'emploi au bénéfice de celle de la qualification personnelle. Cela passe, nous l'avons vu, par la socialisation des salaires directs eux-mêmes par extension à la totalité du salaire de la socialisation opérée aujourd'hui par la seule sécurité sociale. Nous pouvons donc, ici aussi, instaurer un processus d'apprentissage. Par exemple en commençant par attribuer le premier niveau de qualification à tous les jeunes âgés de dix-huit à vingt-deux ans : les entreprises n'auront plus à les payer, elles verseront une cotisation correspondant à 4% de leur valeur ajoutée à la caisse salariale. Les enseignements tirés tant du salaire à vie des cinq premières cohortes concernées que, pour les entreprises, du versement non de salaires mais d'une cotisation en pourcentage de leur valeur ajoutée, permettront de décider du rythme d'extension progressive à toutes les cohortes. On remarque qu'il s'agit bien de désolidariser progressivement les cotisations de l'assiette emploi, ce qui correspond au souci des promoteurs de la taxation du capital (et, nous allons le voir, de la modulation). Mais cette déconnexion s'inscrit dans un projet clairement contradictoire de celui des réformes engagées depuis les années 1990. Elle n'a pas pour objet de marginaliser le salaire (comme avec la CSG ou la préconisation d'un changement d'assiette de la cotisation patronale) mais de l'affirmer comme seul destinataire, à terme, de la valeur ajoutée.

Passons maintenant à la proposition de la CGT de *modulation des taux de cotisation* en fonction du comportement des employeurs en matière d'emplois et de salaires directs. Elle appelle là aussi une discussion serrée. Premièrement, elle met en cause une des innovations centrales de la sécurité sociale, la péréquation, au bénéfice d'un retour au pollueur-payeur, qui lui est antagonique. L'extrême difficulté à faire reconnaître des

maladies professionnelles tient pour une bonne part à la différence du taux de cotisation selon les branches, qui pousse les plus exposées à refuser tout progrès dans la reconnaissance des AT-MP. En-dehors de l'unicité du taux de cotisation, il n'y a pas de sécurité sociale. Deuxièmement, elle fait l'impasse sur les effets pervers de toute divergence de taux, pourtant bien connus avec l'usage que font les employeurs de la différence des conventions collectives pour multiplier la sous-traitance : il est clair que les entreprises à taux de cotisations plus faibles vont servir à dévaloriser le niveau moyen des salaires par mise en concurrence des travailleurs selon le statut de leur employeur. On reste d'ailleurs stupéfait que l'évidence de ces effets pervers ne saute pas aux yeux des promoteurs de la divergence des taux de cotisation qui viendra s'ajouter à la divergence des conventions collectives. Troisièmement, elle développe la version réactionnaire de la thématique de la cotisation sociale comme ennemie de l'emploi. Que la cotisation sociale soit l'ennemie de l'emploi a un sens émancipateur : c'est celui que se développe la définition de la cotisation proposée dans ce texte. La cotisation finance le salaire à vie des retraités et le grade des soignants du service public hospitalier, elle pose donc la qualification de la personne comme alternative à l'emploi, négateur de cette qualification. Et elle peut être prolongée dans l'attribution à tous d'une qualification personnelle et d'un salaire à vie par mutualisation du salaire direct dans une cotisation salaire. Mais la modulation flirte avec la version réactionnaire de l'opposition, celle qui veut non pas en finir avec l'emploi mais le « sauver » à tout prix, et d'abord par une baisse des cotisations, comme les réformateurs le pratiquent depuis trente ans, pour le pire, avec les « emplois aidés ». Comment, témoins de cette dérive, peut-on proposer de lier baisse du taux de cotisation et création d'emplois ? Comment peut-on choisir l'emploi contre la cotisation alors qu'il faut promouvoir la cotisation contre l'emploi ?

Reste à examiner *le revenu inconditionnel de base*. Une lecture approximative de la proposition de « salaire universel » pourrait faire penser à sa proximité avec celle d'un « revenu universel ». Il n'en est rien, même si salaire universel et revenu universel ont un point commun décisif : leur inconditionnalité. L'attribution du premier niveau de qualification à chacun à dix-huit ans reconnaît la potentialité de participer à la création de valeur économique dont il est porteur. Le salaire à vie qu'il commence alors à percevoir est un droit politique, c'est-à-dire un attribut personnel irréversible. En aucun cas il n'y a injonction de travailler, de même que le droit de vote ne suppose pas que l'on vote. Le droit de vote reconnaît une capacité à participer à la vie politique mais ne la mesure pas et ne mesure surtout pas son produit. Reconnaître le premier niveau de qualification à toute personne à dix-huit ans relève de la même démarche. Et se heurte à la même objection de confier des perles à des pourceaux : revenu universel et salaire universel affrontent sur ce point les mêmes préjugés que le suffrage universel en son temps.

La proximité des deux propositions s'arrête là. Les oppositions sont de trois ordres ; les deux premières renvoient au terme « revenu », la troisième au qualificatif « de base ». Le revenu désigne deux réalités antinomiques au salaire. D'une part, c'est ce que l'on tire d'un patrimoine : ainsi chacun naîtrait avec un droit de tirage sur un patrimoine collectif constitué par les générations antérieures. Serait ainsi confirmée la croyance dans la possible accumulation intertemporelle de valeur qui est à la base de la prétendue légitimité de l'accumulation financière, et que le patrimoine soit ici collectif et non privé ne change rien à l'affaire. Contrepartie de l'aujourd'hui d'une qualification et non du passé d'une accumulation, le salaire nous permet de sortir de l'aliénation à la propriété lucrative, pas le revenu. D'autre part, le revenu renvoie aux besoins, au pouvoir d'achat qui rend possible la reproduction d'une force de travail, il est cohérent avec la prétention des capitalistes à se poser comme les seuls acteurs de l'économie et à faire des travailleurs des mineurs sociaux auxquels n'est impartie que la sécurité, des êtres de besoins niés comme producteurs. Le salaire universel, au contraire, qualifie les personnes et les pose comme les seuls producteurs, ayant droit à la totale maîtrise du travail et de l'investissement et non à la sécurité de leurs ressources.

C'est parce que le salaire universel organise le statut politique du producteur à compter de la fin du lycée, et non pas distribue un revenu d'existence à la naissance, qu'il s'oppose radicalement au revenu inconditionnel de base. Et aussi, et c'est la troisième raison, parce qu'il n'est pas « de base », précisément. Même si on ne retient que ses versions de gauche, qui préconisent un revenu de base autour du Smic (les versions de droite sont très en-deçà ou ne sont pas inconditionnelles), le revenu universel ne remet en cause ni le marché du travail ni celui des capitaux. Il fait la part du feu (ce qui est le cœur de la démarche sociale-démocrate), il continue à identifier travail et emploi et propose de garantir une base au « hors travail » (en réalité le hors emploi). Nous aurions deux parts dans nos vies, celle de la liberté assurée par le revenu garanti, et celle de la contrainte dans le travail, si nos besoins excèdent le revenu de base. Tous les changements révolutionnaires dans la définition du travail qu'opère déjà le salaire à vie continuent à être niés, a fortiori ceux que rend possibles le salaire universel.

Conclusion

La cotisation sociale, qui affecte déjà au salaire socialisé plus du quart du PIB, ne fait pas nombre avec le profit et le salaire à l'emploi : elle les subvertit. Elle montre le chemin de la suppression de la propriété lucrative et du marché du travail qui sont au cœur de l'exploitation capitaliste de travailleurs niés comme producteurs et réduits à de la force de travail du fait de l'appropriation privée de la valeur à des fins lucratives. L'émancipation du travail qu'offrent déjà un financement sans propriété lucrative d'engagements de long terme et la qualification personnelle des fonctionnaires et des retraités peut être le tremplin d'un changement révolutionnaire : l'avènement du salariat, c'est-à-dire le remplacement des institutions du capital par celles du salaire grâce à l'affectation au salaire socialisé de tout le PIB comme fondement du statut politique du producteur.

Notes

(1) L'ouvrage le plus emblématique de cette vision de l'histoire sociale du 20ème siècle est celui de Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, une magistrale interprétation de l'histoire longue de la question sociale depuis la peste noire du 14ème siècle. Il interprète la naissance de l'Etat social en France à la fin du 19ème siècle comme le fruit du solidarisme de Fouillée ou Bourgeois, qui serait devenu le cadre de référence de la République radicale. S'agissant de la dernière période, il reprend à son compte les thèses de l'école de la régulation, dont l'ouvrage fondateur est celui de Michel Aglietta, *Régulation et crises du capitalisme*, Paris, Calmann-Lévy, 1976 (sur la sortie de la « crise » du fordisme par une nouvelle « régulation » patrimoniale, on lira avec un vif intérêt rétrospectif la préface de l'auteur à la nouvelle édition parue chez Odile Jacob en 1996).

(2) Sur l'histoire de la distinction entre grade et poste dans la fonction publique, ainsi que des critères de qualification des postes dans les conventions collectives, voir les travaux de Jean Saglio, en particulier « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, 1999, n° 78, p. 21-39

(3) Réforme est pris dans le sens indigène : depuis trente ans, patronat et gouvernants se posent comme des réformateurs. Nous les désignerons comme tels ; et comme l'ensemble des mesures prises ont le même objet de lutter contre les institutions du salaire, on les désignera comme « la réforme ».

(4) Il s'agit des deux thématiques les plus diffusées dans les tracts et les manifestations.

(5) La pension du fonctionnaire progressait, une fois liquidée, au même rythme que son indice de fin de carrière : comme toute la réforme entreprise depuis 1987, l'indexation sur les prix décidée par l'accord CFDT-gouvernement du 16 mai 2003 tente de nier qu'ils sont titulaires d'une qualification et, retraités, continuent à être payés pour leur grade.

(6) DREES (1997, 2004), *Echantillon inter régimes des retraités*.

(7) Le NSTS propose, comme le présent texte, de faire passer la qualification du poste à la personne.

(8) Cette proposition d'une hiérarchie des qualifications personnelles repose sur le fait que rien aujourd'hui n'anticipe un salaire à vie identique pour tous, qui pourrait se fixer autour de trois mille euros nets par mois. Mais on peut souhaiter un travail politique qui conduira dans quelques décennies à la suppression de la hiérarchie.

(9) La fin de la propriété lucrative permettra le développement de la propriété d'usage, qui seule pourra être l'objet d'une transmission. Rappelons que la propriété lucrative est un patrimoine dont on tire un revenu, à la différence de la propriété d'usage.

(10) Il faut ici se garder de confondre le mode de calcul de la cotisation et son origine. La cotisation est une ponction sur la valeur ajoutée (origine) calculée en pourcentage de la masse salariale (mode de calcul). Son « assiette » est donc la masse salariale, mais elle n'est pas prise sur la masse salariale : elle s'y ajoute par ponction sur la valeur ajoutée.