

Les ressources monétaires au cœur des capacités : l'exemple des pensions de retraite

Bernard Friot¹

Contribution à l'ouvrage de *Capright*, avril 2011

Les ressources monétaires sont le cœur de l'aliénation ou de l'émancipation des personnes. Du fait de leur niveau, certes ; mais surtout du fait de leur nature. Par exemple, 2000 euros de rémunération pour cotiser à un fonds de pensions lie le travailleur aux marchés financiers ; les mêmes 2000 euros d'un salaire reconnaissant le grade d'un fonctionnaire posent ce travailleur comme titulaire d'une qualification personnelle. Tous les droits construits sur la base du salaire du fonctionnaire construisent son émancipation du marché du travail, base à partir de laquelle, dans une action politique collective, il pourra contester d'autres institutions centrales du capitalisme. Les droits fondés sur la contribution à un fonds de pensions (portabilité d'une entreprise à l'autre, choix de l'organisme gestionnaire, participation des syndicats à la gestion...) organisent son aliénation à une logique des marchés financiers dont il n'est qu'un petit soldat impuissant alors même qu'ils sont édictés pour lui offrir, dans cet espace fort restreint, des possibilités de choix individuels et d'action collective. Et, comme le soulignent les deux exemples, les capacités politiques des groupes sociaux, et pas seulement les possibles offerts aux individus, sont déterminées par la nature des ressources monétaires dont leurs membres sont dotés. Qu'il faille doter les ressources monétaires de droits garantissant leur usage émancipateur est évident. Mais loin d'être le récipient passif que vont activer des droits (venus d'où ?) générateurs de capacités, les ressources monétaires sont le fondement actif de toutes les institutions qui, en aval, vont rendre effectives l'émancipation ou l'aliénation. D'où l'importance d'une grammaire des ressources en mesure d'établir les capacités contradictoires qu'elles développent chez leurs titulaires. C'est ce que nous allons montrer à partir d'une ressource objet d'une attention toute particulière des politiques de l'Union européenne, les pensions de retraite. Précisons que le présent texte prend acte du changement du sens du mot « réforme » dans le débat public européen. Depuis le 15^{ème} siècle, réformer signifiait changer pour mieux ; depuis les années 1980, il signifie changer pour pire. Le terme « réforme » est donc utilisé pour désigner toutes les régressions des droits sociaux organisées depuis trente ans en Europe, et les « réformateurs » sont ceux qui, actionnaires et politiques, les décident, experts, les mettent en forme, partenaires sociaux, les accompagnent.

La réforme de la protection sociale menée depuis les années 1980 dans l'Union Européenne est souvent définie comme libérale, sur le modèle anglo-saxon. S'agissant des pensions de retraites par exemple, les autorités européennes s'attaqueraient aux régimes en répartition pour les remplacer par des régimes en capitalisation. Cette vision est inexacte.

Que les réformateurs promeuvent la capitalisation est une évidence dont témoigne encore le Livre Vert de 2010 de la Commission européenne² qui, faisant fi des enseignements de la crise financière, s'obstine contre toute raison à consacrer l'essentiel de ses propositions à

¹ Bernard Friot, économiste et sociologue, est professeur émérite de l'Université Paris Ouest Nanterre. Membre de l'IDHE (Institutions et dynamiques historiques de l'économie, UMR CNRS) et chercheur invité à la Maison des Sciences de l'Homme de Lorraine, il anime l'Institut européen du salariat (www.ies-salariat.org). Parmi ses ouvrages : *Puissances du salariat* (nouvelle édition en 2011), *L'enjeu des retraites* (2010) et *L'enjeu du salaire* (2011), tous trois aux Editions La Dispute, Paris.

² European Commission, *Green Paper on pensions*, Brussels, 7 July 2010.

la capitalisation, allant jusqu'à préconiser un régime privé en capitalisation unifié à l'échelle européenne. Et cela alors qu'il est absolument interdit – par construction – qu'un régime public de pensions en répartition puisse avoir droit de cité au niveau européen dans le cadre d'un droit du travail unifié au niveau du continent. L'Union est en effet construite, depuis le traité de Rome et selon une logique amplifiées par l'Acte unique et par l'interprétation que fait des traités la Cour de justice de Luxembourg, sur l'interdiction d'élaborer au niveau européen des droits sociaux et fiscaux qui viendraient contrebalancer à ce niveau le droit de la concurrence qui y a seul cours³. Par exemple, le salaire, objet central du syndicalisme, et la grève, arme au service de cet objet, n'ont pas droit de cité au niveau communautaire, une interdiction confirmée par un des protocoles annexés au traité de Maastricht de 1991. On mesure là toute la perversion du principe de subsidiarité. Au prétexte que le salaire doit demeurer de la compétence des Etats, seul le droit de la concurrence, cœur du droit communautaire, a dignité de principe constitutionnel à l'échelle de l'Union. Il ne s'y heurte pas, comme cela s'est construit partout au niveau national, au droit du travail et de la sécurité sociale, qui viendrait le tempérer ou le contredire. Au contraire : puisque le droit communautaire l'emporte sur les droits nationaux, le droit de la concurrence est utilisé pour réduire tous les droits liés au salaire dans les Etats membres : c'est ce que montrent la jurisprudence constante⁴ de la Cour de Luxembourg et l'impossibilité de construire un euro-syndicalisme du salaire⁵. Le droit de la concurrence s'imposant aux droits nationaux, cela permet à la classe dirigeante de marginaliser les droits sociaux et fiscaux nationaux tout en construisant à l'échelle continentale un droit du marché intérieur, matrice de l'affirmation possible, malgré une base très faible⁶, de la capitalisation.

Cette entreprise ne va toutefois pas jusqu'à une politique européenne de réformes réduisant les régimes nationaux en répartition à un niveau résiduel à l'anglaise. Les réformateurs veulent promouvoir la capitalisation, mais l'échec anglais en la matière est tel qu'il n'est pas leur modèle. Ils incriminent en particulier l'horizon trop incertain des salariés britanniques du fait de l'insuffisance du régime public de pensions. C'est donc plutôt un régime à forte composante de répartition qui est promu par l'Union européenne, étant entendu qu'il doit s'agir d'une répartition favorable à la capitalisation : ce sont très précisément les qualités que présente le régime suédois issu des réformes des années 1990. Cette promotion d'un modèle nordique n'est pas isolée : sur le terrain décisif de la réforme du marché du travail, c'est le modèle danois de *flexicurity* qui est préconisé. Dans le champ du travail, les réformateurs européens s'inspirent davantage des pays scandinaves que des pays anglo-saxons, parce que leur modèle est plus apte à sauver la mise d'un capitalisme incapable d'assumer un avenir commun humanisant.

C'est ici qu'il importe de sortir de l'opposition binaire entre répartition et capitalisation. Ceux qui s'opposent à la promotion de la capitalisation en « défendant la répartition » sans autre précision pensent que la répartition est l'*alternative* à la capitalisation. C'est oublier qu'il y a des formes contradictoires de régimes en répartition, et que la répartition peut être la *condition* de la capitalisation. Nous voyons l'importance d'une

³ Sur l'histoire et la théorie politique des institutions de l'Union, on se reportera à l'ensemble des travaux fondateurs de Corinne Gobin, maître de recherches FNRS de l'Université Libre de Bruxelles

⁴ Voir dans les arrêts Viking ou Laval un tournant dans la jurisprudence de la Cour dû à l'arrivée de juges ultra venant de l'Est européen relève d'une vision superficielle des institutions de l'Union.

⁵ Pour une synthèse très informée, voir Anne Dufresne, *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme : histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Presses Universitaires de Nancy, 2010.

⁶ En 1990, lorsque le commissaire à la concurrence de l'époque entreprend de promouvoir une directive unifiant le marché européen des fonds de pensions, ceux-ci ne représentent que 12% des pensions, 88% étant assuré par les régimes nationaux en répartition.

grammaire des ressources qui permette de lire les oppositions internes à un régime habituellement défini de façon univoque. Argumenter sur une telle opposition interne à la répartition suppose un exposé préalable des institutions fondatrices de la capitalisation : ce sera l'objet de la première partie. Nous pourrons alors, dans la partie suivante, présenter les traditions européennes contradictoires en matière de régimes de retraite en répartition : les régimes que nous définirons comme « salaire continué » sont une alternative à la capitalisation, alors que ceux que nous définirons comme « revenu différé » - dont le régime suédois est la forme la plus aboutie – sont la condition de la capitalisation. La troisième partie montrera que les réformateurs tentent de remplacer la répartition comme salaire continué, largement majoritaire en Europe, par la répartition comme revenu différé, porteuse de capacités aliénantes. La dernière partie esquissera les éléments d'une autre politique, fondée au contraire sur une progression du salaire continué qui augmentera considérablement les capacités d'émancipation des personnes.

1. La capitalisation : droit de propriété lucrative et marché du travail

Epargner en vue de la retraite, ça n'est accumuler ni de la monnaie (sinon il suffirait de mettre des billets sous son matelas et d'attendre) ni de la valeur (car il n'y a pas de congélateurs à valeur). Les contributions d'épargne-retraite sont converties en titres financiers, et ce sont ces titres qui s'accumulent dans des portefeuilles. Les titres ne sont pas porteurs de valeur : ils sont des droits sur la valeur en train d'être produite. Lorsqu'un fonds de pensions ou tout autre fonds collectif de placements distribue des pensions, il doit convertir ses titres en monnaie, et il le peut parce qu'est attaché aux titres un *droit de propriété lucrative*⁷. Ce droit l'autorise à ponctionner sur la monnaie en circulation, qui est l'expression de la valeur ajoutée par le travail collectif : que l'on soit en capitalisation ou en répartition, c'est toujours la monnaie correspondant au travail de l'année qui finance les pensions. D'où l'absurdité de la propagande qui incite à épargner aujourd'hui pour les retraites parce qu'il n'y aura pas assez de travail demain : s'il n'y a pas de travail demain pour produire la monnaie qui sera ponctionnée par les fonds de pensions, les titres qu'ils auront accumulés ne vaudront rien. Il n'y a que de l'aujourd'hui en économie. De la même façon, un investisseur n'apporte rien. Lorsqu'un « investisseur » dit « apporter » par exemple un million d'euros dans une entreprise, il le fait en tirant de la monnaie de ses titres, soit par intérêt ou dividende, soit par leur vente. Or cette monnaie n'est pas générée par les titres eux-mêmes selon une opération d'alchimie dont chaque dégonflement de bulle nous montre l'illusion : elle correspond à une partie de la valeur en train d'être créée par le travail. Le million d'euros prétendument apporté est en réalité ponctionné sur le produit du travail en train de se faire, et cette extorsion légale (au nom du droit de propriété lucrative) fait de « l'investisseur » le propriétaire de l'entreprise, qui va avec l'employeur, s'il ne l'est pas lui-même, décider des fins et des moyens du travail de ceux qu'il a dépossédés. On comprend le soin extrême mis à entretenir la croyance en la nécessité « d'investisseurs » dont l'activité, exclusivement parasitaire, interdit aux producteurs toute maîtrise sur leur travail et son produit.

Cette expropriation des producteurs de la valeur par les propriétaires de titres se double en effet – et c'est la condition de sa possibilité – du déni que les travailleurs sont les producteurs de la valeur. La prétention des actionnaires à être les seuls acteurs de l'économie, les seuls producteurs à proprement parler, les travailleurs étant considérés comme des mineurs

⁷ La propriété lucrative s'oppose à la propriété d'usage : tandis qu'un patrimoine d'usage est consommé par son titulaire, un patrimoine lucratif ne l'est pas afin que son propriétaire en tire un revenu. Et c'est l'existence de la propriété lucrative qui fait obstacle à la propriété d'usage : on le voit mieux depuis la crise avec la pression des Marchés sur l'immobilier qui rend très difficile l'accès à la propriété du logement, sauf, pour l'acquéreur, à devenir très dépendant des ... banques, principales gestionnaires de l'accumulation financière.

sociaux, repose sur une autre institution fondatrice des régimes en capitalisation : le marché du travail.

Au fondement du *marché du travail*, il y a l'emploi, c'est-à-dire l'attribution de la qualification au poste de travail et non à la personne. Pour qu'il y ait un « marché du travail », pour que l'on puisse faire du « travail » une marchandise, il faut que les travailleurs n'aient aucune maîtrise de leur capacité de produire et de leur ressource, ce qui est possible à la fois si la valeur ajoutée est appropriée par la propriété lucrative, comme nous venons de le voir, et si c'est le poste de travail qui est le support de la qualification et des droits salariaux qui lui sont liés (salaire direct, prestations sociales, droit à la représentation, à la formation, etc...), tandis que l'absence d'emploi entraîne l'absence de salaire. On ne saurait réduire « l'emploi » à l'acception courante de « poste de travail » : il faut bien sûr un poste de travail pour qu'il y ait emploi, mais il n'y a emploi que lorsque c'est le poste de travail, et non son titulaire, qui est le support de la qualification et du salaire. Dans ce cas, toutes les cartes sont entre les mains des actionnaires, puisque la maîtrise des postes de travail, de leur contenu, de leur localisation, de leur nombre, échappe aux travailleurs, même lorsqu'ils sont organisés⁸. Nous avons là ce qui oppose le secteur privé⁹ à la fonction publique, qui n'obéit pas à une logique d'emploi, mais de grade : le grade, c'est précisément l'attribution à la personne du fonctionnaire de la qualification et des droits liés. On comprend pourquoi la fonction publique est incompatible avec la logique capitaliste, et pourquoi les réformateurs ont l'obsession de la supprimer en y remplaçant la logique du grade par celle de l'emploi.

Les protections mises en place pour éviter que les travailleurs privés d'emploi soient sans ressources n'infirment pas cette réalité fondamentale : l'emploi est une institution décisive du déni de la qualification des travailleurs. Niés comme producteurs de la valeur ajoutée et réduits à la possession d'une force de travail qui doit trouver preneur sur un marché, les travailleurs sont subordonnés à un employeur. Cette subordination à un employeur ne doit pas être confondue avec le fait d'effectuer son travail sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, pas plus que l'employeur ne doit être confondu avec l'entrepreneur, même si ces fonctions peuvent être réunies dans la même personne dans les petites ou moyennes entreprises. Le travail est une activité avec des contraintes, les collectifs de travail rendent généralement nécessaire une hiérarchie, les entrepreneurs sont indispensables. Mais l'employeur n'existe que dans le capitalisme, qui organise le travail selon ce rapport social spécifique qu'est le marché du travail : acheteur de forces de travail, l'employeur subordonne les travailleurs dans ce sens précis où c'est lui qui décide si et sous quelles conditions l'activité des personnes sera validée comme travail.

Il faut introduire ici la distinction entre l'activité et le travail. L'activité est la production de biens et de services : cette production de valeurs d'usage occupe une très large partie de notre temps éveillé. Mais une fraction seulement de cette production est validée comme travail, c'est-à-dire est reconnue comme ayant valeur économique, une valeur exprimée en quantité de monnaie. Cette validation est au cœur des rapports de pouvoir, et c'est pourquoi ce qui est appelé « travail » change d'une société et d'une époque à l'autre : il est impossible de définir le travail par son contenu. Pour le capital par exemple, n'est reconnue comme travail que l'activité permettant sa valorisation, à savoir la production de

⁸ Les exemples de réintégration après licenciement ou de maintien d'établissements voués à la suppression ou à la délocalisation sont très rares, les « emplois maintenus » étant en général des emplois dont les employeurs n'avaient annoncé la suppression que pour qu'ils servent d'éléments de négociation à la baisse de droits salariaux.

⁹ Et les non fonctionnaires de « l'emploi public »

marchandises par des individus réduits à des forces de travail¹⁰. Depuis le 19^{ème} siècle, mais ce n'est qu'au cours du siècle dernier que sa formalisation a été construite, l'institution par laquelle s'effectue la conversion d'activité en travail est l'emploi : au point qu'aujourd'hui le langage courant confond « ne pas travailler » avec ne pas avoir d'emploi, « chercher du travail » avec chercher un emploi.

Les régimes en capitalisation font des travailleurs eux-mêmes, à travers l'épargne-retraite, les soutiens du droit de propriété lucrative et du marché du travail : toutes les capacités qu'ils peuvent obtenir en matière d'épargne-retraite, qu'il s'agisse du libre choix du fonds de placement, de la portabilité des droits en cas de changement d'entreprise, de la garantie d'un taux de rendement, de la participation à la gestion, ne font que conforter le consensus autour d'une institution qui organise leur négation comme seuls producteurs de valeur et leur soumission à un ordre mortifère. Ces droits sont évidemment au cœur du projet des réformateurs, mais ceux-ci peinent à les promouvoir, car nous connaissons en Europe, avec grand succès, à large échelle et depuis des décennies, un régime en répartition antinomique de ces deux institutions : la pension comme salaire continué. C'est ce qui explique que les réformateurs promeuvent la capitalisation par une voie indirecte. Ils tentent de remplacer le salaire continué par un autre régime en répartition, compatible lui avec le droit de propriété lucrative et le marché du travail : le revenu différé.

2. Deux logiques de pensions en répartition : salaire continué et revenu différé

Il y a en effet deux logiques antinomiques de répartition, mais pour les distinguer il faut bien distinguer contenant et contenu d'un régime en répartition, alors qu'en général on le réduit à sa seule technique. Le contenant de la répartition, c'est la *technique* de gestion des ressources qu'elle utilise : les contributions sont immédiatement dépensées en prestations, sans aucun passage par l'épargne et son accumulation dans des fonds de pensions. A ce titre, la cotisation n'est pas différente de l'impôt, qui lui aussi fonctionne en répartition.

Mais cette technique, étrangère en soi à la capitalisation, permet de gérer des ressources de nature très différentes, et c'est ce *contenu* de la répartition qui est décisif pour apprécier sa capacité à s'opposer à la capitalisation, ou au contraire à en être le fondement. C'est ce qu'ignorent ceux qui s'opposent à la capitalisation en « défendant la répartition » sans autre précision. On s'expose, dans ce cas, au risque de défendre une répartition qui sera la matrice de la capitalisation, et c'est là une raison fondamentale tant du double langage des réformateurs que de l'ambiguïté des coalitions qui s'opposent à eux. Avec pour résultat des réformes nationales qui, plutôt que de promouvoir explicitement une capitalisation qui, surtout aujourd'hui, suscite de nombreuses réactions de méfiance, s'emploient à changer le sens de la répartition dans un sens favorable à la capitalisation. Non pas seulement en la réduisant, de sorte que l'espace de la capitalisation s'élargit, mais d'abord en changeant son contenu, la nature de la ressource répartie.

Quelle est donc la nature des ressources qu'un régime de pension peut répartir ? L'Union européenne en connaît essentiellement trois, deux qui renvoient aux grandes traditions, bismarckienne et beveridgienne, de la protection sociale, l'autre plus récente née dans l'aire d'influence beveridgienne. La tradition bismarckienne répartit du salaire socialisé, tandis que la répartition à la Beveridge, au départ gestionnaire d'une allocation forfaitaire, a

¹⁰ Rappelons qu'une marchandise n'est pas d'abord un bien ou service produit pour être vendu (tout ce qui a un prix n'est pas une marchandise), mais un bien ou service produit pour valoriser du capital, c'est-à-dire sous le régime de la valeur travail parce qu'évalué selon le temps de travail abstrait socialement nécessaire à sa production. Il n'y a pas de marchandise sans dictature du temps, rendue supportable par la création de « temps libre » hors emploi, où le « ne rien faire » est la symétrique aliénée du « faire » sous l'emprise de la valeur travail. Le « revenu minimum d'existence », surtout dans ses versions de gauche de niveau décent et d'inconditionnalité, est la forme la plus aboutie de cette organisation capitaliste du temps.

connu une évolution qui a conduit à un abandon relatif de cette dernière au bénéfice de la répartition d'un revenu différé. Examinons successivement ces trois ressources.

La tradition bismarckienne, largement majoritaire en Europe continentale, répartit du *salaire socialisé* : la pension est un pourcentage du salaire perçu pendant la vie active, avec pour indicateurs essentiels l'âge auquel on peut liquider sa pension sans pénalité et le taux de remplacement du dernier salaire net par la première pension nette. La cotisation est, comme toute dépense (salaire, profit, investissement...), une ponction sur la valeur ajoutée, mais elle a quatre caractéristiques subversives du capitalisme. D'une part elle est opérée, comme la ponction allant aux salaires directs, *au nom du droit du travail* et non pas, comme le profit, par usage du droit de propriété lucrative, dont elle restreint le champ. Et cette ponction sur la valeur ajoutée est calculée *selon un pourcentage du salaire*, pour bien affirmer que la pension est un salaire continué, que, comme le salaire direct et à la différence de l'impôt assis sur le revenu qui reconnaît des besoins sociaux, elle exprime la qualification en acte. D'autre part, elle est *socialisée* : elle ne va pas à tel emploi, comme le salaire direct, mais à une caisse qui paie les pensions, ce qui fait de la pension un salaire déconnecté de l'emploi et donc de la subordination dont ce dernier est porteur. La cotisation finance ainsi du salaire libéré de l'emploi, et c'est la source du bonheur au travail d'une fraction notable des retraités (celle dont la pension est proche du meilleur salaire) qui disent « n'avoir jamais autant travaillé » et « n'avoir jamais été aussi heureux de travailler » que depuis qu'ils sont en retraite. Enfin, le poids de ce salaire socialisé grandit avec celui des retraités dans la population, grâce à une *hausse régulière du taux de cotisation*, ce qui assure le maintien, voire la progression, du taux de remplacement. A la différence du salaire direct et de l'impôt et en contradiction avec le profit, le salaire socialisé subvertit ainsi les deux institutions centrales du capitalisme sur lesquelles repose la capitalisation, l'emploi et la propriété lucrative.

La tradition beveridgienne, à l'opposé du salaire socialisé, a construit dans les Iles britanniques et dans les pays scandinaves des régimes de pension en répartition qui répartissent deux ressources cohérentes avec le marché du travail et le droit de propriété lucrative : l'allocation forfaitaire et le revenu différé.

L'allocation forfaitaire garantit un revenu minimum à une population définie par ses besoins, qu'elle soit malade, au chômage ou en retraite. A tous ceux qui ont élaboré des châteaux de sable intellectuels sur le caractère « universel » et « citoyen » du système beveridgien, il est essentiel de rappeler que, pour ses concepteurs, cette pension de base n'est absolument pas le cœur de la pension, qui repose d'abord sur un « second pilier », professionnel, constitué dans le cadre de l'entreprise ou, plus rarement, du secteur d'activité. Ce dispositif distingue donc une pension publique et une pension professionnelle, une distinction inconnue sur le continent, où la socialisation du salaire n'est ni « publique » ni « professionnelle » : le salaire socialisé issu de la tradition bismarckienne est une institution privée interprofessionnelle à un seul étage, organisée par la loi ou par des accords nationaux entre syndicats et patronat. Au départ, au lendemain de la seconde guerre mondiale, le pilier professionnel au cœur de la logique beveridgienne n'était pas nécessairement en capitalisation (il s'agissait même le plus souvent d'un engagement de l'employeur sans financement spécifique), et était en général calculé en pourcentage du dernier salaire dans l'entreprise. Mais les risques de défaillance d'entreprises dans le versement du second pilier ont conduit le législateur à imposer dans les années 1970 une accumulation financière qui garantisse les engagements pris, cependant que dans les décennies suivantes la financiarisation de l'économie a conduit à marginaliser les pensions professionnelles référées au dernier salaire au bénéfice de régimes dits « à cotisations définies » dans lesquels la pension dépend du taux de rendement des placements. Ainsi l'allocation forfaitaire est-elle devenue le socle public de la capitalisation. Avec un relatif échec là où le forfait est très faible, avec des régimes

d'entreprise facultatifs (Iles Britanniques), et de bien meilleurs résultats, du point de vue du capital, là où un forfait fiscal plus élevé conforte les régimes professionnels quasi obligatoires (Danemark, Pays-Bas, Suède). On le voit, l'allocation forfaitaire n'a pas fait recette dans l'Union. Au Royaume Uni lui-même, qui l'a vue naître, elle est inférieure au *pension credit*, une prestation d'aide sociale sous condition de ressources pour les plus de 60 ans.

Le *revenu différé* est le dernier venu des types de ressources réparties. Il s'inspire des régimes en capitalisation à cotisations définies mis en place dans les années 1970, et sa formule la plus aboutie, inventée dans les années 1990 en Italie et en Suède, inspire aujourd'hui toutes les réformes nationales dans l'Union. Prenons l'exemple de l'*inkomstpension* suédoise¹¹. Chaque travailleur, pendant toute sa période d'activité, accumule fictivement ses cotisations sur un compte individuel appelé « compte notionnel » : fictivement au sens où ce cumul ne donne pas lieu à épargne, les cotisations de l'année finançant les pensions de l'année. Chaque contributeur reçoit tous les ans un état de ses contributions, fait des cotisations accumulées depuis son entrée en activité auxquelles s'ajoutent les contributions de l'année et une « indexation » supposée évaluer les intérêts gagnés : l'indexation est théoriquement fondée sur l'évolution des salaires, mais elle est modulable en fonction des exigences d'équilibre d'un régime dont le financement est définitivement fixé à 16% du salaire plafonné. Lorsque le cotisant part en retraite, le montant de sa pension annuelle est obtenu en divisant son compte par l'espérance de vie de sa cohorte¹² à la date de la liquidation. Nous avons donc un *revenu différé* : la somme des cotisations trouve son différé dans la somme des pensions. A l'exception d'un âge-plancher, il n'y a plus d'âge de la retraite, chacun choisit en fonction d'un arbitrage privé entre durée d'activité et niveau de pension. Plus l'espérance de vie croît, plus le système crée une forte incitation à prolonger la période d'activité, car l'augmentation induite du dénominateur doit être compensée par une augmentation du montant des cotisations au numérateur pour que le niveau de la pension ne baisse pas.

Le régime est en répartition, mais par la mise en exergue d'un stock de « capital » correspondant aux cotisations accumulées et des « intérêts » qu'il rapporte, on est dans le registre de l'épargne retraite. La présentation des comptes est construite autour de l'idée que les contributeurs possèdent un actif financier qu'ils pourront liquider à un âge choisi par eux. Du coup, la cohérence comptable du système veut qu'à cet « actif » des ménages corresponde une « dette » du régime de pensions. Au niveau macro-économique, les comptes du régime publient ainsi chaque année une « reconnaissance de dette » égale à la somme des droits ouverts par les cotisations actualisées. À titre d'exemple, en 2003, la dette du régime suédois à l'égard des ménages équivalait à environ 150 % du PIB. De la possession d'actifs par les ménages à la reconnaissance de dette du régime de pension, tout l'enregistrement comptable de l'*inkomstpension*, régime en répartition, ressemble à s'y méprendre à un système d'épargne retraite, même s'il ne génère aucune épargne financière¹³. Il encourage structurellement cette dernière au demeurant : avec un taux de cotisation invariable, la hausse du poids des retraités

¹¹ Les réformes suédoise et italienne ont de nombreuses proximités, mais on parle toujours du modèle suédois car chacun sait qu'un pays du sud ne peut pas être un modèle. Le témoignage le plus ingénu de ce racisme ordinaire est la typologie des régimes de protection sociale d'Esping Andersen, reçue comme canonique car elle repose sur l'évidence d'une dégradation des systèmes quand on passe du paradis démocratique nordique à l'enfer catholique méditerranéen. Sa grande faiblesse statistique et théorique résiste à toutes les critiques (dont celle, pourtant dévastatrice, de Robert Salais) car cette typologie met en forme les prénotions partagées y compris pas les universitaires du sud du continent, qui n'ont pas été les derniers à l'utiliser pour prêter dans leur pays main forte aux réformateurs.

¹² En l'occurrence, ensemble des personnes nées la même année que lui.

¹³ Yann Le Lann, Le modèle suédois de retraite, *Notes de l'Institut européen du salariat*, Paris, n° 6, août-septembre 2009.

dans la population ne peut être assumée sans baisse des pensions que si progresse un financement supplémentaire par capitalisation.

Le revenu différé est donc le marchepied de l'accumulation financière, qu'il s'agisse et à laquelle il ouvre un espace croissant. Mais il n'est pas que cela. Il est aussi une condition de l'affirmation du marché du travail. Définir la pension à partir du « j'ai cotisé, j'ai droit », faire de la pension un revenu équivalent à une part non consommée des rémunérations perçues pendant la vie dans l'emploi, c'est poser que seul l'emploi est la matrice du travail, et que le retraité, qui n'a plus d'emploi, ne travaille plus et va vivre d'un revenu constitué pendant qu'il travaillait. Il était alors titulaire d'un gagne-pain et a été encouragé (par la protection de son compte de cotisations actualisées) à le valoriser sur un marché du travail pour en tirer un revenu. Le travailleur, dans cette perspective, n'est pas le titulaire d'une qualification lui donnant droit à un salaire à vie, mais un mineur social trouvant dans l'application de sa force de travail à un emploi de quoi satisfaire ses besoins dans l'emploi et hors emploi. Nous allons revenir sur ce point décisif.

3. Les réformateurs promeuvent le modèle suédois de revenu différé contre le salaire continué

Nous l'avons dit au départ : l'Union européenne n'est pas compétente en matière de pensions, et il est essentiel à sa construction qu'elle ne le soit pas, car c'est là le fondement de sa capacité à peser sur les systèmes nationaux au nom du droit de la concurrence dont elle est la gardienne impérieuse. Qu'il s'agisse de la législation des directives sur les fonds de pensions, de la jurisprudence de la Cour de Luxembourg sur les piliers, du Pacte de stabilité et de croissance ou des lignes directrices de la méthode ouverte de coordination, les instances de l'Union, dont le droit de la concurrence l'emporte sur tout droit social national et n'a pas de compétiteur à son niveau dans un droit social européen, peuvent ainsi réformer les droits sociaux nationaux¹⁴.

Cette réforme est menée avec comme modèle la réforme suédoise. La Suède a construit son système de retraite selon le principe beveridgien d'un premier étage public (à la fois en répartition et en capitalisation) et d'un second étage professionnel en capitalisation. Contrairement au Royaume Uni, les gouvernements sociaux-démocrates suédois ont dans les années 1960 nettement amélioré la pension publique, mais partiellement en capitalisation, et tout en rendant quasi obligatoires les régimes professionnels, d'où l'importance de la capitalisation en Suède. Les régimes publics suédois ont connu une transformation radicale au cours des années 1990. Après une décennie de débats, c'est un gouvernement libéral qui a décidé d'une part d'aligner le financement de l'étage public des pensions sur le modèle continental en mettant en place une cotisation partagée entre les employeurs et les salariés, et d'autre part de geler le taux de cotisation des régimes publics à 18,5 % des salaires, avec un plafond de cotisation assez bas puisqu'il est de 1,5 fois le salaire moyen. Ces 18,5 % financent deux types de pension : 2,5 % financent une pension publique obligatoire en capitalisation gérée par un fonds de pension labellisé par l'État, et 16% financent l'« *inkomstpension* » exposée au point précédent.

En tant que salaire continué, la pension permet aujourd'hui à des retraités en bonne santé de continuer à percevoir une bonne part de leur salaire pour un travail libre qui subvertit le monopole de valorisation monétaire du seul travail subordonné¹⁵. Et l'augmentation de

¹⁴ On se reportera ici à l'importante thèse de Gaël CORON, *Union Européenne et système de retraite français : une perspective de sociologie du droit*, thèse de sociologie, Université Paul Verlaine, Metz, 2006.

¹⁵ Redisons-le, le bonheur des retraités au travail ne concerne pas tous les retraités : une partie touchent de très faibles pensions qui permettent seulement de survivre.

l'espérance de vie ouvre la perspective d'une seconde carrière à la fois libre et payée. C'est pourquoi, qu'il s'agisse de transformer les sexagénaires jusqu'ici salariés retraités en travailleurs subordonnés (recul de l'âge de la retraite, généralisation du cumul pension/emploi), en rentiers de fonds de pensions, en assistés d'un minimum vieillesse élargi, ou enfin et surtout en anciens travailleurs recevant l'exacte contrepartie de leurs cotisations passées, ces quatre axes de la réforme¹⁶ concertée à l'échelle de l'Union européenne ont le même résultat : passer du salaire continué au revenu différé.

La réforme dispose pour cela de trois leviers : le gel des taux de cotisations, l'indexation sur les prix et la montée de la contributivité entendue dans le sens de « la neutralité actuarielle individuelle » (pour chacun, le total des cotisations de la carrière doit être égal au total des pensions)¹⁷. Une cotisation dont le taux est stabilisé sur le long terme fonde en répartition, selon un calcul strictement contributif, une pension dont le pouvoir d'achat est garanti par son indexation sur les prix : ce sont là les trois caractéristiques d'un revenu différé, à l'exact opposé du salaire continué qui repose sur un taux de cotisation croissant avec le poids des retraités dans la population, une contrepartie dans la qualification actuelle du retraité et non dans ses cotisations passées, une indexation des pensions sur les salaires. Et le revenu différé ne va jamais seul : ses promoteurs savent bien que, fondé sur un calcul individuel sans règles de compensations (comme des validations de périodes sans cotisations) et tenant compte des périodes de très faible salaire dans les carrières professionnelles, il laisse sans ressources suffisantes tous ceux et surtout toutes celles qui n'ont pu se constituer un compte de cotisations suffisant. C'est pourquoi la promotion de la neutralité actuarielle est toujours doublée d'un plaidoyer pour une large solidarité nationale finançant, à côté du revenu différé, un « minimum contributif » garanti et des « prestations non contributives » (minimum vieillesse, bonifications pour enfants). Le discours réformateur se présente ainsi avec la double vertu de l'équité de prestations strictement contributives et de la solidarité avec les « pauvres ». Mais cette équité et cette solidarité sont une régression considérable si on les compare au salaire continué. De quelles capacités ce binôme de la neutralité actuarielle individuelle et du minimum garanti¹⁸ est-il en effet porteur ?

Evidemment, chacun sait que ce ne sont pas les cotisations passées des retraités qui financent leur pension, mais les tenants du revenu différé vont dire que les cotisations actuelles des actifs en sont l'équivalent, dans un « pacte générationnel » selon lequel les actifs de la génération Gt cotisent pour les retraités de Gt-1 dans l'espoir que les actifs de Gt+1 feront la même chose avec eux lorsqu'ils seront eux-mêmes retraités. C'est la thèse de la « solidarité intergénérationnelle »¹⁹ au cœur de la logique réformatrice et de son argument démographique. Faire de la pension la contrepartie du passé des emplois du retraité, et donc de son travail subordonné passé, et non de l'actualité de sa qualification (et donc de son travail émancipé actuel de retraité payé à vie) suppose et conforte le marché du travail, l'emploi, la marchandise, la subordination et la propriété lucrative. Nié dans sa qualification

¹⁶ Pour une analyse de la MOC pensions, voir Bernard Friot, Régimes de ressources et statut des salariés : l'exemple des pensions de retraites, in Anne-Marie Guillemard (dir.), *Où va la protection sociale ?* Paris, PUF, 2008, coll. Le lien social.

¹⁷ Nicolas Castel, *La retraite des syndicats*, Paris, La Dispute, 2009, fait la présentation exhaustive des institutions de retraites françaises, de leur réforme et du discours des syndicats, des gouvernements, du patronat et des experts entre 1970 et 2004.

¹⁸ On retrouve là le binôme capitaliste classique (désigné comme « binôme libéral » dans François Ewald, *L'Etat-providence*, Paris, Grasset, 1986) qui prévaut aussi dans la dérive des services publics, réformés selon un partage clients/assistés négateur des usagers, avec des salariés qui ne sont plus des fonctionnaires mais des vendeurs de prestations dans un cas et des assistants sociaux dans l'autre.

¹⁹ Que les opposants à la réforme fassent de la « solidarité intergénérationnelle » un de leurs arguments décisifs montre combien ils sont à la remorque idéologique des réformateurs.

de producteur, l'employable prévoyant est maintenu à l'état de mineur économique, en permanence à la merci de l'employeur qui le pose comme titulaire d'un gagne pain dont il tire un revenu. La prévoyance est ce qui reste lorsqu'on a déshabillé le salarié de l'essentiel, la qualification. La multiplication des comptes notionnels s'impose alors pour assurer une sécurité et une capacité de rebondir à un travailleur placé, y compris à l'intérieur de son entreprise, sur un marché du travail qui le soumet en permanence au soupçon de « distance à l'emploi » qu'il occupe ou auquel il postule : l'employabilité est au cœur du dispositif, et toutes les capacités organisées pour rendre effective la « sécurisation des parcours professionnels » vont concourir à son affirmation contre la qualification des personnes.

Quant à l'invitation à la solidarité avec des personnes victimisées, c'est là sans doute une des dimensions les plus décisives de la réforme. En posant des personnes comme « pauvres », « victimes » ayant droit à solidarité, elle naturalise la disqualification des producteurs inhérente au capitalisme. Le capitalisme fait de l'actionnaire et du « dirigeant de grand talent » qu'il a mis à la tête de l'entreprise les seuls acteurs, les seuls sujets de la production. Les salariés sont des mineurs sociaux réduits au statut de victimes s'ils ne parviennent pas à conserver leur employabilité, et toutes les capacités qui vont être attribuées aux victimes (droit à l'accompagnement personnalisé, droits aux discriminations positives) vont les enfermer dans leur incapacité fondamentale.

Promotion de l'employable prévoyant contre le qualifié à vie : on voit la cohérence de la réforme des pensions avec la réforme d'ensemble menée sous l'invocation de la flexicurité. La promotion de l'employabilité est l'occasion d'une marginalisation massive du salaire, qui accompagne sa stagnation. Il est d'ailleurs significatif que le terme « salaire » est exclu du débat public et remplacé par celui de « pouvoir d'achat ». D'une part, en remettant en cause la qualification et la sécurité du poste (au bénéfice de l'employabilité et de la sécurisation des mobilités), les réformateurs mettent en cause le salaire à la qualification, le respect de la grille salariale, la négociation collective de branche, l'ordre public social qui font que le contrat de travail doit respecter toute une hiérarchie des normes. Avec d'ailleurs une forte impulsion communautaire dont témoignent en permanence les arrêts de la Cour de justice européenne²⁰ qui affirment l'application du droit du travail du pays d'origine pour les travailleurs détachés dans un autre Etat membre, sous réserve du respect du seul droit national minimal du pays d'accueil, ce qui y détruit toute l'épaisseur de l'ordre public social. D'autre part, le salaire socialisé est largement mis en cause, et en particulier la cotisation sociale dont nous avons vu la portée anticapitaliste. La cotisation qui générerait une prestation en répartition fonction du salaire est dénoncée comme « taxe sur le travail » au nom du « sauvetage de l'emploi » non qualifié et remplacée par un dispositif de « piliers » : un premier pilier de revenu différé et garanti par l'Etat sur le modèle de la pension publique suédoise ou italienne et un second pilier d'épargne salariale. Le salaire a disparu, nous sommes dans la logique d'une prévoyance qui accumule sur des comptes individuels les droits à pensions tout comme s'accumulent sur des comptes individuels des droits à formation, aux congés, à une couverture santé complémentaire, au chômage : tout peut devenir l'objet d'une épargne notionnelle qui ne génère pas d'accumulation financière mais qui, fonctionnant selon la logique de l'épargne, remplace le salaire et restitue leur légitimité à une propriété lucrative et à une accumulation financière que la cotisation sociale avait fortement contestées. Toutes les capacités conquises sur la base de telles ressources concourent à l'aliénation des personnes.

4. Les capacités émancipatrices portées par le salaire continué

²⁰ Arrêts LAVAL, VIKING, RUFFERT, contre le LUXEMBOURG, pour s'en tenir à la salve spectaculaire de 2007-2008.

Alors que la pension comme revenu différé va générer des capacités aliénantes, la pension comme salaire continué est porteuse de capacités émancipatrices, et c'est sur ce point que nous allons conclure en poussant plus loin ce que nous avons dit sur le salaire socialisé et son expression à ce jour la plus aboutie dans le salaire continué de la pension continentale, celle-là même qu'Esping-Andersen et ses émules tentent de ridiculiser en la qualifiant de corporatiste-conservatrice.

Partons du caractère conventionnel du travail rapidement évoqué à la fin de la première partie. Il n'y a pas de définition substantielle du *travail*, sinon qu'il renvoie à une activité productrice de biens et services, de valeurs d'usage. Cette référence n'est d'ailleurs pas sans importance aujourd'hui où nombre de produits de l'emploi sont contestés comme valeur d'usage. Mais ce qui fait de la définition du travail un enjeu central des rapports sociaux ne tient pas d'abord aux biens et services qu'il produit, mais au fait qu'il leur est attribué une valeur économique, évaluée en monnaie. Qui définit ce qui, dans l'activité (production de valeurs d'usage), est du travail (production de valeur économique), tient la clé de la valeur. L'enjeu politique majeur est donc de savoir quelle est l'institution légitime qui va transformer l'activité en travail.

Dans une société dominée comme la nôtre par le capital, les pressions pour la réduction du travail à la part de l'activité qui met en valeur du capital sont évidemment considérables. Elles passent à la fois par la maîtrise de l'investissement par les titulaires de la propriété lucrative et donc des moyens de production, et par la réduction des individus à de la force de travail sur un marché du travail, voués à produire des marchandises. *L'emploi* s'est ainsi affirmé au cours du 20^{ème} siècle comme la matrice capitaliste du travail. Il a consisté à attacher les droits au poste de travail, de sorte que le travailleur est contraint de s'ajuster en permanence à des emplois sur lesquels il doit prouver que son employabilité est suffisante. Le capitalisme, qui repose sur l'expropriation des producteurs, trouve dans l'emploi l'institution qui nie que le travailleur est titulaire d'une qualification et laisse toutes les cartes dans les mains des actionnaires qui, à travers les employeurs, décident seuls des postes de travail. L'emploi interdit toute maîtrise des travailleurs sur leur travail. Mais il n'est pas la seule matrice du travail, et tout l'enjeu de la réforme des retraites, et, plus généralement, de la « stratégie européenne pour l'emploi », est de savoir qui, de l'emploi ou de ses alternatives, va l'emporter comme matrice légitime du travail.

D'une part, une autre institution, certes toujours présentée comme illégitime par le capital, s'est imposée dans la transformation de l'activité en travail : le *grade* de la fonction publique. La comptabilité nationale intègre dans le PIB, à hauteur du salaire des fonctionnaires, la valeur ajoutée de la fonction publique. Les fonctionnaires ne sont pas de simples producteurs de valeurs d'usage, ils travaillent, alors même qu'ils ne produisent aucune marchandise et qu'ils inscrivent leur activité non pas dans un emploi, mais dans un grade qui les qualifie, eux, à la suite d'une épreuve professionnelle : un fonctionnaire est payé pour son grade, c'est-à-dire pour la qualification attachée à sa personne, et non pas pour son emploi.

D'autre part, à partir de l'emploi lui-même dans les pays de tradition bismarckienne, le *salaire socialisé* s'est progressivement construit, contre l'emploi, comme porteur d'une reconnaissance de la qualification de la personne. *A partir* de l'emploi parce que la cotisation sociale est versée par les employeurs aux caisses de sécurité sociale à l'occasion de chaque emploi. Au point que pendant de nombreuses décennies, l'emploi est devenu un projet syndical parce que, institution du capital, il consistait aussi, contre le capital, à ajouter des cotisations au salaire direct, à la différence des aides familiaux de l'agriculture, du paiement au noir dans le bâtiment ou la restauration, ou du travail indépendant à faibles droits sociaux parce qu'à faibles cotisations. *Contre* l'emploi parce que ce salaire socialisé reconnaît du

travail hors emploi : le travail des soignants du service public hospitalier pour la cotisation maladie, le travail des retraités pour la cotisation vieillesse.

Insistons sur cette alternative à l'emploi qu'offre, dans les pays bismarckiens, la cotisation sociale à côté de l'impôt qui reconnaît le travail des fonctionnaires, lui aussi hors-emploi. La cotisation maladie qui va au paiement des soignants n'est pas prise sur la valeur économique créée dans l'emploi par le cotisant pour payer des soignants qui ne produiraient que des valeurs d'usage. Les soignants produisent de la valeur économique, hors emploi et hors marchandise s'ils relèvent du service public de santé (et donc du grade) ou de la médecine libérale à clientèle solvabilisée par la sécurité sociale (et donc du diplôme protégé). On voit d'ailleurs qu'en plus du grade, le diplôme protégé est une matrice légitime du travail. Et, comme le grade, il attribue une qualification²¹ à la personne même : d'où la hargne réformatrice non seulement contre le grade, largement à l'œuvre dans toute l'Union par la marginalisation de la fonction publique afin que l'impôt paye des « emplois publics » et non plus des grades, mais aussi contre le diplôme protégé, attaqué par des projets de directive.

De même, à partir du moment où la cotisation vieillesse paye des pensions proches du salaire que les retraités touchaient en fin de carrière²², « l'activité utile » des retraités peut devenir du travail, car elle s'inscrit dans une institution proche du grade, le salaire à vie qui s'attache à la qualification de la personne. Le miracle qui, dans un pays bismarckien à fort taux de remplacement, se produit lorsqu'un salarié du privé liquide sa pension, c'est que ce qui était jusqu'ici la qualification de ses postes successifs devient la sienne : il touche désormais un salaire à vie, il n'a plus à passer par le marché du travail pour être payé, il est enfin qualifié, lui. C'est pour cela que ceux des retraités qui touchent une pension proche de leur salaire de référence disent qu'ils n'ont jamais autant travaillé et n'ont jamais été aussi heureux dans le travail : enfin, ils sont reconnus pour leur qualification à eux et non pour celle de leur poste, enfin ils peuvent travailler sans être soumis à la valeur travail, à la dictature du temps, à la production de marchandises, à l'exploitation par les propriétaires des moyens de production. Précisons pour qu'il n'y ait pas confusion : le travail dont parlent ces retraités, c'est celui qu'ils mènent en tant que retraités, pas celui du cumul d'un emploi avec une faible pension qui est le projet réformateur.

Et ce bonheur ne vient pas seul. Parce que la cotisation sociale, ainsi affectée à du salaire continué, acmé du salaire socialisé, prouve par l'expérience qu'il n'y a pas besoin d'accumulation financière pour assurer des engagements de long terme. Certes nous savons depuis Adam Smith que jamais l'épargne ne peut remplacer « le travail annuel de la nation » dans la valeur disponible. Mais ce savoir est occulté par la croyance qui fait de l'épargne une accumulation intertemporelle de valeur, alors qu'elle est une accumulation de droits de propriété lucrative sur la valeur qui sera créée par le travail vivant au moment où les titres seront transformés en monnaie. Ce caractère parasite de la propriété lucrative et la possibilité de la remplacer par une cotisation qui ponctionne l'aujourd'hui de la valeur ajoutée au nom du salaire socialisé, le financement de la pension comme salaire continué par la cotisation sociale en fait la preuve non pas à la marge, mais dans les pays continentaux de l'Union et à hauteur de 10 à 15% des PIB.

²¹ Il importe de ne pas confondre certification et qualification. La certification attribue à la personne un niveau de savoir général ou professionnel. La qualification attribue, elle, un niveau de salaire, soit au poste si c'est le poste qui est qualifié (emploi), soit à la personne dans le cas du grade ou du diplôme protégé.

²² Avant le gel réformateur, pour prendre l'exemple de la France, la pension financée par les cotisations obligatoires représentait en moyenne 84% du dernier salaire net pour une carrière complète (DARES, *Echantillon inter-régimes des retraités*, 1997).

Nous voyons ainsi se dessiner les capacités dont est porteur le salaire continué dans la pension. Elles sont aux antipodes de celles dont est porteur le binôme revenu différé du premier pilier/capitalisation du second pilier préconisé par les réformateurs européens qui s'appuient sur le déni scientifique du salaire socialisé mis en forme par la typologie d'Esping-Andersen. Les personnes peuvent être libérées de la subordination capitaliste, ce qui n'est pas la fin de l'histoire (faut-il le dire, quand on sait le millénarisme attaché à la sortie du capitalisme ?), mais constitue une belle avancée en émancipation.

D'une part, l'expérience si réussie du financement de l'engagement à long terme des pensions par l'aujourd'hui de la ponction par cotisation sociale sur la valeur ajoutée peut conduire à préconiser le financement de l'engagement à moins long terme de l'investissement par l'aujourd'hui d'une cotisation économique. S'il faut, pour prendre des chiffres arbitraires, consacrer 30% du PIB à l'investissement dont la moitié en autofinancement, créons une cotisation économique à hauteur de 15% du PIB qui ira à des caisses d'investissement gérées par les salariés puisqu'il s'agira d'une partie socialisée du salaire. Ces caisses financeront l'investissement sans remboursement ni taux d'intérêt, qui n'existent que parce qu'il y a appropriation privée de la valeur à des fins lucratives. En affichant clairement ce projet d'en finir avec la propriété lucrative et le crédit, on pourra procéder par étapes afin de ménager les nécessaires apprentissages, tout comme la cotisation sociale n'a pas été d'emblée portée à 25 ou 30% du PIB, comme elle l'est aujourd'hui. Les administrateurs des caisses apprendront ainsi à délibérer des projets d'investissement, tout comme les entreprises mesureront l'avantage qu'il y aura à verser une cotisation économique mutualisant les valeurs ajoutées en vue de l'investissement plutôt qu'à se livrer à l'arbitraire du crédit. Comme elles le font déjà pour la santé ou les pensions. Toutes les capacités déjà à l'œuvre dans la sécurité sociale vont se déployer en étant étendues à la maîtrise collective de l'investissement et donc à la pratique collective de la propriété d'usage des entreprises.

D'autre part, le bonheur au travail de retraités payés à vie, l'invention qu'ils font d'un travail émancipé de la valeur travail, pourront être généralisés à tous en affectant à chacun, de la fin de la scolarité obligatoire à la mort, une qualification personnelle et donc un salaire irrévocable. L'attribution du premier niveau de qualification à chacun à 18 ans reconnaîtra la potentialité de participer à la création de valeur économique dont il est porteur. Le salaire à vie qu'il commencera alors à percevoir sera un droit politique, c'est-à-dire un attribut personnel irréversible. En aucun cas il n'y aura 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 18 ans relève de la même démarche. Evidemment, la progression dans la qualification²³ supposera des épreuves de qualification fondées sur l'expérience professionnelle. Là encore, nous allons nous appuyer sur l'expérience si réussie de la cotisation sociale. 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 qui échappe au piège de l'emploi : heureusement que ce n'est pas chaque employeur qui paie les soins de santé ou la retraite de ses anciens salariés. De même, le salaire de chacun ne sera assuré que lorsque, totalement déconnecté de l'emploi, il sera financé par une ponction sur la valeur ajoutée sous forme de cotisation salariale qui ira à des caisses de salaires. Les salaires seront alors versés non plus par l'entreprise (ce qui les soumet aujourd'hui aux aléas de sa valeur ajoutée propre), mais par

²³ par exemple dans une hiérarchie de 1 à 4 avec des salaires inscrits eux aussi dans une telle hiérarchie, une hiérarchie qui ira en se réduisant progressivement, on peut l'espérer et y inciter par des mesures conduisant, à un rythme aujourd'hui imprévisible, à un salaire unique.

une caisse mutualisant l'ensemble des valeurs ajoutées, comme le fait avec succès la sécurité sociale depuis des décennies. Et là aussi, sur un projet clairement affiché de salaire à la qualification universel, nous pourrions procéder par étapes. Par exemple en affectant le premier degré de qualification aux cohortes ayant de 18 à 22 ans, moyennant une cotisation de 4% de la valeur ajoutée qui ira au salaire à vie de ces personnes, lesquelles ne seront plus payées par des « employeurs » dont la fonction aura été supprimée. Et nous délibérerons, au vu de l'expérience, sur le rythme d'extension du salaire à vie à tous.

On le voit, les capacités dont est porteuse la pension comme salaire à vie, c'est l'affirmation d'un statut politique du producteur. Si l'emploi, dans ses deux dimensions contradictoires, a pu être l'objet d'un compromis durable, il n'en est plus de même aujourd'hui où, avec l'employabilité, il est relancé dans sa seule dimension cohérente avec le marché du travail. Certes le mouvement syndical est encore à revendiquer un plein emploi dont il sait pourtant les limites, d'où les qualificatifs de « vrai » ou « solidaire » qui lui sont attachés. Mais moraliser l'emploi et le marché du travail et aussi chimérique que moraliser la propriété lucrative et le marché des capitaux en doublant le crédit privé d'un crédit public. Trente ans d'échec massif de la bataille pour l'emploi, qui plus est perdue au prix d'une grave fragilisation du salaire, pourrait conduire le mouvement syndical à orienter l'exaspération populaire devant l'impudence des actionnaires vers l'utilisation du salaire à vie des retraités et de la cotisation sociale comme des tremplins de changements révolutionnaires qui remplaceront l'emploi par la qualification personnelle et la propriété lucrative par une cotisation économique.