

Séminaire Mensuel, Retraites
Réseau salariat, cours n°10
Bourse du Travail

Dernière Séance de l'année : 1^{er} juillet 2019

On poursuit la séance du mois dernier, la question qu'on s'était proposé d'aborder en juin et que l'on va terminer aujourd'hui, c'était : **comment interpréter l'impuissance dans laquelle se trouvent les organisations syndicales** à opposer un discours alternatif, depuis le début de la réforme (à la fin des années 1980) ?

Bernard a développé le cœur de la réforme : indexation sur les prix, transformation du financement (cotisation), durcissement du contributif et question de l'âge. Ce sont des points que l'on reprend aujourd'hui, du côté de l'argumentaire syndical.

On a vu dans les séances au cours de l'année que cette réforme tend à **refuser aux retraités le droit au salaire**. C'est un droit qui pose les retraités comme travailleurs jusqu'à leur mort. Pour la moitié la plus aisée des retraités, le droit au salaire permet une sortie positive du marché du travail. Surtout, ce droit rappelle un fait anthropologique majeur que le déploiement du capitalisme masque ou fait oublier : **le travail n'est pas extérieur à l'homme**, le travail social ou le travail de nécessité est la condition de l'homme. C'est pourquoi la définition et la maîtrise des rapports sociaux qui rendent compte du travail restent des enjeux de lutte primordiaux, car ils définissent en grande partie la société dans laquelle on vit.

Une précision pour commencer : en parlant de l'impuissance ou la faiblesse syndicale, je m'interroge en sociologue sur un constat : pourquoi les grandes fédérations n'ont pas réussi à contrer la réforme ? Des réponses, il y en a plusieurs, on peut chercher du côté de

- la **division syndicale**, pour des raisons historiques,
- la **stratégie des acteurs** : s'attirer un public salarié spécifique comme la CGC avec des revendications catégorielles,
- se sentir exister en tant que **gestionnaire d'un grand organisme** de retraite complémentaire et défendre cette institution.

Réfléchir à la faiblesse syndicale (en chercheur et militant), cela peut être réfléchir à la structure même des organisations représentatives : certaines confédérations sont portées sur le **salaire**, d'autres sur **l'emploi** et la protection sociale, et la connexion se fait parfois mal. Toutes ces pistes d'analyse sont intéressantes et à ne pas sous-estimer.

On propose une ligne complémentaire : on s'intéresse au discours, sans oublier l'objet empirique dont il est question, l'institutionnalisation des retraites. Comme on disait dans les années 1970, je m'intéresse aux idéologies (le terme est maintenant controversé), dans le rapport au réel, qui est l'institutionnalisation, pour partie communiste, des retraites.

Le constat est celui d'une **armature idéologique qui ne parvient pas à contester la réforme** des retraites, qui est une réforme du salaire (cf. introduction en juin de Bernard, sur le ministère Rocard), qui touche l'ensemble du salaire (pas que la retraite).

Dans ce que j'ai étudié sur un quart de siècle, jamais les grandes confédérations ne mobilisent cet argumentaire salarial. Au cours de l'exposé, je vais prendre quelques exemples basés sur une étude quasi exhaustive des positions de la CFDT, CGC, Force Ouvrière, CGT jusqu'en 2005-2010. Je n'ai **pas constaté**, sur ce gros corpus de 3 000 références, **d'opposition résolue à l'argumentaire démographique**, qui pose le vieillissement comme un problème et l'arrivée de générations nombreuses à 60 ans comme un choc démographique.

Dans le détail, la **CGT et Force Ouvrière ont réussi à nuancer**, parfois, la portée du choc sans le contester.

La **CGC et la CFDT ont immédiatement adhéré** à ce choc démographique qui mettrait en difficultés structurelle les régimes. Les besoins de financement sont analysés comme autant de déficits futurs auxquels il faut faire face dès maintenant (fin des années 1980). Cette adhésion des grandes confédérations sur le problème des retraites, posé au départ comme démographique, passe par un argumentaire qui se développe autour de 3 grandes thématiques au cœur de la réforme :

- fiscalisation
- contributivité
- capitalisation

Toute la difficulté c'est que si vous approuvez une thématique en refusant deux, ou l'inverse, face à ce triptyque, vous êtes foutus. Ce triptyque, c'est la réforme du financement. On va le retrouver dans la réforme à venir qui se présente comme généralisation d'un système par points. On commence à nous parler d'un âge pivot. Je développe aujourd'hui les deux premières thématiques, je ne développe pas la capitalisation par faute de temps, et parce que ce n'est pas l'enjeu immédiat.

L'équité intra-générationnelle contre le salaire

On va voir comment l'équité intra-générationnelle s'oppose au salaire.

Quand on regarde, sur une trentaine d'années, les rapports officiels sur les retraites, **le critère de justice le plus souvent mobilisé est celui de l'équité**, entre les membres d'une même génération, et entre les générations.

Une bonne contributivité des prestations devrait assurer l'équité intra-générationnelle (chacun doit pouvoir retrouver ses cotisations passées). Aujourd'hui, le discours officiel a un peu évolué : cela devient « 1 € cotisé donnera à tous les mêmes droits » donc cette équité est aussi intergénérationnelle.

Cette équité suppose toujours une forme de solidarité envers les plus démunis.

Contributivité et solidarité nationale font système.

Et puis, l'équité est souvent une arme contre l'égalité, la solidarité dans l'équité, c'est un devoir de cotiser et une **aide à ceux qui, toujours plus nombreux, sont empêchés de cotiser**. La solidarité dans l'égalité, c'est l'octroi d'un droit à retraite égal avec une mutualisation des ressources.

Qu'en est-il des grandes confédérations? Elles ne contestent pas sur le fond cet argument de l'équité intra-générationnel, soit parce qu'elles adhèrent à une conception de la retraite comme un *salaire différé* et la thématique des *charges indues*. Autre

manière d'avoir du mal à en sortir, elles vont critiquer ces thématiques mais sans assumer la socialisation pour partie communiste du salaire. La nouveauté de cette socialisation via les cotisations, qu'opère la Sécurité sociale réside dans la continuation du salaire jusqu'à la mort via la pension.

Pourtant, l'idéal de justice intra-générationnel que pose la pension comme continuation du salaire c'est tout autre chose : c'est l'attachement au travailleur du salaire de sa qualification, quel que soit le rapport actif ou inactif au travail concret (emploi occupé, chômage, invalidité, retraite, maladie...). Cela ouvre l'espace du salariat en reconnaissant une qualification à toute personne, dans un dépassement de la valorisation marchande du produit de son travail ou de sa force de travail.

Ce n'est pas la même chose du point de vue de la Réforme, l'idéal de justice intra-générationnel est tout à fait différent dans une logique de revenu différé (valable aussi pour l'allocation chômage), on s'enferme dans le champ de la prévoyance, en faisant de la pension la stricte contrepartie des cotisations passées : le retraité comme le chômeur n'a pas consommé tout son salaire et peut en récupérer dans sa pension ou dans son allocation chômage.

La thématique des charges indues est liée à cette logique, elle est consubstantielle. Les charges indues sont l'autre face de cette conception : la contributivité appelle la solidarité. Il y a des droits qui relèveraient du travail et d'autres non. Ceux qui relèvent du travail sont financés par la cotisation sociale, les autres autrement. Dans ce réductionnisme, les charges indues (thématique portée par Force Ouvrière) est piège car elle substantialise le travail. L'idée, c'est qu'il y a des charges que l'on peut assumer : les cotisations du travailleur et des ayants droits, et des charges indues : **on paye des droits à des catégories qui n'ont pas cotisé**

→ On s'enferme dans le donnant / donnant. Les charges indues ne relèvent pas des cotisations, elles relèvent de l'assistance (finançable notamment par l'impôt).

Cette rhétorique salaire différé / charges indues selon les termes de **Force Ouvrière**, fige la question du travail, et substantialise le travail : le travail, c'est l'emploi. C'est très problématique : si vous réduisez le travail que vous identifiez à l'emploi, vous vous empêchez de comprendre les métamorphoses du travail, qu'il existe un travail en dehors de l'emploi (cf. travail domestique, que les féministes ont obligé à considérer). Cela nous empêche aujourd'hui de reconnaître le travail des chômeurs, des retraités et les étudiants. Le CNPF / MEDEF partage cela, la CFDT aussi (sans mobiliser exactement le concept) et la CGC. Comment le font-elles ?

Dans les années 1980, elles s'appuient sur une représentation qui pose d'un côté la solidarité nationale, et ce qui ressort de l'assurance sociale de l'autre. Le droit se construit en faisant disparaître ces catégories, les organisations syndicales les posent comme figés. La dynamique historique permettait de faire disparaître cela. Et cette conception induit autre chose, au cœur des changements opérés depuis 30 ans : la **distinction du contributif et du non-contributif**. Voilà ce qu'en disent les organisations syndicales.

Pour **Force Ouvrière** : elle s'est opposée dans le discours à cette distinction entre contributif et non contributif. Pas en général, mais à partir du moment où cela risquait de concerner les salariés et les ayants droits. Pour Force Ouvrière, il y a un contributif / non contributif général. Mais si le contributif vient pour mes droits à moi, on n'en veut

pas. Ce faisant, cela ne conteste pas sur le fond cette partition des droits. Elle y adhère par une lecture corporatiste du droit à la retraite, qu'elle appelle salaire différé. Ce registre corporatiste du salaire différé l'empêche d'avoir une vision plus critique et générale de la question contributive. Force Ouvrière : la retraite comme différé du salaire renvoie à une prévoyance du travailleur et éventuellement des ayants droits, mais pas à une socialisation massive du salaire, et encore moins à une socialisation communiste du salaire, pour des raisons historiques.

La **CGT**, il n'y a pas d'adhésion à la question de la contributivité. A plusieurs reprises, la CGT sent que quelque chose ne va pas et s'en méfie. Mais on ne constate cependant pas une forte opposition à cette thématique. Elle n'a pas su quoi faire de ce truc. Toujours sur la même période d'étude (début des années 1980-fin des années 2000), la CGT ne mobilise pas la forme salariale de l'équité intra-générationnelle : équité dans l'accès au salaire et au droit à l'amélioration de sa qualification. Elle est fragilisée dans sa capacité à s'opposer à ce consensus contributif. C'est difficile de lutter contre « j'ai cotisé, j'ai droit ». Et elle **n'est pas armée** pour.

CNPF / Medef, CFDT, CGC, toutes les trois poussent clairement depuis plusieurs décennies, à ce que la retraite soit de plus en plus **contributive**. La retraite comme « salaire différé doit être à l'image de la carrière et du mérite », « chacun doit retrouver sa mise », « l'équité intra-générationnelle dans la contributivité veut que tout le monde participe à l'effort à faire pour sauver les retraites ». Une telle ligne argumentative, portée longtemps (un peu moins claire maintenant) laisse désarmé face à la logique réformatrice (alignement par le bas), réaffirmée aujourd'hui avec l'alignement de tous les régimes sur la pratique en point des régimes complémentaires, et l'abandon de toute référence au meilleur salaire dans le calcul de la pension.

La CFDT et la CGC ont largement cautionné la **mise en place de la CSG**, qui, disait-on à l'époque, détaxait le travail (comme si la cotisation était une taxe), en faisant assumer par l'impôt « ce qui ne relève pas du travail ». Force Ouvrière s'oppose par principe à la CSG, et également à toute fiscalisation de la Sécurité sociale, mais elle a vu, dans le financement par la CSG, une aubaine, cela répond à une des exigences, précisément **enlever les charges indues** par l'impôt et non par la cotisation sociale. On a une réflexion extrêmement poussée sur les charges indues, et toute cette réflexion est inversement proportionnelle sur ce que signifient la cotisation sociale et le salaire. On se pose des questions sur l'impôt, le fait de le réduire, le salaire ne soulève pas de réflexion. C'est un déficit lourd de conséquence, dans la mesure où ne pas penser la cotisation sociale ni le salaire (toujours dans le cadre de la réforme des retraites), du coup, ne questionne pas la possibilité d'une hausse des taux de cotisation lissée sur 40 ans, le débat n'a pas lieu. D'autant que les organisations syndicales, comme la CFDT, qui excluent d'emblée cela du débat : pour la CFDT, l'option est **anti-emploi**. D'où le fait qu'elle milite sur la CSG.

La CGC, aussi, ne se pose jamais la question de la cotisation sociale, sauf dans une perspective anti-emploi. La CGC réfléchit à la mise en place d'une taxe sur les produits de consommation.

Que fait **Force Ouvrière** ? Elle s'ingénie (ils bossent vraiment) à dénoncer tout ce que le système ne devrait pas financer, ou ce que l'Etat tarde à rembourser : les exonérations

de *charges sociales*. Et la CGT n'affronte pas cette affaire de nature de la cotisation sociale, l'essentiel de son propos porte sur une modification de la structure de la cotisation, en militant pour une modulation de l'assiette de cotisation patronale, mais elle ne réfléchit pas aux implications de la socialisation massive de la cotisation, ou d'une certaine forme de cotisation sociale.

L'indexation

Je termine cette intervention sur le détail du discours syndical sur un dernier point très important, celui de l'indexation.

La faiblesse de l'argumentaire syndical se retrouve sur l'indexation. Le seul registre critique sur 700 documents (piochés dans 3 000 références), c'est celui du **pouvoir d'achat** des retraités. On dit qu'il faut *veiller à ce que la CSG ne pèse pas trop*, à ce que l'indexation des pensions sur les prix ne soit pas trop défavorable. Pour la plupart des confédérations, l'objectif est que l'indexation conserve le pouvoir d'achat. Pourtant, les organisations syndicales ont défendu depuis longtemps l'indexation sur les salaires. Cette indexation sur les salaires devient secondaire. Que le retraité ait un statut de salarié, qu'il soit actif en dehors du travail subordonné, et en possibilité d'améliorer sa qualification est hors du propos confédéral, puisque le propos confédéral est attaché à une vision du retraité comme inactif. **En posant le retraité comme inactif, on est vulnérable à l'argumentaire démographique** évoqué en introduction. La pension comme salaire continué n'est absolument pas défendue comme telle. C'est la **pénibilité** du travail qui va éventuellement justifier les cessations anticipées d'activité. Qu'on puisse jouir d'une liberté dans le travail hors emploi, non...

Ceci est mortifère : la retraite en ouvrant un large espace hors emploi (bonne retraite bien entendu), rend possible cette dynamique du travail émancipé. Assumer cette dynamique consiste à supprimer la durée de cotisation nécessaire pour le taux plein, à abaisser l'âge légal de liquidation, on ne voit plus ces deux revendications dans le discours des grandes confédérations (elles étaient présentes), par exemple : CFDT et CGT sur ce point.

Dans les années 1980, la CFDT évoque le *droit de prendre sa retraite avant 60 ans sans abattement dès lors que l'on a cotisé 40 ans* (et pas 37,5, mais on est quand même avant 60 ans). En 1995, CFDT toujours, le « avant 60 ans » concerne un public cible : *les professions pénibles et les carrières longues, et prioritairement celles ayant cotisé plus de 40 ans*. En 2002, elle évoque pour tous un *maintien du droit au départ à 60 ans en proportion des droits acquis*. Le « avant 60 ans pour l'ensemble des salariés » a disparu. On observe, dans le discours revendicatif, que c'est la **variable « âge » qui a disparu** sur la période étudiée. La CFDT ne pense plus depuis longtemps en terme d'âge, et pense en durée de cotisation, c'est pourquoi elle est largement acquise à la réforme structurelle finalisée par le régime universel en points / comptes notionnels. Elle adhère à cette philosophie. En 2003 et 2010, elle a signé parce que son argumentaire était propice à la signature.

La CGT, elle a longtemps eu le repère de 55 ans pour les carrières complètes. Le 42^e congrès, de 1985, le 46^e de 1999 et le 47^e de 2003.

- En 1985, elle revendique le droit de partir à 55 ans pour les carrières complètes.

- En 1999, elle dit vouloir une fixation du droit à la retraite à taux plein au plus tard à 60 ans avec 160 trimestres de cotisations.
- En 2003, il est dit, sans exclure les 37,5 années de cotisations, « le droit effectif à la retraite à 60 ans est pour les salariés le repère collectif fondamental ». On retrouve les 55 ans, pour ceux qui exercent des travaux pénibles.

Conclusion : en concentrant leurs argumentaires sur fiscalisation et contributivité au nom de l'équité intra-générationnelle (ou sans y opposer par une argumentation solide), les confédérations s'inscrivent dans les termes non-salariaux du débat, imposés par les réformateurs. Cette faiblesse fait qu'elles **comprennent trop tard que les réformes ne sont pas paramétriques mais structurelles**, et qu'elles transforment le système par répartition dans un sens qui n'était pas celui de la dynamique antérieure.

Bernard :

Le propos est un peu accablant, nous voudrions conclure sur une proposition offensive, qui sorte la mobilisation de ces ornières et de son adhésion de fait au cœur de l'argumentaire de nos adversaires. La retraite a été conquise comme droit au salaire continué pour les retraités. Comme droit au salaire à la qualification personnelle : le jour où il prend sa retraite, dans le meilleur des cas, le salarié voit la qualification qui mesure son salaire non plus lié à son poste de travail mais à lui-même et c'est définitif. Il est libéré du marché du travail. Il s'agit de généraliser cette conquête et de la pousser plus loin, car ce soit au salaire continué est en référence à une durée d'activité. Le régime général, comme les fonctionnaires ou les salariés à statut est de poursuivre le meilleur salaire compte tenu d'une durée d'activité qui alimente peu ou prou la dynamique de la contributivité, et nie le fait que le retraité est un travailleur dont l'équivalent en valeur de la pension qu'il perçoit, la pension inscrit l'actualité et non le passé de leur contribution à la production de valeur, il faut l'assumer de manière très délibérée, davantage que ceux qui ont construit ses régimes.

Jusqu'aux années 1980, la retraite, pour la CGT, c'est 55 ans (et 50 pour les métiers pénibles). Ensuite, on a vu l'âge reculer au fil de différents congrès. Pour assumer (cf. séance sur le régime général) ce droit au salaire lié à la personne, qui est constitutif de la pension de retraite, il me semble qu'il faut nettement avancer l'âge de ce droit. Tous les débats publics (retraite, à côté du salaire pour les jeunes, face au débat sur les frais d'inscription, à côté de celui des chômeurs...) doivent être l'occasion **d'avancer dans la généralisation du salaire à la qualification personnelle** (déjà le tiers des plus de 18 ans). A mon sens, l'âge critique du point de vue de l'emploi n'est pas 60 ans, c'est bien avant. Quand je propose **50 ans**, c'est pour reprendre l'âge déjà conquis pour les salariés actifs (SNCF...) et c'est donc pour honorer cette conquête et la généraliser. Je pense que 50 ans est un âge bienvenu : il a déjà existé, et c'est un âge où le risque d'être licencié, la difficulté de retrouver un emploi est le plus grand. C'est aussi un âge où l'on a fait le tour de son métier, on a une expérience professionnelle et soit on s'ennuie, soit on est exaspéré, mais le salaire étant lié au poste de travail, pas le choix... Donc, la proposition est de généraliser à 50 ans, dans un régime unique (pas une maison commune de 42 régimes, même si le chiffre de 42 est une fabulation pour une bonne part). Alors que les syndicats sont favorables au maintien des différents régimes (les syndicats de transformation sociale comme la CGT), régime unique qui assure la libération de tous vis-à-vis du marché du travail, avec un salaire jusqu'à la mort. Evidemment, pas nécessairement au meilleur niveau de salaire atteint (qui peut être le SMIC). Lorsque la CGT propose de doubler le salaire au cours de la carrière, on doit être à 50 ans environ

au salaire moyen (2 300 euros aujourd'hui). Ces deux propositions sont cohérentes (doublement du salaire et partir à 50 ans comme cela a déjà été fait).

L'idée : à 50 ans, tout le monde voit son salaire porté à 2 300 euros au moins. Ce salaire, qui peut être supérieur, peut être un attribut de la personne et puisse progresser jusqu'à la mort par des épreuves de qualification. Pourquoi jusqu'à la mort ? Parce que la valeur anthropologique du travail n'est pas seulement de faire des choses utiles mais parce que nous créons de la valeur économique. Jusqu'à quel niveau de salaire ? On est renvoyé à des propositions sur les fourchettes de salaire : 1 à 3, avec 1 700 euros à 18 ans, et 5 000 euros. S'agissant de la retraite à 50 ans, les salaires seraient portés à 2 300 euros s'ils sont supérieurs, et ceux supérieurs à 5 000 euros y seraient ramenés. Donc un rapport de 1 à 2 dans la seconde partie de la vie : l'échelle des salaires serait de 1 à 2, étant entendu que tout le monde pourrait passer des épreuves de qualification jusqu'aux 5 000 euros en question. C'est un premier point, avec passage du salaire lié au poste à la qualification à la personne, inscription du salaire dans une hiérarchie de 1 à 2, porter les salaires inférieurs à 2 300 euros à ce seuil, et cela quelle que soit la carrière antérieure. On supprime la référence aux annuités : la retraite n'est pas une entrée dans l'inactivité mais l'entrée dans une activité dotée d'un salaire à la qualification personnelle. La contrepartie en valeur de la pension des retraités est l'actualité même de leur travail.

La deuxième dimension qui me paraît importante de faire valoir : la première dimension est pour contester (cf. séance de juin) : la retraite n'était pas une revendication populaire dans les années 1960, elle est **devenue populaire** dans les années 1970 comme **instrument de lutte contre le chômage** (donc laisser la place aux jeunes, ne plus travailler...) d'où le lien assez catastrophique entre retraite et non-travail, donc l'acceptation qu'à certaines périodes, nous sommes des gens utiles mais ne sommes pas des travailleurs. La constitution d'un temps légitime d'après le travail (et on est invité à s'en réjouir) est symétrique de la période d'insertion : les 20-35 ans sont considérés comme non-travailleurs, ils s'insèrent, n'ont pas le droit au salaire mais à des dispositifs qui ne respectent pas le salaire de la convention collective. Poser les retraités comme travailleurs est décisif pour rendre illégitime le fait qu'il y ait un temps avant le travail, d'insertion. La **lutte contre l'insertion** suppose une lutte contre la retraite entendue comme moment d'exclusion du travail. Il faut conquérir un droit politique : nous sommes des producteurs (dès 18 ans).

La popularité de la retraite à partir des années 1970 (comme libération du travail, ou amputation), vient aussi de la montée de la **souffrance au travail**, car la non-maîtrise du travail concret devient majoritaire chez les travailleurs, et le fait que le travail concret ne correspond pas du tout ni à leur ambition, ni à leur déontologie, ni à leurs savoir-faire. Il y a une acceptation d'en finir le plus vite possible avec ce travail qu'on ne maîtrise pas. Je fais le lien entre la vulnérabilité des syndicats à cet argument et le fait qu'il n'y pas de tradition collective d'auto-organisation du travail concret. Ce n'est pas à l'agenda syndical. Il y a eu des pratiques d'auto-organisation (cf. des équipes de la SNCF qui étaient maîtres de leur travail concret), mais ces pratiques-là n'étaient pas du tout, à l'échelle interprofessionnelle, au cœur de l'agenda syndical. Si nous voulons dépasser cette aliénation qu'il y a à attendre de la réduction du travail la libération vis-à-vis d'un travail source de souffrance contre lequel on ne s'organise pas collectivement, il faut lier la bataille pour la retraite à 50 ans (dans les conditions précitées) d'une responsabilité des retraités en matière d'auto-organisation du travail concret. De mon point de vue (qui a bougé au cours des dernières années), la maîtrise par les travailleurs du travail

concret, à côté de la conquête de droits liés au travail abstrait, doit être au cœur de l'agenda syndical. Cette maîtrise du travail concret, cette auto-organisation qui envoie les DRH, comme Danièle Linhart l'a rappelé au procès télécom, elle a montré comment (dans les entreprises dans lesquelles la sécurité de l'emploi était la plus forte) a été construite de façon systématique une insécurité subjective par des changements de poste permanents : les salariés sont niés dans leur compétences, dans le travail concret qu'ils savent faire.

Ces retraités qui, à 50 ans, disposeraient de leur salaire comme un droit politique, ceux qui s'emmerdent dans leur boîte vont la quitter, il s'agit qu'un service public de la qualification encourage leur entrée dans les entreprises alternatives, qu'une jeunesse dissidente met en place pour ne pas produire des merdes pour le capital. Ces entreprises sont aujourd'hui menacées de marginalisation. Si les 50 ans et plus apportent leur savoir-faire, elles vont contribuer à leur viabilité économique, charge aux entreprises (dont la valeur ajoutée va augmenter), de payer des cotisations qui vont alimenter ce dispositif. Cela permet de rendre crédible, désirable, un système dans lequel ce n'est pas l'entreprise qui paie les salariés, mais l'entreprise cotise et la caisse paie les salaires. Avec cette dynamique, cela dynamisera le secteur *communiste* de la production (décision à être maître de la production). C'est une première responsabilité de ces retraités : venir massivement (c'est tout à fait autre chose que la logique marginalisante du bénévolat), avoir des activités productives, choisies, confirmer les entreprises alternatives telles qu'elles fleurissent aujourd'hui.

Deuxième devenir pour ces retraités qui entendent rester dans l'organisation où ils sont, je préconiserai qu'ils disposent d'une protection juridique comme les délégués syndicaux aujourd'hui, contre le licenciement (même avec son salaire). Que ces retraités, sous protection juridique, aient la responsabilité de l'auto-organisation des travailleurs, collectivement et avec les syndicats, et qu'ils engagent la bataille contre les cadres-dirigeants, pour la maîtrise du travail concret, pour l'organisation par les travailleurs du travail concret. Il faut des salariés d'expérience, qui connaissent les rouages des services et entreprises, qu'ils soient protégés (par le fait d'être dotés de leur salaire et *inlicenciables*), avec cette responsabilité. On ne peut pas indéfiniment attendre. Le mouvement syndical est englué dans la gestion de la souffrance au travail, alors qu'il s'agit au contraire, maintenant, de revenir à la maîtrise du travail concret. On voit bien comment une partie des retraités va aller vers les entreprises alternatives, qui ne sont pas les seuls porteurs d'une entreprise alternative. Dans les grandes entreprises, mais dans les grands services publics pris dans un mode de gestion privatisé, les travailleurs doivent avoir la responsabilité de l'auto-organisation. Il faut que le syndicalisme ait les outils d'une bataille frontale contre les directions d'entreprise, contre les gestionnaires. Cet outil, entre autres, s'agissant de la bataille des retraites, pourrait être : les retraités, titulaires de leur salaire et en situation de salariés protégés.

Voilà pour moi les deux actualisations décisives de la création de Croizat, de Paul et d'autres :

- poser que le travail est immanent à notre personne (aucune légitimité à avoir des temps d'avant ou d'après le travail), et donc un salaire jusqu'à la mort avec des montées en qualification jusqu'à la mort
- en finir avec les plaintes sur la souffrance au travail : organiser la lutte contre la source : auto-organiser les travailleurs pour qu'ils décident du travail concret, en

apportant des compétences dans les entreprises alternatives, ou en apportant leurs compétences dans les grandes entreprises et grands services publics.

Questions :

- Tu parlais de caisse pour les salaires et pensions. Comme on cherche à mutualiser de la valeur, pourquoi les cotisations prennent pour assiette la masse salariale et pas la valeur ajoutée ?

Dans ma proposition, c'est la valeur ajoutée. Aujourd'hui, c'est la masse salariale, et c'est considéré comme protecteur, car la masse salariale est **difficilement dissimulable** (donc permet d'assurer la cotisation). L'enjeu, c'est de rendre aussi sûre que la masse salariale comme base non fraudable, la valeur ajoutée, cela nécessite évidemment des précautions. La masse salariale a pour grand inconvénient d'encourager à la réduction de l'emploi et à la non-hausse des salaires (effet structurel), et d'autre part, elle pousse, compte tenu de l'inégalité qu'elle institue entre les entreprises fortement capitalistiques et les autres, à une masse salariale faible dans la valeur ajoutée, les entreprises capitalistiques sont les plus florissantes, alors qu'elles sont les donneuses d'ordre. D'où les propositions de modulation du taux de cotisation, en fonction de l'intensité capitaliste, la place des salaires dans la valeur ajoutée... C'est pourtant très important d'avoir un **taux unique interprofessionnel** (multiplication des taux → multiplication de la sous-traitance, car les entreprises capitalistiques, si elles ont un taux de cotisation supérieure, elles vont multiplier la sous-traitance), bref donc des effets pervers considérables. L'unicité du taux de cotisation est absolument nécessaire. Il faut donc changer l'assiette : valeur ajoutée et non masse salariale.

- Tu as dit qu'à partir de 1980, les syndicats ne se battaient plus pour l'indexation, pourquoi ce changement ? De la résignation ?

Premier niveau de réponse : au départ, cette indexation à l'inflation était ponctuelle. Elle est prise par Séguin en 1987, mais pour un an. La question de l'indexation a bougé sur 50 ans : majoritairement, depuis les années 1946, est sur le salaire, mais parfois, sur la période jusqu'en 1987, il y a eu quelques fois sur les prix. Fin 1980, si on ne saisit pas l'enjeu, c'est parce qu'on imagine que c'est quelque chose de transitoire. En tant que chercheur, on voit a posteriori qu'il y a une dynamique en place. Ils n'ont donc pas pensé l'enjeu de la chose. Au début des années 1990, on ne pouvait pas savoir qu'on n'allait pas en sortir. On pensait revenir à une indexation sur les salaires.

L'autre argument : je le critique, mais en termes d'argumentation militante, tu parles de pouvoir d'achat tu es facile à comprendre.

Dans les rapports officiels, on rentrait dans une forme de modération salariale, on pensait que l'écart entre prix et salaires serait proche.

- J'ai entendu parler d'âge pivot, quel est-il ? Je suis, y compris de la part de partis qui se disent communistes, révolutionnaires, comme le POI, surpris que des militants défendent le salaire différé. Et enfin, une remarque, Bernard, tu défends la cotisation assise sur le salaire, car il est le support de la qualification. Passer à

une cotisation sociale sur la valeur ajoutée, je n'ai pas trop compris. Dans la valeur ajoutée, il y a le profit.

Salaire différé, le « j'ai cotisé j'ai droit », c'est hélas la manifestation d'une acceptation que le retraité ne travaille pas et n'a pas droit au salaire, et que le cœur de la retraite, c'est que c'est un droit acquis par des cotisations. Comment argumenter contre, j'argumente contre d'un point de vue anthropologique : est-il normal que le travail soit étranger à nos personnes ? Est-ce normal d'être exclu du travail pendant des dizaines d'années ? Et si on dit : oui ouf car c'était terrible, pourquoi as-tu intériorisé que le travail était terrible ? Pourquoi ne pas s'organiser collectivement ? Que signifie d'accepter que le travail soit une punition dont on se libère enfin un jour... ? Le fondement de la solidarité intergénérationnel, c'est le revenu différé. On ne peut en sortir que par des propositions anthropologiques : valeur anthropologiques du travail, et que cela fait partie du cœur du capitalisme de nous poser comme étrangers au travail. Il faut sortir de cette aliénation.

Je n'ai jamais parlé de cotisation assise sur le salaire. La cotisation a toujours comme fondement la valeur ajoutée. Le mode de calcul, il faut une assiette (on fait de % d'une assiette), en mesure transitoire, il faut conserver l'assiette du salaire ? Argumenter sur le fait qu'il s'agit d'une assiette peu falsifiable, peu fraudable mais aux effets pervers : réduction de la masse salariale (licenciement, gel des salaires...) et pousse les organisations de gauche à revendiquer une modulation des taux qui est stratégiquement catastrophique.

- Deux témoignages, sur les jeunes, beaucoup de jeunes des classes populaires font leur étude en alternance : CAP de deux ans, bac pro d'un an, BTS de 2 ans, master encore plusieurs années. Ils sont donc en emploi pendant 6 ou 7 ans, en dessous du SMIC et ensuite à peine au-dessus. Pour les entreprises, c'est une main d'œuvre top et peu chère. Deuxième remarque, l'interview d'un gilet jaune à Perpignan, à qui on dit : qu'est-ce que tu as envie de dire spontanément ? Il est au péage de Perpignan et voit les caisses automatisées : il n'y a pas si longtemps, il y avait des employés qui généraient la cotisation, aujourd'hui, l'employeur (Vinci) a supprimé les employés, mais où est passée la cotisation ? Peut-être pourrait-on demander les cotisations sur les robots ? Une question : les retraités les plus riches seront des hommes cadres, c'est un biais. Les femmes sont rattrapées par les parents qui vieillissent, les « travaux de femmes ».

Puisqu'on impose sur la valeur ajoutée des entreprises, on fait bien porter la cotisation... Sur les risques de la proposition en termes féministes, c'est exact. Dans l'état actuel du marché du travail, et de la répartition des tâches domestiques, c'est une situation qui peut contraindre des femmes à la présence auprès des parents âgés, et mettre en avant des hommes dans l'entreprise.

La bataille contre la domination masculine est constante et vaut dans tous les champs.

- Mais cela pourrait avoir l'effet contraire ?

J'ai comme l'impression qu'il y a aussi un rapport au travail qui change actuellement : de plus en plus de travail artistique, de formation artistique qui débordent de gens inscrits. Est-ce du travail alternatif ? Comment l'intégrer dans une réflexion globale ? Par rapport à ce type de travail, comment arriver justement à poser toutes ces questions sur le

salaires à la personne, comme intégrer les deux. D'autant que le capitalisme a son mode de gestion de cela : il faut une rentabilité commerciale (cf. le rapport sur le cinéma de LaREM : il y a trop de cinéma, il faut aider les films à l'exportation possible). L'Etat met en place des structures parce qu'il y a trop d'artistes dans le spectacle vivant : il faut donc éliminer les artistes qui n'ont pas de rentabilité commerciale.

C'est un autre débat public, que je connais à travers des collègues comme Matthieu Grégoire dans les débats sur les intermittents. On est devant une population très intéressante, car décidée à maîtriser son travail concret. Pour les plasticiens, auteurs etc. c'est encore une autre paire de manches. JE trouve que l'intermittence est un début d'anticipation de la chose. Il y a un droit au salaire entre deux salaires, combattu en permanence par le Medef, le gouvernement, la CFDT via l'Unedic. On a des personnes qui ne sont pas en situation d'emploi en permanence mais reconnues par du salaire pour les périodes de non-emploi, donc une extension du champ du salaire. C'est un déjà-là à pousser plus loin. Même avec les 507 heures sur 12 mois, c'est la source de calculs infinis, qu'il est difficile de conserver le régime et que les collectivités ont de moins en moins de sous pour la culture.

Dans cette bagarre sur des gens déjà assez avancés, il s'agit d'aller plus loin que le régime des intermittents et avoir le droit au salaire à la qualification personnelle. Pour les plasticiens et auteurs, c'est pire, il n'y a rien, le dispositif repose sur le droit d'auteur, très dépendant du marché. Ce sont des publics prioritaires car des gens décidés à maîtriser leur travail concret. Aurélien Cata n'est pas là, mais il a des réflexions sur la façon dont ces créateurs, aujourd'hui liés au marché et qui se battent pour le droit d'auteur (au nom de la propriété intellectuelle que le capital investit l'internet, le numérique, de supprimer les libertés dans ce champ, le droit d'auteur est donc un très mauvais combat). Sauf que, chez les plasticiens sans doute davantage que chez les professionnels du spectacle vivant, chez les auteurs, il y a une espèce de proclamation, ils ont du mal de se voir titulaires d'un salaire à la qualification, le génie ne se mesure pas. On est très en retard (ça a été le cas dans d'autres professions), la solution est dans l'acceptation de savoir identifier les institutions du salaire et la liberté, la reconnaissance d'une capacité créative. Ils ne seraient plus enfermés dans l'activité, je deviens reconnu pour ma capacité à produire de la valeur, et je pense, pour avoir participé à quelques réunions de travail avec des auteurs, ils sont un certain nombre à avoir fait les comptes des méfaits d'une vision d'une profession dont la valeur ne peut pas être mesurée. Ce ne sont que les professions qui se sont inscrites dans une logique de qualification qui ont vu cette structure des ressources inévitable (vedettes pour quelques-uns et misère pour tous) qui ont pu surmonter cela (cf. avocats, médecins...). D'ailleurs, ce sont des situations qui alimentent l'ubérisation.

- La question s'adresse à Nicolas, sur la difficulté des syndicats de trouver les arguments pour mener la lutte. Je suis à la CGT, dans une cellule de retraités. Traditionnellement, la CGT demandait aux retraités de militer dans leurs entreprises d'origine. Aujourd'hui, il y a un développement des syndicats de retraités dans le cadre des unions locales et départementales. Ce que l'on vit dans ces syndicats : les militants sont déconnectés de la vie professionnelle des entreprises, quittent le soutien des revendications de la lutte des classes, et les sujets que l'on traite : maintien des services publics (notamment de santé), les transports gratuits, le maintien du pouvoir de vivre... L'idéologie dominante revient et gagne. La perte d'efficacité des syndicats est liée au fait que l'idéologie

dominante leur bouffe la tête. Plus il y a séparation entre les retraités et le monde du travail, plus ils sont soumis à cela. Qu'en est-il de l'organisation des retraités ?

Cette organisation existe depuis plus longtemps, notamment à Force Ouvrière. Quand on réfléchit à cette faiblesse, il faut réfléchir à la structure même de l'organisation... Dans les autres organisations, c'est plus ancien qu'à la CGT.

Le séminaire sur l'entreprise démarrera le lundi 7 octobre. L'année suivante, il sera consacré au syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux. C'est un séminaire à vocation éternelle...