



réseau salarial
association d'éducation populaire



Révolution et contre-révolution dans l'institution du travail

Séminaire de Réseau Salarial à la Bourse du Travail

2^e année

2018–2019

Les RÉGIMES DE RETRAITE entre SALAIRE CONTINUÉ et REVENU DIFFÉRÉ

Nicolas CASTEL & Bernard FRIOT

Lucy APROBERTS & Gaël CORON

avec les groupes locaux Grand Paris et Essonne de Réseau Salarial

Table des matières

Introduction	1
1 Données de cadrage	3
1.1 La protection sociale et les retraités	3
1.2 Le système de retraites en France	9
1.3 Les retraités et leurs pensions	11
2 L'origine de la sécurité sociale	15
2.1 Du paupérisme à la Sécurité sociale	15
2.1.1 Liberté et insécurité versus obligation et sécurité	15
2.1.2 Un patronat sur la défensive	16
2.1.3 La défaite des « boutiquiers »	18
2.1.4 La sécurité de l'existence, une conquête ouvrière ?	19
2.1.5 Conclusion : dettes et critiques	20
2.2 Un ouvrage fondateur et ses limites	20
2.2.1 De la sécurité-propriété à la sécurité-droit du travail	21
2.2.2 Le refus des boutiquiers	22
2.2.3 La faible intervention des travailleurs et des travailleuses dans la genèse de la Sécurité sociale	23
3 La pension de fonction publique	25
3.1 Éléments historiques	25
3.2 Définition du travail	28
3.3 Le salaire à la qualification	29
3.4 La contre-révolution sur les pensions de fonction publique	30
3.5 Les réponses	31
4 Les régimes spéciaux	37
4.1 Rentes viagères et uniformisation des pensions	37
4.2 Le statut et la pension salaire continué	39
4.3 La réforme	41
4.4 Conclusion	42
4.5 Discussion	42
5 Le régime général	49
5.1 La constitution laborieuse du régime général	49
5.1.1 Jusqu'en 1930	49
5.1.2 La période Vichy	50
5.2 La mise en place du régime général	50

5.2.1	La retraite en 1946	50
5.2.2	Vers la retraite à 60 ans	52
5.3	La réforme comme lente construction de la légitimité du revenu différé . .	53
5.3.1	L'indexation sur les prix et non sur les salaires	53
5.3.2	Avec la distinction contributif/non contributif, la carrière devient un élément central	54
5.4	La solidarité intergénérationnelle	55
5.4.1	Comment le régime du droit au salaire n'a été défendu par personne	55
5.4.2	Les exclu-es de l'emploi	56
5.5	Discussion	58
6	Les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC	63
6.1	L'AGIRC	63
6.2	La généralisation des retraites complémentaires	65
6.3	La politique des régimes complémentaires	66
6.4	Conclusion	68
6.5	Trois remarques complémentaires	69
6.5.1	L'enjeu purement idéologique de la fiction du « j'ai cotisé, j'ai droit »	69
6.5.2	Le ni/ni des années 1990	70
6.5.3	Éviter les remous politiques	71
6.6	Discussion	71
7	L'inscription dans la politique de l'UE	77
7.1	Rappels sur l'organisation de la commission européenne	79
7.1.1	Étape 1 : la directive <i>Fonds de pension</i>	79
7.1.2	Étape 2 : la jurisprudence de la Cour	80
7.2	Le contentieux venant de France	80
7.3	Le contentieux venant des Pays-Bas	81
7.4	Étape 3 : quel positionnement de l'AGIRC et de l'ARRCO ? Du ni/ni au choix du premier pilier	82
7.5	Les questions	83
8	Les retraites aux États-Unis	89
8.1	Le système de retraite public national par répartition	89
8.2	Les régimes professionnels	92
8.3	Conclusion	94
8.4	Discussion	95
9	Les réformateurs et leurs opposant-es	99
9.1	L'objet de la réforme	99
9.2	L'indexation sur les prix	100
9.3	Prestations contributives et non contributives	101
9.4	Salaire de référence et carrière complète	103
9.5	Le recul de l'âge légal	103
9.6	Une défaite idéologique	104
9.7	Pour un déplacement de la culture militante	104

10 La retraite, le travail et la valeur	107
10.1 L'équité intra-générationnelle contre le salaire	108
10.2 Contributivité et solidarité nationale font système	108
10.3 L'indexation	110
10.4 Une proposition offensive	111
10.5 Questions	114

Introduction

POUR la seconde année de son séminaire, Réseau Salariat a choisi de le consacrer au thème des retraites. Macron et son gouvernement prévoient en effet une nouvelle réforme des retraites, visant à instaurer un système à points. En face, les réactions syndicales et politiques se sont une nouvelle fois concentrées sur la baisse des pensions. Une fois encore, un vaste mouvement de grève en défense des retraites se profile, mais celui-ci se fera sans avoir pris la pleine mesure de l'objectif de la réforme : une casse de la retraite *conçue comme du salaire*, pour la remplacer par des pensions *conçues comme un revenu différé, fruit de la prévoyance des actifs et des actives*.

Alors que nous sommes à quelques semaines du début du mouvement social qui s'annonce, force est de constater que nous n'avons pas su tirer les leçons de nos échecs précédents, par exemple contre les réformes des retraites de 2010 et 2003. Encore une fois, la bataille s'engage sur un mode quasi-uniquement défensif, contre la baisse des pensions au nom de la solidarité inter-générationnelle, alors que cette stratégie s'est déjà avérée perdante à plusieurs reprises.

D'où vient cette incapacité à remettre en question notre manière de conduire la lutte sur le sujet ? D'abord, la grille de lecture de nos mobilisations est restée la même, une grille de lecture réduite par à peu près les mêmes individus et les mêmes collectifs. La plupart des analyses de la réforme sont en effet produites par un petit groupe d'économistes, qui raisonnent, en bons économistes, même attérés, en termes de déficits, de bonne gestion et d'équilibre du système, et pas en termes de pistes d'émancipation collective.

Plus inquiétant encore, il a fallu, cette fois-ci, attendre qu'un collectif citoyen, le collectif Nos Retraites, lance un site internet et commence à produire des analyses, graphiques, décryptages et autres simulateurs pour que les syndicats et les organisations politiques se mettent à leur tour à produire du matériel d'information... qui reprend, bien souvent, les visuels et les analyses dudit collectif. S'il faut saluer leur excellent travail de décryptage des mensonges du gouvernement, des entourloupes du rapport Delevoye cadrant la réforme, et de clarification sur les rapports du Conseil d'orientation des retraites, ainsi que leur rôle salutaire dans l'information sur la réforme et la préparation de la mobilisation de décembre, on ne peut que déplorer l'incapacité des syndicats à produire une réflexion propre sur le sujet.

Car ni les collectifs d'économistes, ni Nos Retraites, ne s'appuient sur l'histoire longue des régimes de retraites. Au sein même des organisations syndicales, qui ont pourtant construit une bonne partie de notre système de retraites, cette histoire de la construction par les travailleurs/euses elleux-même d'institutions économiques d'ampleur s'est presque complètement perdue. Résultat : des revendications qui, il y a quelques décennies, auraient paru pour le moins timorées : départ à taux plein après 37 années de cotisation, taux de remplacement à 75 %, créations d'emplois pour financer les retraites, etc.

En se réappropriant cette histoire oubliée de nos régimes de retraites, il y a pourtant de quoi sortir des analyses trop techniques de la réforme, pour la réinscrire dans une série de

réformes politiques qui partagent un même objectif : détruire les institutions du salariat, mises en place quand la classe ouvrière était à l'offensive – régime général de la Sécurité sociale, Assurance-chômage, etc.

Car, à force de répéter, lors des grèves précédentes, que si la réforme passait, nous n'aurions jamais de retraite, le résultat est là : tout le monde ou presque, aujourd'hui, a perdu tout espoir de partir à la retraite avant 70 ans, si ce n'est tout espoir d'avoir une retraite un jour, et le répète sur un ton mi-blagueur mi-fataliste. Faute d'avoir contesté frontalement les arguments démographiques et économiques mis en avant par le gouvernement, pour plutôt se perdre dans des appels incantatoires à *plus de solidarité*, nous avons fini, même à gauche, par intégrer une grille de lecture qui est celle de nos adversaires, dépeignant les retraité·es vu·es comme un coût pour les actifs et les actives, qui doivent être solidaires avec elleux.

C'est donc l'objectif des pages qui vont suivre ¹ que de faire connaître l'histoire de la construction des retraites, et celle des innombrables attaques qu'elles ont subi. Notre postulat est que nous serons d'autant plus fort·es que nous connaîtront l'histoire des institutions qu'on veut défendre, et qu'on acceptera de réfléchir sur les raisons de notre incapacité, jusqu'ici, à en empêcher la destruction progressive. Il ne s'agit pas de donner des leçons sur la bonne manière de mener la bataille des retraites, mais plus modestement de rappeler ce que nous avons su construire par le passé, pour se demander si nous comment renouer avec cette dynamique d'extension du droit à la retraite, qui est un droit au salaire.

Faites circuler ce document dans vos syndicats, associations, organisations : il constitue un condensé de plus d'un siècle d'histoire, et contient tous les arguments historiques, politiques et économiques pour contrer les arguments du gouvernement en faveur de sa réforme, et convaincre, autour de soi que si nous nous battons, il est possible d'améliorer notre système de retraite, dont le démantèlement n'est en rien une fatalité : nous pouvons prolonger l'existant, vers des retraites pleinement conçues comme une continuation du salaire, sans aucune condition de durée cotisation ou d'annuités. Il est le fruit d'un gros travail collectif, qui s'est mis à l'école des luttes passées dans le but d'infuser les luttes actuelles. Son objectif serait atteint si nous parvenions à nous redonner une perspective de plus long terme, qui nous permettrait d'arrêter de calquer notre agenda militant sur l'agenda des réformes du gouvernement. Gageons qu'alors, nous pourrions renverser le cours actuel des choses...

Des militant·es du groupe Grand Paris, novembre 2019

1. La retranscription des séances a été effectuée par Mélina, et la mise en page par d'autres militant·es du groupe Grand Paris.

1 | Données de cadrage : « pourquoi tout ne fout pas le camp »

COMME préalable au reste du séminaire, il s'agit ici de poser quelques bases, qui nous permettront notamment de voir que « tout ne fout pas le camp », contrairement à ce qu'on entend souvent : les institutions salariales, même si elles sont attaquées violemment depuis 25 ans, tiennent encore. Les réformateurs ne sont pas parvenu à attaquer la retraite « du dehors » (par exemple en imposant massivement des produits retraites par capitalisation), mais “seulement” « de l'intérieur », en transformant la répartition.

1.1 La protection sociale et les retraité·es dans la protection sociale

TABLE 1.1 – Comptes de la protection sociale en 2016.

Comptes tous régimes confondus	2016	%
Emplois	759,1	100
Prestations sociales	714,5	94,1
Autres (charges financières, etc., y compris compte de capital)	44,6	5,9
Ressources	758,7	100
Cotisations effectives	404,9	53,3
Cotisations imputées	56,4	7,4
Impôts et taxes affectés	184,1	24,2
Contributions publiques	96,9	12,7
Autres ressources (y compris compte de capital)	19,6	2,5

Source : *La protection sociale en France et en Europe en 2016*, édition 2018, DREES p. 13.

Par convention comptable, la protection sociale correspond aux 6 postes développés dans le tableau 1.1 : la santé, la vieillesse, la famille, l'emploi, le logement et la pauvreté. Cela correspond, en 2016, à un budget de 759 milliards d'euros, qui consiste essentiellement en des prestations sociales. Cette somme représente 34 % du PIB.

En 1990, la part des cotisations sociales était de 80 % environ, elle est passée à 70 % environ : en 25 ans, le financement a changé un peu (comme avec la CSG), mais sans changer le système, la cotisation sociale restant le mode de financement privilégié de la protection sociale (figure 1.1).

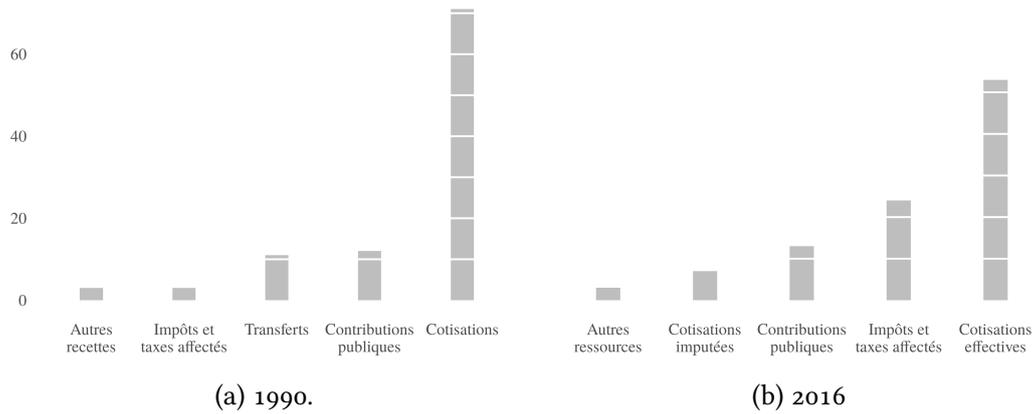


FIGURE 1.1 – Évolution de la structure des ressources de la protection sociale.

Impôts et taxes affectés : correspond à la CSG (contribution sociale généralisée).
Contributions publiques : compensation par l'État des exonérations de cotisation.

TABLE 1.2 – Structure et évolution des prestations de protection sociale.

Postes	2001	%	2016	%	2016/2001
Santé	145,4	34,8	249,9	35,0	71,9
Maladie	118,3	28,3	204,1	28,6	72,5
Invalidité	20,4	4,9	38,9	5,4	90,7
AT-MP	6,7	1,6	6,8	1	1,5
Vieillesse-survie	183,6	44	325,3	45,5	77,2
Vieillesse	159,2	38,1	286,9	40,1	80,2
Survie	24,4	5,9	38,4	5,4	57,4
Famille	42,3	10,1	54,5	7,6	28,8
Emploi	27,8	6,7	44,5	6,2	60,1
Chômage	25,3	6,1	40,3	5,6	59,3
Insertion et réinsertion professionnelle	2,5	0,6	4,2	0,6	68
Logement	12,8	3,1	18,4	2,6	43,75
Pauvreté-exclusion sociale	5,7	1,3	21,9	3,1	284,2
Ensemble des prestations	417,6	100	714,5	100	71,1

Structure en milliards d'euros, évolution en %.

Note : la dernière colonne ne tient pas compte de l'inflation entre 2001 et 2016 (qui est d'environ 2 % par an en moyenne), et doit donc être interprétée avec précaution : elle permet de donner un ordre de grandeur.

Sources : *Comptes de la protection sociale en 2001*, DREES, p. 25 & *La protection sociale en France et en Europe en 2016*, édition 2018, DREES, p. 10.

On lit sur le tableau 1.2 que la santé et la vieillesse représentent 80 % de la protection sociale (on ne prend pas en compte les professionnel-le-s de la santé). On voit donc l'importance quantitative de la réforme des retraites, qui représentent près de 50 % de la protection sociale.

Sur 15 ans, il y a une augmentation d'environ 20 % des ressources de prestation. En valeur absolue (c'est-à-dire sans tenir compte de l'inflation), le flux a doublé sur 25 ans (augmentation est de 45 %), et cette valeur continue de croître.

Cette progression est sensiblement plus élevée pour la vieillesse : il y a de plus en plus de droits à retraite.

L'augmentation du poste invalidité est due à l'augmentation de l'âge légal du départ à la retraite, qui provoque une augmentation du nombre d'invalides.

Le poste famille connaît une faible augmentation : cela est dû au rabottage des droits ainsi qu'au tassement des naissances.

Il y a par contre une très forte augmentation des dépenses dédiées à la lutte contre la pauvreté, avec un quasi-triplement en 15 ans (en valeur absolue) : cela est à rapprocher de la faible progression d'autres postes. On crée des pauvres en diminuant d'autres prestations.

Les figures 1.3 et 1.4 montrent que la protection sociale en France est quasi-exclusivement publique : le privé gère moins de 10 % des régimes, et le privé lucratif moins de 5 %.

Le poste vieillesse-survie (le terme « survie » correspond aux pensions de reversion) ne laisse quasiment aucune place aux mutuelles, comme le montre la figure 1.2.

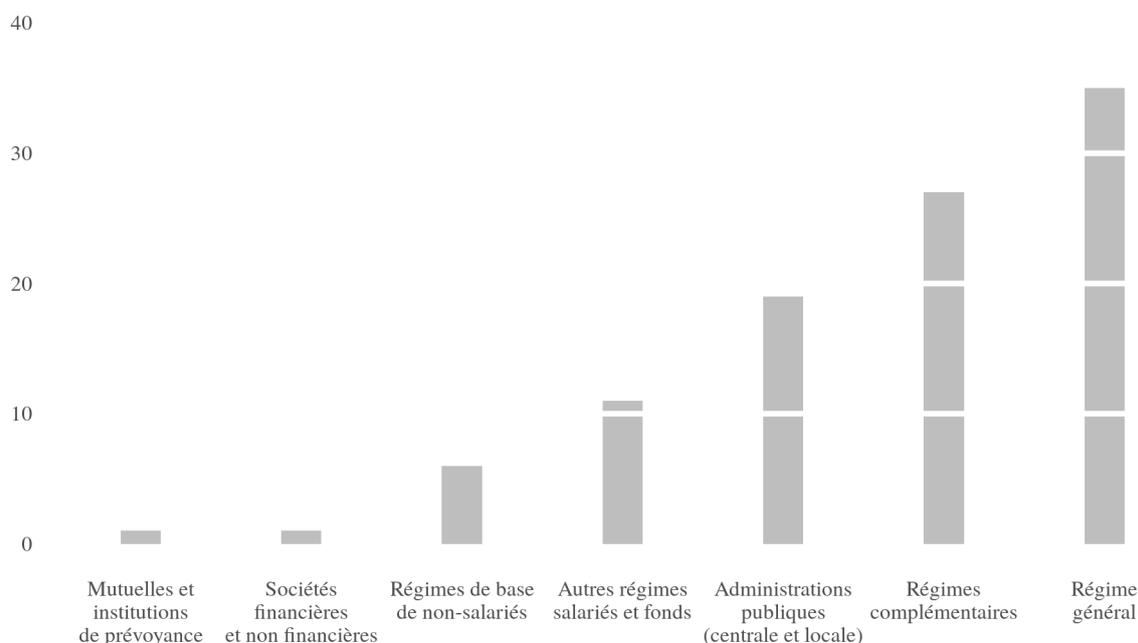


FIGURE 1.2 – Répartition des prestations « vieillesse-survie » par régime en 2016.

Pourtant le slogan de la future réforme est « pour une retraite plus simple, plus juste, pour tous ». Si on voulait réellement simplifier le système de retraites, il faudrait supprimer les mutuelles...

FIGURE 1.3 – Prestations de protection sociale par risque et par type de régimes en 2016 (en milliards d'euros).

Ensemble	Régimes des administrations publiques											Ensemble des régimes privés	Régimes privés			
	Ensemble des administrations publiques	Ensemble des administrations de Sécurité sociale	Administrations de Sécurité sociale										Régime d'intervention sociale des ISBLSM	Ensemble des sociétés financières et non financières	Sociétés financières et non financières	
			Régimes d'assurances sociales												Régimes de la mutualité et de la prévoyance	Autres sociétés financières et non financières
			Ensemble des régimes d'assurances sociales	Régime général	Régimes de base de non-salariés	Régimes complémentaires	Autres régimes de salariés et fonds	Régime d'intervention sociale des hôpitaux publics	Autres organismes dépendant des assurances sociales	Administrations centrale et locales						
Total des prestations	714,5	648,8	515,9	446,7	253,6	27,3	88,3	77,5	66,5	2,7	133,0	65,7	24,2	41,5	28,2	13,3
Santé	249,9	204,8	188,6	122,1	103,3	9,6	0,5	8,7	66,5	0,0	16,2	45,0	16,4	28,7	24,0	4,7
Maladie	204,1	177,2	174,4	107,9	91,7	9,5	-	6,7	66,5	-	2,8	26,9	-	26,9	22,3	4,5
Invalidité	38,9	20,9	8,1	8,1	6,8	0,0	0,5	0,7	-	0,0	12,8	18,1	16,4	1,7	1,7	0,0
AT-MP	6,8	6,8	6,2	6,2	4,8	0,1	0,0	1,3	-	-	0,6	0,1	-	0,1	-	0,1
Vieillesse-Survie	325,3	317,7	255,0	255,0	115,0	17,5	87,8	34,8	-	-	62,7	7,7	-	7,7	4,1	3,5
Vieillesse	286,9	281,4	224,6	224,6	103,9	14,8	75,2	30,6	-	-	56,9	5,5	-	5,5	2,2	3,3
Survie	38,4	36,3	30,5	30,5	11,1	2,7	12,5	4,2	-	-	5,8	2,2	-	2,2	1,9	0,2
Famille	54,5	49,5	36,9	35,7	35,2	0,2	-	0,3	-	1,2	12,6	5,1	4,7	0,4	0,0	0,4
Emploi	44,5	39,8	35,0	33,6	-	-	-	33,6	-	1,4	4,7	4,8	-	4,8	0,0	4,7
Insertion et réins. prof.	4,2	4,2	3,0	1,9	-	-	-	1,9	-	1,1	1,2	-	-	-	-	-
Chômage	40,3	35,6	32,0	31,7	-	-	-	31,7	-	0,3	3,5	4,8	-	4,8	0,0	4,7
Logement	18,4	18,4	0,3	0,3	0,1	-	-	0,2	-	0,0	18,1	-	-	-	-	-
Pauvreté-Exclusion sociale	21,9	18,8	0,1	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	18,7	3,1	3,1	-	-	-

Source : *La protection sociale en France et en Europe en 2016*, édition 2018, DREES, p. 179.

FIGURE 1.4 – Prestations de protection sociale par risque et par type de régimes en 2016 (en %).

Ensemble	Régimes des administrations publiques											Ensemble des régimes privés	Régimes privés			
	Ensemble des administrations publiques	Ensemble des administrations de Sécurité sociale	Administrations de Sécurité sociale								Régime d'intervention sociale des ISBLSM		Ensemble des sociétés financières et non financières	Sociétés financières et non financières		
			Régimes d'assurances sociales				Régime d'intervention sociale des hôpitaux publics	Autres organismes dépendant des assurances sociales	Administrations centrale et locales	Régimes de la mutualité et de la prévoyance				Autres sociétés financières et non financières		
			Régime général	Régimes de base de non-salariés	Régimes complémentaires	Autres régimes de salariés et fonds										
Total des prestations	100	90,8	72,2	62,5	35,5	3,8	12,4	10,8	9,3	0,4	18,6	9,2	3,4	5,8	3,9	1,9
Santé	100	82,0	75,5	48,8	41,3	3,8	0,2	3,5	26,6	0,1	6,5	18,0	6,5	11,5	9,6	1,9
Maladie	81,7						-			-			-			
Invalidité	15,6								-				-			
AT-MP	2,7								-				-			
Vieillesse-Survie	100	97,7	78,4	78,4	35,3	5,4	27,0	10,7	-	-	19,3	2,4	-	2,4	1,3	1,1
Vieillesse	88,2								-	-			-			
Survie	11,8								-	-			-			
Famille	100	90,8	67,7	65,5	64,6	0,4	-	0,5	-	2,2	23,1	9,3	8,6	0,7	0,0	0,7
Emploi	100	89,2	78,6	75,5	-	-	-	75,5	-	3,1	10,6	10,8	-	10,8	0,1	10,7
Insertion et réins. prof.	9,4				-	-	-		-			-	-	-	-	-
Chômage	90,6				-	-	-		-			-	-	-	-	-
Logement	100	100	1,6	1,6	0,5	-	-	1,1	-	0,0	98,4	-	-	-	-	-
Pauvreté-Exclusion sociale	100	85,8	0,4	0,2	-	0,1	-	0,1	-	0,2	85,4	14,2	14,2	-	-	-

TABLE 1.3 – Les pensions de retraite en 2016.

Régimes interprofessionnels et professionnels de retraite	Prestations « vieillesse-survie » (millions d'euros)	Poids des prestations %
Salarié-es du secteur privé	202807	61,97
Régime général de la Sécurité sociale : Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)	114 884	35,10
Régime des salariés agricoles (MSA)	8 226	2,51
Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO)	51 409	15,71
Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC)	25 448	7,78
Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC)	2 840	0,87
Fonctions publiques	72740	22,23
Fonctionnaires civils et militaires de l'État + Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	53 814 + 282	16,44 + 0,09
Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales dont fonction publique hospitalière (CNRACL)	18 644	5,7
Indépendants	34888	10,66
Régime des exploitants agricoles (MSA ex. base + complémentaire)	12 681 + 804	3,87 + 0,25
Régime social des indépendants (RSI base + complémentaire)	13 041 + 2 187	3,98 + 0,67
Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL base + complémentaire)	1 462 + 4 334	0,45 + 1,32
Caisse nationale des barreaux français (CNBF base + complémentaire)	152 + 227	0,05 + 0,07
Régimes d'entreprise ou professionnels	16227	4,96
Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM)	2 543	0,78
Caisse de retraite complémentaire du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC)	579	0,18
Régime direct des agents des grandes entreprises publiques	2 138	0,65
Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français (CPRPSNCF)	6 348	1,94
Caisse de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens (CRP RATP)	1 088	0,33
Établissement national des invalides de la Marine (ENIM)	1 377	0,42
Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN)	1 048	0,32
Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAMIVAC)	339	0,1
Caisse de réserve des employés de la Banque de France	468	0,14
Autres régimes spéciaux ou divers	299	0,09
Assistance	593	0,18
Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV)	593	0,18
Total des prestations « vieillesse et survie »	327 255	100

Source : *La protection sociale en France et en Europe en 2016*, édition 2018, DREES p. 184–185.

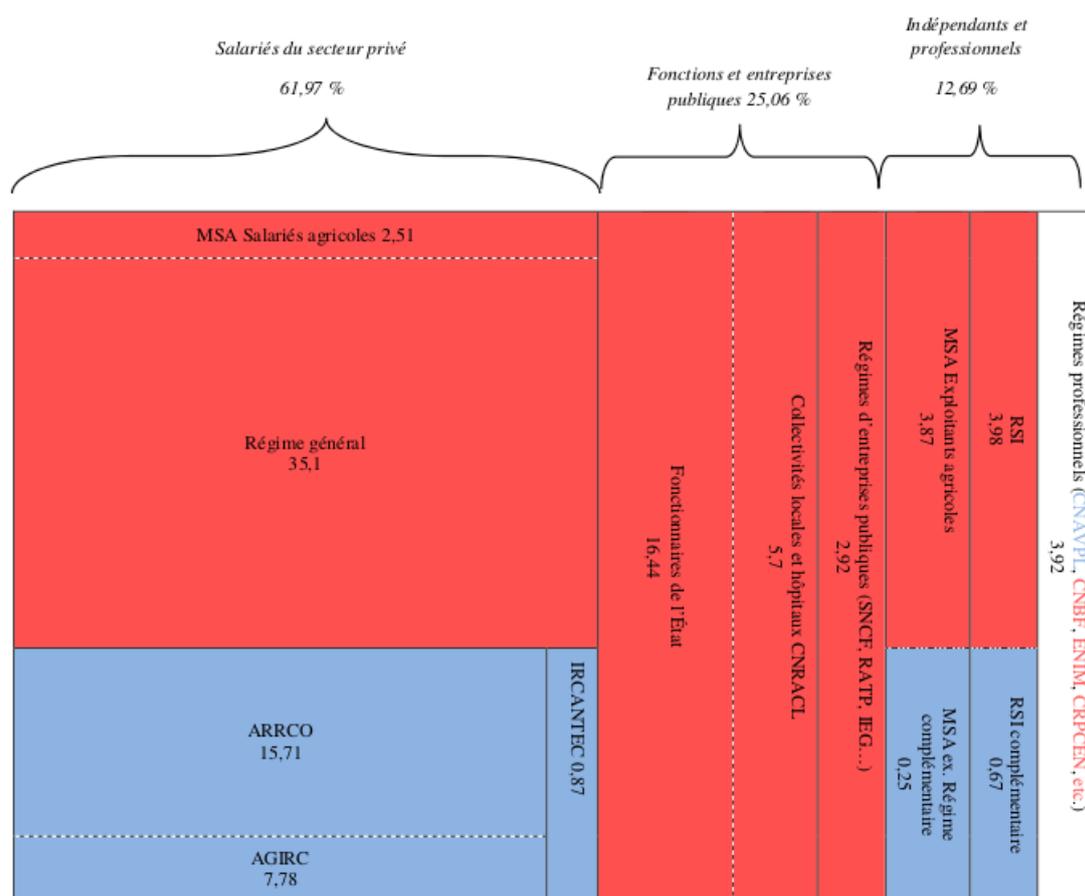
1.2 Le système de retraites en France

Le risque vieillesse-survie représente (en 2016) 325,3 milliard d'euros, dont 38,4 pour la survie, et 286,9 pour les retraites (3 milliards pour le minimum vieillesse, 2 milliards pour les mutuelles).

Le gouvernement nous dit que tout est trop compliqué. En réalité, le tableau 1.3 garde les traces de la constitution progressive des droits à la retraite. Peu à peu, certains régimes disparaissent, ou bien sont intégrés ou adossés au régime général.

Depuis 1990, la part du régime général dans l'ensemble des pensions progresse.

FIGURE 1.5 – Les régimes obligatoires de retraite en 2016 (en % de prestations versées) ¹.



– **Régimes par annuités** (parfois appelés approximativement régimes « à prestation définie »). Ici, la logique du **saire continué** prédomine.

– **Régimes en points** (parfois appelés approximativement régimes « à cotisation définie »). Là, la logique du **revenu différé** prédomine.

- Le système interprofessionnel est à 90 % interprofessionnel ;
- Sa dimension assistancielle est quasi-inexistante ;

1. Une retraite facultative dite « supplémentaire » ou « surcomplémentaire » existe (contrats article 39, article 82 ou article 83 du *Code général des impôts*, plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE), Perco, plan d'épargne retraite populaire (PERP), dispositifs Madelin et « exploitants agricoles », PREFON, FONPEL, etc.). Ce sont des dispositifs fonctionnant par capitalisation. En 2016, ils représentent 14 milliards d'euros de cotisations et 6 milliards d'euros de prestations (pour 219 milliards d'euros de provisions), soit approximativement moins de 5 % des cotisations relatives aux retraites (obligatoires et non obligatoires) et moins de 2 % des prestations concernant la retraite.

– Les régimes par annuité (par opposition aux régimes par points) dominant, aux 3/4.

Le fonctionnement par points concerne essentiellement les régimes complémentaires.

L'enjeu se situe entre le choix de la retraite comme **poursuite du salaire** (en rouge) et celui de la retraite comme **différé de cotisation** (en bleu). Aujourd'hui la répartition concerne encore 97 % des pensions.

Les transferts entre régimes

	Comp. généralisée	Comp. spécifique (jusqu'en 2012)
Régime général (y compris salariés agricoles)	+++	
Fonctionnaires civils et militaires	+++	+++
FSPOEIE (ouvriers et ouvrières de l'État)	-	--
CNRACL (collectivités territoriales & hospitaliers·ères)	+++	+++
CANSSM (mines)	-	---
SNCF	-	--
RATP	+	-
ENIN (marins)	-	--
Ex-EGF	+	+
CRPCEN	-	-
Banque de France	+	-
Ex-SEITA		-
CAMR		-
Total salarié·es	++++	
Ex-BAPSA (exploitant·es agricoles)	----	
Ex-ORGANIC (industriel·les & commerçant·es)	--	
Ex-CANCAVA (artisan·es)	--	
CNAVPL	++	
CNBF	+	
CAVIMAC	-	
Total des non-salarié·es	----	

+ ceux qui versent ;

- ceux qui reçoivent.

TABLE 1.4 – Compensations « vieillesse ».

On a une mutualisation des ressources : le terme de « système » est ici tout à fait justifié.

Compensation : les régimes avec beaucoup de cotisant·e-s assurent les retraites des régimes qui comptent moins de cotisant·es.

On est loin de de l'image d'un dispositif complexe et émiété : les régimes sont d'emblée interprofessionnels, et interdépendants par la compensation.

La MSA, par exemple, reçoit 15 % de ses recette de ses propres cotisant·es agriculteurs/ices, et les 85 % restants viennent des autres régimes, principalement les fonctionnaires et les collectivités territoriales.

TABLE 1.5 – Structure simplifiée des dépenses et des recettes du Régime général en 2001 et en 2016.

Recettes du régime général (simplifiées, en %)	2001	2016
Cotisations sociales (dont prises en charges par l'État)	73,1	63,6
Contributions (dont CSG), impôts, taxes affectés	0,8	11,9
Transferts entre régimes de base	5,4	9,5
Transferts des régimes de base avec les fonds (ex. FSV et, pour 2001, FOREC)	19,8	14,8
Divers produits	0,9	0,2
Dépenses du régime général (simplifiées, en %)	2001	2016
Prestations sociales (droits propres pour l'essentiel, droits dérivés, etc.)	89,3	92,3
Compensations et transferts divers	7,3	6,5
Charges de gestion courante	1,3	1,1
Diverses charges	2,1	0,1

Sources : regroupement approximatif d'après *Les Comptes de la protection sociale résultats 2001, prévisions 2002* & *Les Comptes de la protection sociale résultats 2017, prévisions 2018*.

On voit avec le tableau 1.5 que le régime général est extrêmement efficace, et ne coûte presque rien en frais de gestion. Il n'y a pas forcément lieu de s'en réjouir : ce chiffre est obtenu au prix d'une réduction des salaires, du nombre d'employé·es, d'un management brutal, etc. Il permet néanmoins de démontrer l'absurdité de l'idée d'un « trou de la sécu », ou du régime général comme gabegie : essayez essayez seulement de trouver ne serait-ce qu'une seule entreprise qui peut afficher seulement 3 % de frais de gestion... Ces mêmes frais pour des organismes financiers gestionnaires de produits retraites s'élèvent plutôt de 15 à 25 % des ressources.

1.3 Les retraité·es et leurs pensions

En 2016, il y a environ 17,2 millions de retraité·es dont 15,6 millions résident en France, soit un quart de la population française. Le régime général représente chaque années 16,6 millions de dossiers.

- CNAV : 13,3 millions de retraité·es de droit direct (qui reçoivent leur pension au titre de l'activité professionnelle, par opposition aux droits indirects, comme les pensions de reversion) ;
- MSA : 2 millions ;
- Fonction publique territoriale et entreprises publiques : 3,3 millions.

Pour la génération née en 1946, l'âge moyen de liquidation de la pension (âge où on prend sa retraite) est de 60 ans pour les hommes, et 61 ans pour les femmes. Cette inégalité tend à diminuer : au début des années 2000, elle était de 2 ans.

De même, l'écart de pension entre les femmes et les hommes, tout en tendant à se réduire de génération en génération, reste très important : pour la génération née en 1926, les pensions des femmes sont inférieures de 49 % à celles des hommes. En 1950, elles le sont encore de 33 %.

En 2016, le montant moyen mensuel brut tout régimes confondus est de 1 612 euros (1 350 € pour les femmes – pensions de reversion incluses – et 1 900 € pour les hommes).

Fin 2012, $\frac{1}{3}$ des retraité·es touchent moins de 1 000 € par mois (essentiellement des

femmes), et 6 % plus de 3 000 € par mois.

Les taux de remplacement

TABLE 1.6 – Taux de remplacement médians selon le genre et la tranche de salaire.

Tranches de salaires (en euros)	Hommes (toutes carrières)	Hommes (carrières complètes)	Femmes (toutes carrières)	Femmes (carrières complètes)
< 1250	89	96	75	79
< 1500	83	86	72	75
< 2000	78	78	73	75
< 2500	75	76	73	74
< 3000	72	72	71	73
< 3500	70	70	70	70
< 4000	67	67	66	68
> 4000	60	60	58	59

Champ : retraité-es de droits directs né-es en 1946, résident-es en France, en emploi salarié après 49 ans.

Source : EIR 2012 de la DREES et panel *Tous salariés* de l'INSEE.

Taux de remplacement : correspond au montant de la première pension touchée par le ou la retraité-e comparé à la moyenne du salaire perçu par celui ou celle-ci sur les 5 dernières années.

Ces taux sont encore élevés, jusqu'à 80 % du dernier salaire, alors que la génération de 1946 a été impactée par les différentes réformes depuis les années 1990 : le taux de remplacement diminue avec les réformes successives, au fil des générations.

Genre	Né-e en	Taux (%)
Hommes	1936	81
Femmes		77
Hommes	1946	75
Femmes		75

TABLE 1.7 – Évolution du taux de remplacement médian entre 1936 et 1946 selon le genre.

Les hommes aux revenus les plus modestes conservent quasiment le même salaire. Pourquoi une telle différence hommes/femmes pour les bas salaires ? Ces dernières connaissent des carrières en dent-de-scie, avec de bas salaires (SMIC, temps partiels...), ce qui impacte le montant de la retraite, calculé à partir des 25 dernières années.

Le système de retraites par points revient à calculer le montant de celle-ci à partir de la totalité de la carrière : ces écarts vont être encore augmentés.

Conclusion

Les 5 critères centraux d'un droit à pension sont :

- Un **financement** (cotisation...);
- Un **âge**;
- Une **durée de carrière**;
- Un **niveau de salaire** (saisi sur 25 ans, sur les 6 meilleurs mois...);
- Un **critère d'évolution** : indexation sur les salaires, sur les prix, ou que dalle comme en 2018.

2 | Henri Hatzfeld et l'analyse des origines de la sécurité sociale en France

2.1 Du paupérisme à la Sécurité sociale

LORS de cette séance, Nicolas Castel va présenter l'ouvrage pionnier d'Henri HATZFELD, *Du paupérisme à la sécurité sociale, 1850-1940 : essai sur les origines de la Sécurité sociale en France*, Nancy : Presses universitaires de Nancy, 2004 [1971], 344 p., qui a joué un rôle important dans l'élaboration des analyses présentées dans ce séminaire, malgré des limites sur lesquelles on reviendra en fin de séance.

2.1.1 Liberté et insécurité versus obligation et sécurité

Compte tenu de l'insécurité de l'existence au XIX^e siècle, il n'y a pas de frontière étanche entre classes populaires et assistance. Dans son essai sur les origines de la Sécurité sociale française, Henri Hatzfeld part du problème du « paupérisme ». C'est un néologisme issu de l'anglais (*pauperism*) et du latin (*pauper*) utilisé sous la Monarchie de juillet relativement au questionnement des « philanthropes » (1830-1840) autour du problème social (indigence, misère). Si en France, au début du XIX^e siècle, le problème de la misère est envisagé sous deux angles (mendicité et la question des hôpitaux ou des hospices), le « paupérisme » est quant à lui bien plus large que la mendicité. Il concerne plus généralement le monde des travailleurs. Pour expliquer la misère, les auteur·es français·es de l'époque évoquent la pègre mais dénoncent surtout l'industrialisation. Elle serait la cause d'un paupérisme à l'anglaise.

Paupérisme, paupérisation et insécurité :

Pour Marx et Engels la paupérisation c'est d'abord ce mouvement historique qui réduit à la condition salariale un nombre toujours croissant de producteurs, d'hommes et de femmes. Or la condition salariale ce n'est pas seulement [...] le minimum de subsistance, c'est encore le renforcement par le travailleur lui-même des conditions de son exploitation, c'est sa réduction à un état d'insécurité grandissante. (p. 25)

L'existence du plus grand nombre est incertaine. Que faut-il entendre par là ? C'est d'abord l'incertitude relative au fait d'être employé·e, puis les incertitudes relatives à l'existence : le travailleur ou la travailleuse n'échappe pas à la maladie, à l'infirmité et à la vieillesse.

Or, on peut affirmer sans crainte que « l'incertitude de l'existence » est un des points sur lesquels la condition ouvrière a le plus changé depuis le temps où [...] Marx écrivait *Le Capital*. [...] C'est le problème de la sécurité qui sera au centre de notre propos. [...] Au début du XIX^e siècle la sécurité est un fait qui tient au régime de la propriété. Qui possède un capital ou un patrimoine a de ce

fait ses assurances. [...] Or la fin du XIX^e siècle et le début du XX^e siècle voient naître un nouveau type de sécurité fondé sur la reconnaissance d'un droit qui [...] est en France [...] un droit du travail. (p. 26-27)

L'apport de Hatzfeld est d'avoir mis en évidence et étudié la mutation de la *sécurité-propriété* à la *sécurité-droit du travail*.

En matière de social, les Français·es, au XX^e siècle après la première guerre mondiale, sont en retard par rapport à d'autres grands pays européens. Une des causes en est le long combat de retardement mené au XIX^e siècle sur la base d'un argumentaire libéral. L'opposition des économistes libéraux aux divers projets de lois marquant les origines de la Sécurité sociale a toujours été très forte. Le problème politique et moral majeur au début du XIX^e siècle est celui de la Liberté, avec cette confusion savamment entretenue par une bonne partie des intellectuels libéraux, entre libertés politiques et libertés économiques. Veut-on passer du régime de la prévoyance libre à celui de la prévoyance obligée sans lequel une assurance-retraite générale n'est pas concevable ?

Pour le dire en passant et s'il faut un point de départ à l'histoire de la protection sociale, alors on peut partir de la création d'une caisse nationale de retraite pour la vieillesse (1850) et de la loi sur la retraite des fonctionnaires civil·les du 9 juin 1853. C'est dire à quel point la question des retraites est centrale, hier comme aujourd'hui.

L'opposition des libéraux aux institutions de protection sociale naissantes s'est d'abord appuyée sur la question de l'*obligation* dans un cadre juridique et moral. Cette question de l'obligation sera longuement débattue dans les différentes lois sur les retraites (qu'il s'agisse de celles concernant les chemins de fer ou les mineurs dans les années 1890 et du projet de retraites ouvrières en 1901 soutenu par le ministre Waldeck-Rousseau¹ dont le ministre du Commerce et de l'Industrie est Millerand²).

L'obligation apparaît sous deux aspects : l'obligation que l'État s'impose à lui-même (nature, limite, institutions) et l'obligation que l'État estime pouvoir imposer aux citoyen·nes (aux salarié·es et aux employeurs). Comment l'imposer ? Et bien le droit ne sera exigible ou l'obligation ne sera réelle que si elle est réciproque et donc que si l'ouvrier/ère et l'employeur sont obligés de cotiser. La cotisation ouvrière est indissociable de la contribution patronale. La contribution ouvrière est indissociable de la cotisation patronale.

Conclusion Échec de la pensée libérale ; l'obligation pour la sécurité l'emporte contre la liberté dans l'insécurité. En somme, un « nous » l'emporte contre un « je » et le problème se déplace.

2.1.2 Un patronat sur la défensive

Ayant perdu la bataille de l'obligation, l'objection libérale quant à la cotisation patronale se porte désormais sur le prix du travail, prix qu'elle modifie. Horreur, la cotisation patronale n'est pas autre chose qu'un supplément de salaire. Henri Hatzfeld traduit la bonne conscience libérale en ces termes :

Les patrons ne peuvent, quand bien même ils le voudraient, modifier le prix du travail qui se trouve déterminé par les équilibres du marché. Toute pression

1. Pierre Waldeck-Rousseau [1846-1904] fut Ministre de l'intérieur de 1881 à 1885 puis Président du Conseil (il fera gracier Dreyfus en 1899 et mettra en œuvre la loi de 1901 sur les associations).

2. Alexandre Millerand [1859-1943], député socialiste, il accomplit des réformes sociales importantes en tant que ministre du Commerce et de l'Industrie de 1899 à 1902. Il sera ministre de la Guerre de 1912 à 1915, président du Conseil en 1920 puis président de la République de 1920 à 1924.

artificiellement exercée sur ce prix, serait-ce dans les intentions les plus louables, ne peut pas ne pas entraîner des conséquences quasi automatiques et dont finalement les ouvriers feront les frais. (p. 95)

Nous sommes là dans le discours mais dans les faits, beaucoup de patrons contribuent spontanément au financement des caisses de retraites et ne se posent pas la question comme cela. Le point de vue patronal est à l'époque moins radical que le point de vue libéral.

Précisons. Les institutions patronales de secours et de prévoyance sont au XIX^e siècle les premières ébauches de la protection sociale et la question est moins celle du financement que la possibilité d'aider son personnel en le contrôlant. Bien sûr, personne ne tient à ce que le coût de la main-d'œuvre s'envole d'un coup, mais le problème central n'est pas celui-là : dans la grande industrie, c'est plutôt celui de la stabilité de la main-d'œuvre. Les ouvriers cherchent en effet à s'évader du salariat naissant et le patronat se demande comment recruter et garder la main-d'œuvre. La solution consistera à ajouter des avantages au salaire avec toujours un double souci : dominer la main-d'œuvre tout en lui faisant du bien, comme on pourra d'ailleurs l'observer dans les institutions patronales mises en œuvre dans les mines et les chemins de fer.

Si le point de vue patronal est moins radical que celui des libéraux, c'est aussi parce que le patronat fait le constat de l'échec de ses propres institutions, allant même parfois jusqu'à demander l'intervention de l'État. La situation dans laquelle se trouvent les institutions patronales est déplorable : limites étroites de leur action ; arbitraire dans la gestion et dans le versement des prestations à tel point qu'on peut parler d'« imprévoyance des institutions de prévoyance ». L'État intervient donc et les débats sur les Assurances sociales après la Première Guerre mondiale donnent un bon aperçu de cette intervention. Après-guerre, la résistance libérale du Sénat est moins forte qu'avant-guerre, même si quelques « groupes de pression » réussissent pendant une dizaine d'années à retarder le projet relatif aux assurances sociales. La France vient de retrouver l'Alsace et la Lorraine où les travailleurs s'y trouvent mieux protégés que ceux du reste du territoire. Avec la nouvelle loi des assurances sociales de 1930 on entend donc, comme la législation allemande, couvrir la maladie, la maternité, la vieillesse et l'invalidité.

L'hostilité à l'obligation n'a pas totalement disparue, mais les déclarations patronales se concentrent désormais (comme c'est encore le cas aujourd'hui) sur des considérations économiques et financières. En portant l'attention sur les « charges » pesant sur le budget de l'État, sur l'équilibre précaire du système, sur les « charges sociales » pesant sur la production, le patronat dit ne pas défendre ses seuls intérêts mais ceux de la nation toute entière. Mais pour Hatzfeld, il ne faut pas s'exagérer l'importance de ce type de discours. Le vrai problème pour le patronat, c'est la dissociation des risques. Il ne veut surtout pas – et les mutualistes seront d'accords là-dessus – d'une institution géante qui ne serait pas autre chose qu'une institution étatique : c'est pourquoi il va militer pour une séparation des risques et se battre pour obtenir et conserver la gestion de caisses ainsi définies par risque³. Il est donc toujours question de *pouvoir* auquel se trouvent mêlées des considérations morales. Les allocations familiales en sont un bon exemple. Le sursalaire familial, idée issue des milieux catholiques sociaux, dans l'esprit patronal doit avoir les caractères d'une prestation patronale permettant à la fois de contrôler la main-d'œuvre, d'aider les familles ouvrières tout en les moralisant. D'ailleurs, puisque nous sommes dans les années 1930 en pleine

3. C'est, je crois, dans ce registre de fractionnement d'un système qui se veut général qu'il faudra comprendre après 1945 les futures institutions complémentaires, véritable revanche patronale dans le domaine des prestations vieillesse (*i.e.* fractionnement par risque mais aussi par étage (base/complémentaire)). Si l'idée d'un « fractionnement » doit être retenue, elle ne doit pas être définie (et durcie) en termes de « professionnelle » (comme le fait Bruno Palier par exemple) mais selon les termes que je viens de donner.

période de crise économique, certain-es estiment que ce sursalaire peut même contribuer à réduire le nombre de chômeurs en encourageant les femmes à rester à la maison.

Conclusion Face à l'échec des institutions patronales pratiquées par les grandes entreprises, nécessaire intervention des pouvoirs publics. Un monde patronal scindé en deux : un petit patronat qui s'inquiète des charges nouvelles qui vont peser sur lui et un grand patronat qui entend bien prendre le contrôle d'un important secteur social.

2.1.3 La défaite des « boutiquiers »

Henri Hatzfeld décrit assez finement les conceptions et les pratiques relatives à la protection sociale dans divers mondes sociaux : celui des grandes entreprises, des chemins de fer, des mines, des petites et moyennes entreprises. Il y a des forces progressistes, le moteur (comme le solidarisme de Léon Bourgeois⁴) et des forces plus conservatrices (comme les agriculteurs et les médecins). Ces derniers vont en effet s'opposer fortement aux Assurances sociales de 1928-1930, les paysans se sentant directement attaqués dans leur propriété, leur patrimoine, les médecins, dans leur revenu. L'analyse d'Hatzfeld est intéressante car il reste encore aujourd'hui des traces de cet esprit de boutiquier. Précisons de quoi il est question.

La moyenne paysannerie, les petits patrons du commerce et de l'industrie, ainsi que les médecins vont résister avec véhémence aux Assurances sociales, et ce parce qu'ils défendent un intérêt fondamental : celui de *la petite entreprise fondée sur la propriété individuelle*. Ils considèrent que les Assurances sociales portent un coup mortel à leurs entreprises particulières et par extension au système social tout entier qu'ils estiment incarner : *le régime de la petite propriété productive*. C'est leur liberté d'entreprendre que viennent limiter les Assurances sociales. Acquérir honnêtement son fonds est difficile mais en plus il faut se plier à des exigences administratives. Au-delà des intérêts immédiats, il y a aussi, nous dit Hatzfeld, une réaction libertaire profonde et spontanée : le petit entrepreneur est maître chez lui et personne (surtout pas l'État) n'a à venir fourrer son nez dans ses affaires, affaires qui au demeurant sont souvent à la limite de la rentabilité. Si la réaction est particulièrement vive chez les travailleurs indépendants, c'est qu'ils voient que toutes ces nouvelles formalités sont liées à des versements à effectuer et pas à des prestations à recevoir. D'autant qu'ils sont nombreux à miser sur la vente de leur fonds de commerce pour assurer leurs vieux jours. Philosophiquement parlant, nous avons là des mondes sociaux qui ont du mal à comprendre les Assurances sociales (et plus largement la Sécurité sociale ou la Protection sociale) : dans la mesure où la propriété lucrative est pour eux la vraie solution du problème social, on ne peut pas prétendre résoudre la question sociale par une législation qui menacerait la propriété.

En défendant les libertés de la petite propriété productrice, les petits patrons défendent un certain type d'organisation sociale qui s'oppose du tout au tout au nouveau type d'organisation qu'on voit poindre avec les Assurances sociales. [...] Cette organisation traditionnelle fondée sur la propriété individuelle implique un ensemble de valeurs [...]. Il ne s'agit donc pas d'un affrontement limité mais d'une opposition qui touche [...] la conception même que l'on se fait de l'homme en société. (p. 299-300).

4. Léon Bourgeois [1851-1925] fut douze fois ministre entre 1888-1917 puis président du Conseil de 1895 à 1896.

2.1.4 La sécurité de l'existence, une conquête ouvrière ?

Hatzfeld ne met pas en parallèle attitudes patronales et attitudes ouvrières qui ne sont pas deux forces symétriques. Le patronat dispose de moyen d'actions et de pouvoirs, en face, la classe ouvrière quant à elle est démunie.

Au XIX^e siècle, les attitudes de la classe ouvrière sont d'abord marquées par son impuissance. [...] Seule une sorte d'élite ouvrière qui le plus souvent échappe encore à l'industrie moderne, a la possibilité [...] de prendre conscience. [...] Et pourtant la faiblesse de la classe ouvrière ne doit pas nous inciter à minimiser le rôle qu'elle a joué dans la genèse de nos institutions sociales. Mais ce rôle fut conforme à sa situation et dans une certaine mesure passif. Car l'une des contributions les plus importantes de la classe ouvrière au progrès de la législation sociale, c'est l'évidence de sa misère. (p. 185-187).

Qui peut donc incarner les intérêts de la classe ouvrière si comme le pense Hatzfeld sa situation matérielle l'empêche d'être une classe pour soi ? Il regarde d'abord du côté de la mutualité mais n'y trouve pas grand-chose, la mutualité d'inspiration syndicaliste étant assez peu développée en France. Il se tourne ensuite vers l'expérience des mineurs et des cheminots. Là, s'y trouvent des éléments essentiels et constitutifs d'une classe ouvrière susceptible de prendre en mains son devenir.

La lutte des mineurs, à propos des caisses de secours ou de retraite, n'apparaît nullement comme marginale dans l'histoire des luttes de ces travailleurs. [...] La lutte pour le contrôle des caisses n'a pas moins d'importance que la lutte pour les salaires. En revendiquant ce contrôle, les mineurs attaquent la toute-puissance patronale confirmée par les pouvoirs publics. Bien mieux, c'est au cours de cette lutte là que les travailleurs prendront conscience d'eux-mêmes et développeront leur organisation. (p. 217).

Les cheminots et les mineurs vont se battre avec tous les moyens légaux, et notamment le tout récent droit de grève⁵, pour promouvoir une législation de protection sociale avec comme horizon l'amélioration de la condition ouvrière. La loi de 1894 sur les sociétés de secours minières peut être vue comme une « conquête ouvrière ». Par contre, la loi des retraites ouvrières et paysannes (ROP) de 1910 est plus difficile à interpréter. La CGT par exemple s'y oppose dans la mesure où :

- Il s'agit pour elle d'un nouveau moyen de contrôle ;
- Les prestations y sont de toute façon insuffisantes et illusoire puisque à 65 ans, paysannes et ouvrières sont déjà mortes ;
- Le financement par des cotisations ouvrières constituerait un vol.

En s'opposant à la cotisation ouvrière, la C.G.T. exprimait à n'en pas douter la méfiance de la majorité des travailleurs : ce faisant elle méconnaissait les possibilités de développement de la Société capitaliste. (p. 246)

Bref, Hatzfeld ne voit pas dans la Sécurité sociale une conquête ouvrière. Il mentionne cependant l'importance d'Ambroise Croizat et, au détour d'un paragraphe, la thèse selon laquelle Sécurité sociale + nationalisations + comités d'entreprise = les premières pierres de la Cité socialiste « déposées avant l'heure sur le terrain même du capitalisme ». Mais il n'adhère pas à cette thèse, il a plutôt tendance à privilégier la thèse de la sécurité sociale comme aménagement du capitalisme et accident de l'histoire.

5. Loi Ollivier, 25 mai 1864, premier temps de l'abrogation de la loi Le Chapelier et légalisation du droit de grève. Puis surtout, Loi Waldeck-Rousseau, 21 mars 1884, second temps de l'abrogation de la loi Le Chapelier et syndicats autorisés.

La Sécurité sociale est née des initiatives du grand patronat, des aspirations ouvrières, de l'action d'une partie toujours accrue des forces syndicales et de la politique sociale des partis de gauche, sans parler du rôle grandissant de quelques grands commis de l'État. Chacun suivait son idée – et qui pouvait savoir, dans l'action journalière, que le résultat de tant d'efforts souvent contradictoires serait la Sécurité sociale ? (p. 327)

2.1.5 Conclusion : dettes et critiques

Hatzfeld part d'une vision misérabiliste du monde ouvrier, pas fondamentalement fausse mais dont il a du mal à s'extraire. Donner à voir une vision équilibrée du rôle de différents acteurs sociaux dans cette histoire est tout à son honneur mais il s'agit toujours d'un équilibre précaire : affaiblir le rôle d'un acteur rehausse automatiquement le rôle d'un autre. Par exemple, dans cette réflexion sur genèse de la Protection sociale, on peut douter de l'importance qu'Hatzfeld accorde aux expériences des grandes entreprises et regretter qu'il n'insiste pas plus sur ce qui va concerner la fonction publique et les serviteurs de l'État. Retenons cependant l'apport essentiel :

Les différences ne sauraient masquer de profondes similitudes [entre la France, l'Allemagne, l'Angleterre et les États-Unis]. De quoi s'agit-il au fond ? Reprenons la question dont nous sommes partis, le problème du paupérisme et de « l'incertitude de l'existence ». Dans tous ces pays, *on est parvenu à dégager du salaire – ou à rajouter au salaire – une tranche qui est consacrée aux besoins de sécurité. Ces besoins de sécurité sont assurés non par l'accession des personnes à la propriété mais par des systèmes complexes de droits [...] nés dans le monde du travail salarié.* (p. 321-322).

Dans le capitalisme, la question sociale est centralement salariale. Il n'y a aucun doute là-dessus. Mais Hatzfeld, en centrant son propos sur la sécurité et la misère au XIX^e siècle, sous-estime cependant les autres aspects salariaux qui au tout début du XX^e siècle vont aider au déploiement de la Protection sociale : naissances des conventions collectives, minima salariaux, syndicalismes, fonction publique, apprentissage social du temps libre... etc.

Bref, attention à ce que le temps long de la genèse ne masque pas des temps plus courts où le mouvement de l'histoire s'accélère. Autre point mais je n'en fais pas la critique à Hatzfeld : il ne faut pas surinvestir de sens l'histoire. On se fourvoierait à donner trop de sens à la genèse historique des institutions, car les institutions évoluent, et leur sens même bouge : des agent-es qui n'en sont pas nécessairement les initiateurs et initiatrices finissent par se les approprier. Enfin, et surtout, une genèse historique ne se suffit pas à elle-même, une genèse conceptuelle est toujours nécessaire.

2.2 Un ouvrage fondateur et ses limites

Cette partie va faire écho à trois points de l'exposé de Nicolas : la thèse centrale d'Hatzfeld, à savoir la sécurité sociale comme passage de la sécurité-propriété à la sécurité-droit du travail, le refus de l'institution nouvelle par les boutiquiers, la faible intervention des travailleurs et des travailleuses dans sa genèse.

2.2.1 De la sécurité-propriété à la sécurité-droit du travail

Lorsque nous préparions au printemps dernier ce séminaire, j'ai été tout de suite d'accord quand Nicolas a proposé que la présentation du cadrage statistique dans la première séance soit suivie d'une seconde séance sur les travaux pionniers d'Hatzfeld. Les lecteurs et les lectrices de *Puissances du salariat* connaissent ma dette envers le travail pionnier de cet auteur. Définir la sécurité sociale comme le passage, pour la sécurité des ressources au long de la vie, d'une logique de propriété à une logique de droit du travail, est très fécond d'un double point de vue. D'une part c'est souligner l'importance du passage du *stock* d'un patrimoine accumulé au *flux* de la socialisation du salaire. D'autre part, c'est mettre en évidence le fondement des droits *dans le travail* et non pas dans la propriété. Mais cette définition a des limites dont j'ai pris conscience progressivement.

Première limite Elle prend au mot le terme de « sécurité sociale » et définit les prestations sociales du point de vue de la sécurité des ressources. J'ai mis beaucoup de temps avant de me rendre compte qu'une telle définition :

- Renvoie au mépris de classe de la bourgeoisie pour les travailleurs et les travailleuses, défini-es uniquement du point de vue des besoins dont iels sont porteurs/euses, leur responsabilité portant non pas sur la production de la valeur (monopole de la bourgeoisie) mais sur leur capacité à obtenir les ressources nécessaires à la satisfaction de leurs besoins, individuellement (je suis responsable de mes ressources) et collectivement (nous sommes responsables d'une meilleure répartition de la richesse);
- Est cohérente avec l'hétéronomie du travail dans le capitalisme, qui se trouve naturalisée : il y aurait, et ce serait naturel, des périodes sans travail et donc sans ressources autres que celles dont la propriété ou le droit (« à la sécurisation des parcours ») nous dotent. Le difficile rapport des personnes au travail est naturalisé comme appelant une évidente phase d'insertion dans, ou éviction du, travail, défini comme un ailleurs dont l'extériorité à nos vies, le caractère de *fatum* (destin), n'est pas mise en cause.

Le passage des assurances sociales de 1930 à la sécurité sociale de 1945 n'a pas conduit à un changement des représentations : le droit du travail sert d'assurance contre les « accidents de la vie », quand « on n'a pas de travail » parce qu'on est « vieux/vieille », « malade », « chargé-e de famille », « chômeur/chômeuse », « en formation », autant de « risques » qui méritent une « prise en charge ». Et la qualité de cette prise en charge va être mesurée à l'aune de la « solidarité » des « actifs » et des « actives » envers les « victimes » des risques. Tout ce vocabulaire de la « sécurité sociale » est un carcan qui enferme la représentation du régime général dans la pratique capitaliste du travail et dont il faut absolument se dégager.

Deuxième limite La définition de la Sécurité sociale comme passage de la propriété au droit du travail met l'accent sur l'opposition entre le flux de la répartition (des cotisations dépensées dès leur versement dans la socialisation du salaire) et le stock de la capitalisation (le patrimoine d'un portefeuille de titres accumulés et valorisés jusqu'à leur liquidation). Le risque est d'entraîner la lecture du conflit des retraites sur la fausse piste de la « défense de la répartition ». La capitalisation est très largement minoritaire, voire marginale s'agissant de l'Ouest européen, et singulièrement de la France où elle ne représente que quelques pourcents des prestations de retraite, et la réforme n'a pas d'abord pour objet de remplacer la répartition par la capitalisation. L'objet de la réforme est de passer d'une répartition qui rend possible le salaire à la qualification personnelle à une répartition qui assure le différé des cotisations : la lutte de classes se joue à l'intérieur de la logique de flux.

Troisième limite Fonder les droits à ressources dans le travail n'est pas contradictoire avec leur fondement dans la propriété, dès lors que le droit du travail construit un patrimoine selon la technique de la répartition. L'enjeu de la réforme est le conflit entre deux institutions contradictoires de la pension de retraite, toutes deux en répartition : du côté capitaliste, le différé de revenus du travail non consommés à leur réception et cumulés dans l'épargne notionnelle d'un compte personnel d'activité assure la sécurité des ressources de mineur-es économiques étrangers/ères à la valeur et qui n'ont été productifs/ives que dans leur emploi passé ; au contraire, du côté communiste, l'actualité du salaire et de la qualification, attributs de la personne et non pas de son poste de travail ou de sa mission, exprime la productivité du travail de retraité-es légitimes dans leur prétention, commune à toutes les travailleuses et travailleurs, à la souveraineté sur la valeur. Le droit du travail et la technique de répartition sont capitalistes dans le premier cas, communistes dans le second.

C'est pourquoi – on quitte ici Henri Hatzfeld pour aborder un débat contemporain – toute cotisation n'est pas émancipatrice. La répartition n'est pas un bloc, pas davantage que la sécurité sociale. Opposer la « bonne cotisation » au « mauvais impôt » dans le financement de cette dernière est une erreur. La cotisation à l'ARRCO-AGIRC est régressive alors que l'impôt qui finance le régime de pension des fonctionnaires est émancipateur. Si la CSG est effectivement un mauvais impôt, c'est parce qu'elle vise à remplacer le communiste droit au salaire pour les retraités par le capitaliste droit à la solidarité nationale pour des pauvres dont le compte personnel de points de pensions sera insuffisamment garni.

2.2.2 Le refus des boutiquiers

C'est une banalité de constater que la recherche est toujours marquée par le climat intellectuel de son époque. Hatzfeld a mené ses recherches sur la sécurité sociale au cours des années 1960, marquées par le volontarisme étatique de constitution de grands groupes industriels et financiers nationaux, publics ou capitalistes. Dans sa thèse de troisième cycle consacrée au syndicalisme médical, il lit la constitution de la CSMF (confédération syndicale des médecins de France) au début des années 1930 comme la réaction de petits producteurs marchands refusant de passer convention avec les assurances sociales rendues obligatoires par la loi de 1928-30 parce qu'ils craignent qu'elles entravent le libre marché des soins. Dans sa thèse d'État que vient de présenter Nicolas, il cherche l'origine de la sécurité sociale dans les initiatives conjointes du grand patronat des mines, de la métallurgie (l'UIMM) ou du ferroviaire et d'un personnel politique éclairée par le solidarisme de Léon Bourgeois. Petit patronat et petite production marchande (dans l'agriculture ou le commerce et l'artisanat) sont posés comme des « freins » arc-boutés sur leur « petite maison aux volets verts ».

Cette fascination bien de son temps pour le grand patronat et les hauts fonctionnaires marque le travail d'Henri Hatzfeld. Or la petite production marchande, avec toutes ses limites bien analysées par exemple par Marx dans *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte* à propos des paysan·nes rivé·es sur leur parcelle, exprime avec force un souci de responsabilité sur le travail, souci constitutif de l'ethos communiste, souci que l'on retrouve par exemple chez les sublimes dans leur volonté de conserver la maîtrise corporative de l'embauche face au marché capitaliste du travail en train de se constituer. La sécurité sociale accompagne un mouvement de dépossession de cette dimension constitutive de l'émancipation qu'est la responsabilité du travailleur et de la travailleuse sur leur travail, lequel tend à devenir seulement source de droits. Marx et Engels, dans *L'idéologie allemande*, notaient d'ailleurs que l'indifférence de la bourgeoisie à l'utilité sociale de ce qu'elle produit avec comme seul objectif la mise en valeur de son capital est aussi, par ricochet, le fait de ceux qu'elle met au travail dans ces conditions. La réponse que l'on obtient quand on conteste auprès

d'un·e salarié·e le bien-fondé de ce qu'il/elle est en train de faire – « je fais mon travail » (traduisons : je sais que je fais de la merde mais je n'y peux rien, c'est mon travail) – et notre acceptation de cette réponse (car nous savons que c'est celle que nous ferions si c'était nous dont le travail était l'objet d'une contestation de son utilité) montre le degré de notre aliénation à l'hétéronomie du travail. Il faut donc, pour surmonter cette aliénation, prendre au sérieux le refus des boutiquiers.

2.2.3 La faible intervention des travailleurs et des travailleuses dans la genèse de la Sécurité sociale

Pour celles et ceux d'entre vous qui seraient surpris de cette faible intervention, compte tenu de mon insistance sur la capacité de la CGT, au cours du xx^e siècle, à subvertir la rémunération capitaliste dans le salaire à la qualification, n'oublions pas que l'analyse d'Hatzfeld porte sur la période 1850-1940. De fait, au cours de cette période, la sécurité sociale n'est pas une initiative ouvrière. La présentation courante de l'assurance-maladie comme poursuite de la mutualité ouvrière est une pieuse saga : un des premiers actes de Napoléon III au lendemain de son coup d'État est de transformer les mutuelles de résistance ouvrière en institutions fermement encadrées par les notables locaux et que la CGT aura le plus grand mal de déloger du régime général en 1946. Les allocations familiales, cœur de la sécurité sociale en 1945, sont une initiative patronale pour éviter la hausse des salaires, initiative fermement combattue par la CGT-U. Le rôle des organisations ouvrières dans les régimes de salarié·es à statut (comme la SNCF), que mettra en évidence Nicolas lors d'une prochaine séance, est une exception dont précisément les initiateurs et les initiatrices du régime général de 1946 sauront s'inspirer pour subvertir la sécurité sociale. Car c'est bien de subversion qu'il s'agit, et mettre en évidence la rupture de 1946 est très important pour sortir l'histoire de la sécurité sociale de son statut d'histoire officielle négatrice de l'histoire populaire. Constater cette réalité de la faible initiative des travailleurs et des travailleuses dans la genèse de la sécurité sociale n'est pas incompatible avec le constat de leur forte présence, bien antérieure à 1946, sur le terrain du salaire direct et des droits liés au grade ou au poste de travail.

3 | La pension de fonction publique et l'enjeu de classe de la retraite

3.1 Éléments historiques : construction du statut et de la pension dans la fonction publique

C'EST la loi du 9 juin 1853 qui crée la pension de retraite des fonctionnaires, sur un mode totalement nouveau, et même inimaginable à l'époque : il n'y a ni cotisation, ni caisse. L'État continue à payer les fonctionnaires jusqu'à leur mort. Nous verrons que c'est là l'origine des retraites en France : à l'initiative du mouvement ouvrier, la majorité des régimes de retraites aujourd'hui sont dans une logique de poursuite du salaire, qui est, comme nous allons le voir, en conflit avec la logique (minoritaire mais promue par la bourgeoisie capitaliste) du différé des cotisations. On ne saurait trop insister sur le fait qu'aujourd'hui encore, il n'y a pas de caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'État : la « retenue pour pension » est un jeu d'écriture (il n'y a pas de flux financiers correspondant). Plus précisément, quels sont les dispositifs de la poursuite du traitement prévus par la loi ?

- Le salaire pris comme base du calcul est la moyenne du traitement des 6 dernières années.
- Cette moyenne sert à calculer la retraite en raison de $1/60^e$ par année de service sédentaire (ou $1/50^e$ par année de service actif).
- Cette poursuite du traitement est sous la double condition :
 - D'une durée minimale de service (30 ans pour les sédentaires, 25 ans pour les actifs et les actives) ;
 - D'une condition d'âge (en tous cas pour la pension de vieillesse, 60 ans pour les sédentaires et 55 ans pour les actifs et les actives, qui sont ceux qui changent en permanence d'affectation).

Ce calcul de la pension vaut aussi dès que l'on a la durée minimale de service, pour ce qu'on appelle une pension d'ancienneté, ce qui est le cas des militaires (qui n'attendent pas 55 ou 60 ans pour avoir une pension). C'est également le mode de calcul de la pension d'invalidité, et de ce que l'on appelle la pension d'incompétence (la retraite d'office, pour ceux qui sont sanctionnés, pour des raisons qui peuvent aussi être politiques).

Ces règles vont un peu bouger, notamment celle des 6 dernières années, au cours du siècle qui suit, mais on est dans une logique de poursuite du traitement. Cela est très contesté, car dans les pratiques, comme dans l'esprit public, la retraite se prépare par de l'épargne, du patrimoine, quelque chose qu'on pourra vendre, elle n'est sûrement pas la continuation d'un salaire sans cotisation préalable. Pourquoi est-ce une telle innovation ?

- Il n'y a pas de rapport contractuel entre l'État et les fonctionnaires. Depuis le XVIII^e, les dispositifs de pension pour les salarié-es de l'État relèvent de la loi (pas d'un contrat), et le traitement du fonctionnaire n'est pas contrepartie d'un travail fourni :

c'est ce qui lui permet de se « vouer entièrement à son office », d'où l'obligation alimentaire de l'État jusqu'à sa mort. Les Allemands parlent d'*AlimentationPrincip*.

- Deuxième raison par laquelle on explique à l'époque ce dispositif : Perroux cite Cheysson qui écrit en 1883 : « les rédacteurs de la loi de 1853 ne se placent pas du point de vue d'un contrat d'assurance, la pension est une sorte de traitement continué du fonctionnaire après sa retraite ».
- Et puis surtout, cela me paraît plus décisif pour expliquer cette loi, j'y ai fait allusion l'an dernier, c'est la loi du 8 mai 1834 sur l'état des officiers qui distingue le grade et le poste, qui va devenir une distinction fondamentale dans la fonction publique.

Le ou la fonctionnaire est propriétaire de son grade, et donc titulaire de son salaire. Le grade étant un attribut de la personne, le salaire est à vie. Nous avons là une nouveauté décisive, qui lie la qualification non pas au poste de travail (ce sera le cas dans le privé avec les conventions collectives) mais à la personne du travailleur ou de la travailleuse, qui s'inaugure au milieu des années 1830, qui démarre par les officiers de marine ¹.

Cela dit, il faudra attendre la loi du 5 octobre 1946 portant statut de la fonction publique d'État pour que ce principe du salaire au grade soit affirmé. Jusque-là, il était pratiqué mais pas affirmé dans la loi, il y a donc une longue gestation de ce dispositif, qui pose la logique de la carrière comme fondatrice de la fonction publique, à la différence de la logique d'emploi, caractéristique de la fonction publique dans de très nombreux pays européens.

On distingue l'emploi (les fonctionnaire sont nommé-es à un emploi, et c'est l'administration qui est maîtresse des emplois) et le grade (les fonctionnaire sont titulaires dans un grade, la hiérarchie des grades constitue la carrière, le personnel intervient dans les commissions paritaires pour la gestion des carrières). Dans la fonction publique, les postes de travail sont décidés par l'administration (pas de maîtrise des personnels sur les postes, leur nombre, leur niveau), mais la circulation sur les postes de travail s'opère par des personnels qui ont un salaire lié à leur personne, et montent en qualification de manière qui ne dépend pas de leur circulation dans les postes. Il y a deux logiques qui sont tout à fait intéressantes, dont l'articulation est conflictuelle bien sûr. Parce que la ou le fonctionnaire est payé pour son grade, comme attribut de sa personne, elle ou il n'entretient pas une relation contractuelle sur une tâche ou un service avec l'État, lequel doit honorer ses fonctionnaires pour qu'ils puissent se consacrer à leur office (c'est en tout cas le discours qui entoure la chose), et cela donne la loi improbable de 1853.

Pourquoi est-elle très débattue ? Parce qu'elle va à l'encontre de l'épargne en vue de la retraite, une épargne soutenue par l'État comme l'organise la loi de 1850 afin d'encourager les comptes individuels (facultatifs) d'épargne-retraite auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Un homme politique comme Léon Say, est près de parvenir, entre 1877 et 1879, à supprimer le dispositif du traitement continué, au bénéfice d'une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires, votée par le Sénat en 1879, mais refusée par la chambre en 1882. Ce débat sera repris dans la loi de 1924, qui prévoit une capitalisation collective (des sommes sont placées sur un compte et affectées à la retraite des fonctionnaires), mais cette création n'aura pas lieu. Cela montre que le débat est permanent, il y a une espèce de scandale au fait que la retraite ne donne pas lieu à cotisation préalable.

Pourquoi la Chambre des députés refuse-t-elle en 1882 ce que le Sénat avait voté en 1879, pourquoi la capitalisation collective de la loi de 1924 n'est-elle pas mise en place ? Parce que cela aurait entraîné une double dépense : il aurait fallu pendant plusieurs dizaines d'années payer les retraites des fonctionnaires et alimenter la caisse de capitalisation permettant de les payer plus tard. C'est donc cette perspective d'avoir une double dépense qui fait

1. Cf. Jean SAGLIO, « Le droit à la carrière des officiers de la marine », *Revue française d'administration publique*, vol. 4, n° 116, 2005, p. 639-650.

que les parlementaires iront contre leur idéologie (la pension doit suivre la cotisation). C'est une nouveauté qu'on aurait tort de prendre pour quelque chose d'anodin : c'est révolutionnaire de déconnecter le salaire de la tenue d'un poste de travail, et de poser les personnes comme titulaires d'un salaire alors même que le rapport à l'emploi a disparu concernant les retraité·es.

Selon la loi de 1853, les pensions étaient calculées sur les 6 dernières années, et par ailleurs, elles n'avaient pas à être indexées puisqu'il n'y avait pas d'inflation. C'est l'inflation structurelle qui naît avec la première Guerre mondiale qui pose une double question : celle du calcul du salaire de référence pour les pensions nouvelles, et l'indexation des pensions en cours.

- Le calcul de la pension à partir d'un salaire de référence. Prenons l'exemple de fonctionnaires partant en retraite en 1919 : en calculant le salaire moyen des 6 dernières années, soit 1913-1918, avec l'inflation, les salaires nominaux de 1913 ou 1914 ne valaient plus rien, cela aurait entraîné une chute du salaire de référence. La solution trouvée a été de réduire progressivement la durée de la période prise en compte pour le calcul du salaire de référence : en 1924, la loi la réduit de 6 à 3 ans et la loi de 1948 (toujours en vigueur) aux 6 derniers mois.
- En matière de revalorisation des pensions déjà existantes, on voit l'enjeu : si elles sont indexées sur les prix, c'est que ce ne sont pas vraiment des salaires, mais un « revenu » dont il faut préserver le pouvoir d'achat. En 1920 et 1922, on a ainsi une indemnité temporaire de cherté de vie (indexation sur la hausse des prix) réservée aux plus faibles pensions des fonctionnaires, pour tenir compte d'une inflation devenue structurelle. La loi de 1924, qui annonce un dispositif de capitalisation collective qui n'aura pas lieu, qui réduit de 6 à 3 ans le salaire de référence, opère une liquidation fictive des pensions en cours sur la base d'une nouvelle échelle des salaires d'activité : donc l'indexation se fait en fonction de l'évolution des salaires, depuis le moment où le retraité est parti en retraite. Un retraité parti en 1905 sera revalorisé en fonction de la hausse des salaires entre 1905 et 1924. Cette innovation est décisive et très controversée. Cf. Dans Puissance du salariat (chapitre « statut et pension des fonctionnaires »), cette citation de Perroux qui écrit, en commentant cette disposition qui ne sera pas reprise ensuite, puisqu'on revient à l'indemnité de cherté de la vie en 1926 : « si l'on avait admis sans restriction que les augmentations de traitement rétroagissent automatiquement sur les pensions des anciens fonctionnaires, on aurait créé aux pensionnés par rapport aux porteurs de rente une situation difficilement justifiable » (la pension de retraite doit se penser sur le mode de la rente, ou du j'ai cotisé j'ai droit). Le fait d'avoir une pension indexée sur les salaires apparaît comme un privilège insupportable. Henri Hatzfeld, dans l'ouvrage présenté le mois dernier par Nicolas, souligne combien « le souci de ne pas porter atteinte aux 3,5 % des rentiers se trouve dans les débats sur les retraites ouvrières et les assurances sociales ».

La loi du 20 septembre 1948 pose le principe d'un rapport constant entre la retraite et l'indice de l'agent dans ses derniers mois d'activité. Si, une année, l'indice 620 augmente de 10 %, les pensions de toutes les retraité·es dont l'indice terminal de carrière est 620 sont augmentées de 10 %. C'est l'évolution de l'indice terminal de la retraitée ou du retraité qui décide de l'évolution de sa pension. Ce principe sera supprimé en 2003 et remplacé par une indexation sur les prix. On le voit, poser le salaire comme droit des retraité·es est une conquête qui a dû affronter bien des obstacles.

Ce principe est d'ailleurs si nouveau que l'administration, selon Tiano, en 1957, n'aura de cesse de multiplier les compléments de salaire non soumis à retenue (le salaire soumis à

retenue définit l'espace du salaire pris en compte pour la pension) : on multiplie les primes, les éléments qui ne seront pas pris en compte dans le calcul de la pension.

S'agissant des agents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière qui relèvent de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales, créée par décret en septembre 1947 par unification de toutes les caisses qui existaient précédemment, les règles de calcul de la pension sont identiques à celles de la fonction publique d'État.

3.2 Le travail n'est pas du tout défini par la nature de l'activité

Est-ce que ce que les retraité·es perçoivent correspond à l'actualité de la production de valeur par elleux, comme le suggère le fait qu'ils perçoivent un salaire continué, ou est-ce un différé d'une cotisation, donc une transposition en répartition de la logique du patrimoine qui suppose que les retraité·es ne travaillent pas ?

Se demander « que font les retraité·es ? » pour savoir si leur activité est productive, si donc c'est du travail (le travail étant la partie de l'activité qui crée de la valeur), c'est se poser une question aliénée, qui confond travail concret et travail abstrait (cf. séminaire de l'an dernier).

Ce n'est pas ce que je fais qui définit si c'est ou pas du travail puisqu'une même activité peut être ou ne pas être considérée comme productive. Pour prendre l'exemple qu'Usul met en scène dans sa vidéo sur le salaire à vie, quelqu'un qui tond du gazon peut, dans les représentations dominantes, travailler ou ne pas travailler :

- Si cette personne tond son gazon chez elle, elle ne travaille pas, elle a une activité qui ne produit pas de valeur ;
- Si c'est un·e agent·e municipal·le, fonctionnaire territorial·le, non seulement elle ou il ne travaille pas, mais, comme elle ou il est payé, elle ou il dépense : dans l'opinion courante qui reprend le catéchisme capitaliste, un·fonctionnaire ne travaille pas (mais est utile), c'est la dépense publique,
- Troisième situation, la mairie de droite (mais ça arrive aussi à gauche...), fait une concession de service public à Véolia (euphémisme pour dire privatisation), l'employé·e de Véolia qui tond du gazon, évidemment, travaille.

Donc la même activité, du point de vue de la valeur, soit c'est rien, soit c'est moins que rien, soit c'est quelque chose... Pourquoi ? Parce que dans nos représentations courantes c'est ce qui est vendu qui vaut, sa valeur étant mesurée par l'utilité attribuée par l'acheteur/euse à son achat. La personne qui tond le dimanche comme la ou le fonctionnaire municipal·le ne vendent rien, donc ne produisent rien ; tandis que Véolia vend la prestation de son employé·e à la commune, donc il y a production validée par ce marché.

Se demander « qu'est-ce qu'elle ou il fait ? » pour trancher si un·e retraité·e travaille ou non est donc une question aliénée au fétichisme de la marchandise propre au capitalisme, qui fait croire que c'est l'utilité sociale d'un produit qui fonde sa valeur (puisqu'il a trouvé preneur !), et qui donc conduit à confondre valeur et utilité, travail abstrait et travail concret, fondant ainsi le travail sur la nature de l'activité. Alors qu'en réalité la pratique capitaliste du travail a un tout autre fondement : travaillent ceux qui mettent en valeur du capital, soit directement parce qu'ils sont employé·es dans un groupe capitaliste, soit indirectement parce que, travailleurs/euses indépendant·es, la valeur qu'ils produisent est ponctionnée par le jeu des prix que leur imposent client·es, fournisseurs/euses et prêteurs/euses capitalistes : un·e agriculteur/ice « travaille » puisqu'il met en valeur le capital de Lactalis, de Bayer, ou du Crédit agricole. Au demeurant, la pratique capitaliste du travail est complètement

indifférente à l'activité qui est menée. Va être considérée comme travail toute activité qui met en valeur du capital, y compris si elle est extrêmement dangereuse, inutile ou nocive.

Il faut se débarrasser de cette essentialisation du travail qui le fonde sur la nature de l'activité. En réalité n'est travail, dans l'infini de l'activité, que ce qui est socialement validé comme productif de valeur économique dans une lutte entre la bourgeoisie capitaliste qui n'attribue de valeur qu'aux activités qui mettent en valeur son capital et une classe révolutionnaire en construction, qui valide le travail selon d'autres critères, et c'est ce conflit de validation sociale qui est masqué par l'identification entre travail et production marchande. Dans le capitalisme en effet, le fétichisme de la marchandise consiste à attribuer « au marché » cette validation sociale alors qu'en réalité c'est à toutes les étapes de la production et de la distribution le calcul de rentabilité du capital engagé qui décide de la production et donc du travail. On est donc en plein fétichisme en parlant comme le fait Harribey de « validation sociale par le marché »... puisque précisément la violence sociale de la validation capitaliste se cache derrière la prétendue validation par les acheteurs/euses : le travail validé pour produire de l'agrobusiness ne l'est pas par les acheteurs finaux de l'alimentation, qui n'en peuvent ???, mais par les détenteurs, directs ou indirects, des moyens de production et de distribution qui vont, et eux seuls, décider de la production alimentaire à tous les niveaux de la filière en fonction de la valorisation de leur capital. Même chose pour les transports, l'énergie et n'importe quelle production capitaliste. Que les conflits inter-capitalistes soient sanctionnés par les marchés ne change rien à la nature de la production, qui sera assurée par le vainqueur selon les mêmes critères de valorisation du capital qu'elle l'aurait été par le vaincu. Qu'importe que Carrefour l'emporte sur Auchan, ou vice-versa, la pizza produite sera la même et ce n'est pas aux prétendus « besoins de se nourrir » qu'elle répond : ne vient sur le marché que ce qui a été produit selon des calculs de rentabilité du capital, et n'est donc validé comme travail que celui que valident ces calculs.

L'objectif de la lutte de classes est précisément de sortir le travail de cette définition, ce qui suppose de se libérer de l'identification entre valeur et utilité pour poser en termes explicitement politiques la validation sociale de l'activité comme travail : la conquête politique du droit au salaire pour les retraité-es les pose comme travailleurs et travailleuses, sans qu'on en juge par leur activité. Symétriquement, dire que la seconde journée d'activité domestique des femmes ou que l'activité des chômeurs et des chômeuses est du travail parce que c'est utile, sans mener la bataille politique pour sortir le travail de l'emploi, conduit à une impasse : transformer une activité en travail relève d'une lutte politique, exclusivement politique, et pas de la nature de l'activité. On comprend l'usage de l'argument de l'utilité de l'activité à des fins rhétoriques, mais fondamentalement ça ne sert à rien. Ce qui transforme une activité en travail, c'est la lutte de classes.

Chercher la légitimité du droit au salaire des retraité-es dans le fait qu'ils ont telle ou telle activité est aliéné à la religion capitaliste du travail (on en arrive à d'étranges questions : est-ce que les grabataires travaillent?)

3.3 Le salaire : contre le prix de la force de travail, la qualification

Il faut ajouter une 2^e dimension à cela, qui porte sur la façon dont le salaire a été construit. Là encore, on l'a dit l'an dernier et on le répète, parce qu'il faut de temps en temps de la redite sur des points aussi décisifs et qu'on a beaucoup de mal à défendre tellement les croyances dans la pratique capitaliste du travail sont enracinées.

La rémunération capitaliste, c'est ce que le capital laisse aux paysan-nes, dont la ou le

client-e, le prêteur et le fournisseur exploitent la valeur qu'iel produit, ou ce qu'iel laisse à un-e travailleur/euse embauché-e pour telle tâche. La rémunération capitaliste fournit de quoi être encore au boulot demain, c'est donc la reconnaissance des besoins dont la travailleuse ou le travailleur est porteur/euse pour effectuer une tâche (et non porteur/euse en soi) : éducation, transport, culture...

C'est contre cela que le salaire s'est construit, contre le prix de la force de travail (somme des besoins dont je suis porteur ou porteuse pour faire une tâche). Le salaire, tel qu'il s'institue au xx^e siècle, est le contraire de cela : considérer le salaire comme contrepartie des besoins, c'est nier toute la bataille sociale du xx^e siècle. Toute cette bataille consiste à construire un salaire à la qualification, contre la rémunération capitaliste qui reconnaît les besoins que je porte (celle qu'on retrouve aujourd'hui dans le CDD de mission, le contrat de projet, la commande en live des tâches de manutention dans un hangar d'Amazon, pour les salarié-es qui n'ont pas le salaire à la qualification...). Dans le salaire à la qualification, ce n'est pas la mesure de mon travail concret qui constitue la qualification de mon poste, qui se construit sur d'autres critères. Certains mois, je ne ferai pas grand-chose et serai payé quand même : je ne suis pas payé à la mesure de mon activité.

Nous avons ici la seconde façon de montrer le caractère aliéné de la question : « que font ces retraité-es dont on dit qu'ils ont droit au salaire ? » : le salaire n'est pas la mesure de l'activité, mais de la qualification du poste ou de la personne elle-même. Je ne suis pas payé pour ce que je fais, mais pour ce que mon poste est réputé produire, ou ce que je suis réputé produire dans mon grade. Dans la fonction publique, dans les régimes majoritaires de pensions, je suis donc payé non pas pour ce que je fais mais pour ce que je suis dans l'ordre de la valeur : les retraité-es sont payé-es pour ce qu'ils sont, pas pour ce qu'ils font. Le prétendu bon sens qui conduit à poser la question de « ce que font les retraité-es » pour juger de leur droit au salaire est aliéné ici pour une autre raison que le fétichisme de la marchandise : le postulat de l'inexistence d'une classe révolutionnaire qui conduit à faire l'impasse sur des conquêtes du xx^e siècle. Contre ce postulat, je l'ai déjà souvent dit depuis l'an dernier, il est décisif de mettre en évidence que les travailleurs et les travailleuses ne sont pas des vaincu-es : il y a une lutte de classe, dans laquelle une classe révolutionnaire se construit, et le fait d'être payé-e pour ce que l'on est est un élément important de l'institution progressive d'un statut communiste du producteur et de la productrice antagonique au statut capitaliste d'un individu sur le marché payé en fonction des besoins liés à son activité. Il faudra sans doute y revenir encore, car les idées reçues peuvent être bêtes, leur force c'est qu'elles sont reçues...

3.4 La contre-révolution capitaliste du travail sur les pensions de fonction publique

L'acte décisif, enfin le premier acte (il en faudrait d'autres pour qu'elle disparaisse) porté contre la pension comme droit au salaire des fonctionnaires retraité-es est son indexation sur les prix par l'accord du 16 mai 2003 Chérèque (CFDT)/Fillon (gouvernement). Celle-ci montre qu'il y a une tentative de détacher la pension de sa nature de salaire. Il faut ajouter, pour les éléments du salaire qui ne sont pas pris en compte dans la pension (primes...), le fait qu'ils donnent lieu à un régime en capitalisation, le régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Sanction de l'échec des mobilisations contre la réforme de 2003, cet accord introduit la première importante mise en cause du droit au salaire pour les fonctionnaires, après des offensives du même type contre le régime général (cf. réforme Séguin en 1987 avec indexation des pensions sur les prix, et réforme de 1993-94 qui passe des 10 aux 25 meilleures

années). On est dans la même logique : les retraité-es ne travaillent pas.

Le projet de Macron est d'en finir de façon totale avec la pension des fonctionnaires pour faire un régime par points sur le modèle de l'ARRCO-AGIRC, dans lequel la retraite est la contrepartie de cotisations (qu'il va falloir créer, puisqu'elles n'existent pas hors CNRACL). Un régime par points dans lequel le fondement de la pension est le différé des cotisations passées. Il s'agit de remettre le travail dans le carcan capitaliste : la ou le retraité-e ne met pas en valeur de capital, iel ne travaille pas, iel a le droit de dépenser ce qu'iel a mis au pot commun (les cotisations qui ont exprimé sa solidarité avec les retraité-es de son temps d'activité lui sont restituées par les actifs et les actives d'aujourd'hui, maintenant qu'iel ne travaille plus). On est dans la solidarité intergénérationnelle qui préside aux réformes depuis trente ans.

3.5 Quelles réponses appelle cette contre-révolution capitaliste du travail ?

La seule réponse offensive à cette contre-révolution capitaliste du travail est de poursuivre la construction de la retraite comme salaire continué, comme droit au salaire, pas simplement pour les fonctionnaires mais pour tou-tes : on a vu dans la séance initiale qu'actuellement, les 3/4 des pensions sont calculées en référence à un salaire qu'il s'agit de remplacer. Donc l'offensive de Macron est énorme : supprimer le remplacement du salaire. Il s'agit de proposer, comme alternative à la réforme, une alternative générale : un seul régime sur le modèle de celui des fonctionnaires, donc déplafonné (alors qu'au régime général, le salaire est remplacé dans la limite d'un plafond, au-delà, c'est un régime complémentaire, l'AGIRC-ARRCO autour duquel Macron entend unifier tous les régimes). Unifions les régimes autour de celui construit comme continuation des salaires, c'était le projet des révolutionnaires de 1946 dont il faut reprendre le flambeau.

On propose que cette transformation pour tou-tes du salaire lié à l'emploi et au contrat de travail en un salaire lié à la personne s'opère à 50 ans, et non pas à 60 ans comme il est aujourd'hui coutume de le proposer. 50 ans, c'est un âge extrêmement critique de l'emploi : âge des licenciements prioritaires (parce que les vieilles et les vieux coûtent plus cher, et parce que « place aux jeunes ! »), la difficulté de réembauche est importante, et puis à 50 ans, il y a aussi une lassitude, qui vient parfois beaucoup plus tôt (et c'est bon signe en un sens), devant le fait qu'on ne maîtrise pas son travail. Il faut se saisir de cette réalité sociologique, pour conquérir une seconde carrière libérée du marché du travail : à 50 ans, tout le monde a un salaire à la qualification personnelle. Non pas pour entrer dans une longue vie de loisirs à s'emmerder ou à se retrouver dans les ersatz du travail que sont les activités bénévoles. Mais pour enfin pouvoir travailler sur des objets que l'on maîtrise, enfin mettre en œuvre une production libérée du capital !

L'idée : à 50 ans, tout le monde a droit à 100 % du meilleur salaire net des 6 meilleurs mois, quelle que soit la durée de cotisation. Pour distribuer un tract qui dit cela, il faut faire beaucoup de politique, savoir argumenter sur le fait que le travail ne se mesure pas à ce qu'on fait, qu'il n'y a pas besoin d'emploi pour travailler, etc. L'emploi, c'est à la fois une conquête et un carcan capitaliste car le poste décide des droits. Là, le salaire devient un attribut de la personne (en attendant que ce soit à 18 ans...), il faut saisir tous les conflits pour avancer sur le salaire comme droit politique pour tou-tes. Présenter la retraite comme une seconde carrière à des gens dans l'inquiétude ou la lassitude par rapport à l'emploi est important. Et poser que la valeur produite en contrepartie de la pension n'est pas celle qu'ils ont produite (c'est pourquoi on supprime les annuités), mais la valeur qu'ils vont

produire.

Cette libération des plus de 50 ans vis-à-vis du marché du travail permettrait de confirmer toutes les entreprises alternatives aux entreprises capitalistes : les retraité-es pourront quitter leur entreprise, pour travailler ce qu'ils ont envie de faire. C'est très important : à 50 ans, c'est déjà très tard (d'autres débats, comme le salaire des étudiants, permettent de poser aussi la question du salaire dès 18 ans). Ces retraité-es vont être soutenu-es, soit dans leur volonté de créer des coopératives, des initiatives nouvelles sur un mode communiste (propriété d'usage par les travailleurs de l'outil), ou alors s'intégrer dans les entreprises alternatives (qui ne relèvent pas de la logique capitaliste). Si toutes celles qui ont plus de 50 ans mettaient leur expérience, leur désir d'enfin maîtriser leur travail, au service de ces entreprises, imaginez combien on les sort de la marginalité ou de la récupération par le capital. On fournit une main d'œuvre payée par la caisse des retraites à des personnes qui vont pouvoir faire vivre des entreprises marchandes communistes. Évidemment, le communisme a un second pied, qui est la propriété de l'outil de travail par les travailleurs et les travailleuses. Nous en discuterons dans le séminaire de l'an prochain, qui portera sur la propriété de l'entreprise.

On voit ici comment on peut faire des retraité-es l'anticipation du statut communiste du travailleur et de la travailleuse : ils vont intégrer des entreprises marchandes communistes pour y assurer une partie de la valeur ajoutée qui permettra à ces entreprises de cotiser à la caisse des salaires qui assure la retraite. Il ne suffit pas en effet, c'est aussi important sur le statut communiste du producteur et de la productrice, d'attribuer un salaire à tout le monde, il faut que tout le monde soit intégré à un collectif de travail, sur la base du volontariat : nous ne sommes pas des individus isolé-es pour exercer notre qualification. Il sera aussi possible de monter en qualification pendant la retraite. Et puis, pour éviter la gérontocratie, il faudra évidemment prévoir un âge de retrait des responsabilités organisationnelles (75 ans chez les évêques, on pourrait avoir quelque-chose de similaire pour tout le monde). En tout cas les retraité-es resteront en responsabilité économique jusqu'à leur mort, car la responsabilité économique est au cœur de notre statut de personne : en être exclu-e est la cause essentielle de cette violence sociale naturalisée dans ce qu'il est convenu d'appeler le vieillissement.

Discussion

Dans ton dernier point, tu disais qu'il faudrait que les retraité-es fournissent leur force de travail de manière gratuite, ou grâce au salaire dont ils disposent. On a déjà des retraités actuellement, je n'en vois pas beaucoup dans les entreprises durables. Comment inciter ces retraité-es à massivement s'intégrer dans ce cadre, pour faire la différence ?

Il faut déjà que ce soit à un âge beaucoup plus précoce. Dans les âges dans lesquels on inscrit le départ en retraite, il y a une forme de fatigue. À 50 ans, c'est différent. Ensuite, il faut sortir de l'idéologie du bénévolat et du non-marchand pour les retraité-es : ça les marginalise complètement dans l'activité. Ils se retrouvent dans des choses qui peuvent leur plaire, mais ils ne sont pas au cœur de la production, alors qu'il faut intégrer la production marchande. Ce n'est pas le non-marchand qui est anticapitaliste, ce qui est anticapitaliste, c'est le marchand et le non marchand communistes. C'est parce qu'ils ont considérés comme « délivrés du travail » que les retraité-es sont confinés dans l'utilité sociale, et faire du soutien scolaire, être à la marge, au lieu d'investir les entreprises alternatives.



J'ai bien compris que le point 5 était un projet intermédiaire pour utiliser l'actualité pour rendre désirable le projet de salaire à vie. Quelque chose me gêne. Même en ayant des

revendications sous la forme d'aucune anuité exigée... on garde l'idée que le système capitaliste valide notre niveau de retraite (ce sont les meilleurs salaires), on va se trouver avec un projet où les femmes, avec des salaires moindres, sont défavorisées.

Oui, tu as tout à fait raison, on peut envisager une épreuve de qualification au moment de la retraite qui permette de requalifier des personnes qui, dans la logique du marché capitaliste, ont été discriminées. Cela dit, cela peut aussi se corriger, sans épreuve de qualification, par une retraite plancher qui peut être portée par exemple à 2 300 € si on estime que chacun-e doit avoir atteint à 50 ans le salaire moyen.



La manière dont tu as présenté les derniers points sur la manière de mener les luttes pour faire avancer le salaire à vie, c'est instituer d'un certain point de vue la retraite à 18 ans. Mais, si on considère que les prochaines cohortes vont vivre 100 ans, la retraite à 50 ans fait à la moitié de la vie (avec 20 ans de formation et 20 ans en déclin), est-il vraiment plus facile de convaincre les gens qu'il faut instaurer un salaire à vie à partir de 50 ans, que de poser le problème dès le départ de transformer le système capitaliste ? Plus précisément, comment s'instaurent les flux monétaires ? La plupart des économistes ne reconnaissent pas que les retraité-es produisent de la valeur. Comment faire pour reconnaître une production ?

Dans ces entreprises marchandes non capitalistes investies par ces retraité-es, il y aura production de valeur ajoutée marchande. Cette valeur marchande supplémentaire donnera lieu à cotisation, qui alimentera la caisse.



Mais s'ils produisent de la valeur marchande, iels ne sont plus retraité-es ?

Encore une fois, nous essayons de faire des propositions liées à des débats publics. Il y en a un sur la retraite, on s'inscrit dans ce débat public, on fait une proposition dans laquelle le statut des retraité-es change complètement, mais il change parce qu'on assume le changement opéré en 1946 avec la généralisation du droit au salaire continué, contre le revenu différé des cotisations. On n'appellera plus ça retraite ? Tant mieux ! Quel est mon souci ? D'après les réactions syndicales au projet Macron de comptes à points, je crains que le débat soit engagé autour des questions qui nous ont fait perdre depuis trente ans : le nouveau système répartit-il mieux ou plus mal la valeur ? Quels sont les gagnant-es et les perdant-es ? Le taux de rendement des cotisations sera-il le même pour tou-tes, sera-t-il prédictible ou au contraire laissé aux aléas du marché ? Ce que je veux impulser, c'est un argumentaire qui ne porte pas d'abord sur l'équité et la justice dans le niveau des ressources (même si ces questions ont évidemment leur légitimité), mais plutôt, comment dans ce débat sur les retraites peut-on changer la pratique du travail, vrai enjeu de la lutte de classe. Poser les retraité-es comme n'ayant plus besoin d'aller sur le marché du travail pour être reconnus comme travailleurs et travailleuses est un pas important. On part de cet âge critique de 50 ans sur le marché du travail. Comme vous partez avec votre salaire, vous pouvez aller là où vous avez envie. Pour l'instant, on aiguille vers du bénévolat marginal. Il faut sortir de cela, faire que les personnes de 50 ans et plus deviennent des éléments décisifs des entreprises alternatives, menacées de marginalité ou de récupération. On confirme ces entreprises par un apport de travailleurs que les entreprises n'auront pas à payer.



Un témoignage : je travaille dans une entreprise où on avait la retraite à 50 ans, avec la dernière réforme ce sera 52 ans, mais les salarié-es qui partent à 52 ans, pour la plupart, retravaillent dans le système capitaliste, parce qu’iels en ont marre de leur emploi, mais partent avec de petites pensions, donc retravaillent et cela n’améliore pas leur situation. En garantissant une pension au niveau du salaire, on pourrait commencer, dans l’argumentation, à dire que le travail serait mis dans quelque chose de plus important, constructif, qui ne nous épuise pas.



Trois points :

- *On a récemment rejoint un groupe de retraité-es CGT, on est d’abord défini-es comme consommateur/trices de produits manufacturés, et en cela reconnu-es comme contribuant à l’activité économique du pays.*
- *La deuxième proposition, c’est de créer une bourse d’échanges entre structures alternatives et retraité-es qui aimeraient s’y associer.*
- *Sur la CNRACL et la fonction publique territoriale, c’est très différent de la fonction publique d’État, puisque c’est une caisse.*

Il y a beaucoup à faire à partir de ce que des syndicats disent sur la retraite, parce que la question de changer la pratique du travail n’est pas au cœur, pour le moment, des organisations syndicales. Ça peut le devenir.

L’idée de bourse d’échanges, de base de données avec les entreprises alternatives qui font savoir leurs besoins, y compris avec un salaire revalorisé par une épreuve de qualification, pour mettre leur talent au service de ces entreprises est une bonne idée.

Sur la CNRACL, ça a été très long de construire la fonction publique territoriale contre les élus locaux qui n’en veulent pas (les maires veulent être employeurs, pour avoir prise). En 1947, il y a eu un premier regroupement de tout un tas de caisses. En termes de droits, ce sont les mêmes que dans la fonction publique d’État : 6 meilleurs mois, avec un taux de remplacement lié à la durée de service. Je ne connais pas bien le dossier d’une entrée de tous les fonctionnaires dans le régime de la FPE, avec des retraites payés par le Trésor Public et non par une caisse.



Je vais reprendre la proposition d’une adhérente du groupe belge de Réseau Salarial : elle propose que, tant que l’on constate que la répartition des tâches domestiques est très déséquilibrée, les femmes ont droit (au moins celles en couple), ont droit à un sur-salaire, périodiquement, il y a des études statistiques, tant que ça reste déséquilibré on garde cet écart.

On voit bien la difficulté de lier une qualification à la mesure d’une tâche. Le salaire est construit par abstraction de la mesure de la tâche. Comment appliquer aux tâches domestiques les critères de qualification, c’est à discuter. Une des façons en tout cas de poursuivre l’action pour l’égalité serait qu’au moment de la prise de retraite, les retraites soient calculées de façon à ce que la retraite moyenne des femmes et des hommes soit identique. Pour le moment, il y a 300 euros d’écart en moyenne.



La proposition d’une retraite plancher me paraît plus intéressante qu’une manière artificielle de requalifier l’utilité des femmes. L’idée de la retraite plancher : assurer une retraite correcte à toutes celles et à tous ceux qui n’étaient pas à un niveau acceptable (sinon c’est une manière d’abandonner la lutte contre le salaire). Il faudrait ne pas invoquer le travail fait.



On dit souvent que les entreprises alternatives, dans un cadre majoritairement capitaliste, fournissent un travail de recherche et développement capté ensuite. Dans un cadre capitaliste, n'est-on pas en train de grossir le contingent de travail gratuit, offert aux boîtes qui captent la valeur ?

Ce que je vient de dire sur la retraite à 50 ans est une proposition qu'il ne faut pas isoler d'autres... Tout cela peut se jumeler par exemple avec des propositions de sécurité sociale sectorielle. En même temps que les retraité-es viennent confirmer l'activité d'entreprises alternatives, ces entreprises peuvent l'être par d'autres moyens. Le fait qu'elles puissent bénéficier du travail qu'elles n'ont pas à payer (sauf via les cotisations liées à la valeur supplémentaires du travail des retraité-es) est une chose, insuffisante voire dangereuse comme vous le soulignez à juste titre, si ces entreprises sont récupérées par le capital. La réflexion sur une sécurité sociale de l'alimentation (mais aussi du logement, de la production d'information...) consiste à s'inspirer de ce qui a été mis en place pour la production de soins, pour la production d'alimentation afin justement de marginaliser le poids du capital dans cette production. Ce qui se fait dans les années 60, c'est la hausse du taux de cotisation pour l'assurance maladie, permettant à la caisse d'une part de conventionner des professionnels et des établissements selon des règles, d'autre part de subventionner les équipements hospitaliers, ce qui permet qu'ils soient la propriété patrimoniale non lucrative de collectivités publiques. Ces soignant-es sont fonctionnaires ou libéraux (libérés du marché des soins, puisque conventionnés) et reçoivent des salaires socialisés.

La proposition de Sécurité sociale alimentaire est la suivante : créons une cotisation alimentation, qui permettra de doter les cartes vitales de 150 € par mois et par personne dédiés à l'alimentation (en produits bruts ou élaborés). Ces 150 € ne seront dépensables qu'auprès de professionnel-les conventionné-es et on ne conventionnera que des entreprises alternatives. Là, elles ne seront plus récupérables puisque c'est elles qui généreront la part majoritaire du chiffre d'affaire de l'alimentation. On sort de déploration sur les méfaits de l'agrobusiness, on entre en conflit, en rendant possible une production alternative sortie de la marginalité et conventionnée sur des critères anticapitalistes : propriété de l'entreprise non lucrative, financement de l'investissement sans appel au marché des capitaux, salaire à la qualification personnelle des travailleurs et des travailleuses. Notons que la transposition à l'alimentation (mais aussi à des quantités d'autres branches de la production) de ce qui a été fait pour les soins sauverait la production de soins telle que construite sur un mode non capitaliste. Si nous ne généralisons pas ce qui est déjà institué en termes de production de soins, celle-ci est très menacée. On ne part pas du débat public sur la retraite, on part du débat public sur l'impasse de l'agrobusiness, et on mêle ces deux débats, on articule les luttes pour instituer la pratique communiste du travail. Dans ce cadre, les retraité-es ne seront pas instrument d'une production récupérable par le capital. On peut transposer cela sur le logement (cf. habitats passoire, en excluant les grands groupes). L'enjeu, c'est que la peur change de camp.

4 | Les régimes spéciaux des cheminot·es et gaziers/ères

NOUS commençons l'année avec la poursuite de la présentation des régimes construits sur la poursuite du salaire. Les régimes de retraite ont été construits en majorité sur la poursuite du salaire et non comme contrepartie de cotisations (cf. le cadrage statistique de la séance 1) : ça a commencé par la fonction publique (séance de décembre), c'est étendu aux salarié·es du privé dans le régime général (séance de février) et dans des régimes spéciaux, pour la Poste, la Sncf, Edf/Gdf, c'est l'objet de la séance d'aujourd'hui. La nouveauté de cette année, c'est que nous fournissons le texte de l'intervention et du débat qui suit dans l'envoi qui prépare à la séance suivante. C'est fait pour être diffusé, nous préparons une bataille très difficile sur les retraites, car la capacité des syndicats à promouvoir la retraite comme poursuite du salaire est, pour le moment, nulle, et leur perméabilité au fait que la retraite soit la contrepartie de cotisations est à peu près totale. Donc la bataille va être perdue, car l'objectif de Macron, c'est bien d'avoir la retraite comme contrepartie de cotisations. Le 7 mars sortira un ouvrage, *Le travail, enjeu des retraites*, qui reprend des éléments qu'on voit ensemble.

Ce qui, en matière de retraite, vaut pour la fonction publique d'État (ce que Bernard a présenté le mois dernier) vaut aussi pour quelques régimes d'entreprise souvent appelés « régimes spéciaux ». Je présenterai aujourd'hui deux cas : celui des cheminot·es (en détail) et (en complément) celui des électricien·nes-gaziers/ères. Cheminot·es, électricien·nes et gaziers/ères ont été parmi les premier·es à bénéficier d'une pension salaire continué et parmi les dernier·es à la voir affaiblie. Iels obtiennent cette pension dans le cadre d'un régime dont l'assise est corporative ou plus exactement sectorielle.

4.1 Rentes viagères, libéralités patronales et tentatives d'uniformisation des pensions

Au milieu du XIX^e siècle, pour les travailleurs du ferroviaire – comme pour les marins, les mineurs, les électricien·nes et les gaziers/ères, la retraite trouve pour partie sa justification dans des conditions de travail difficiles, mais pour partie seulement. Les quelques pensions servies ont parfois vocation à combler les insuffisances de la rente viagère de la Caisse Nationale de retraites pour la vieillesse (la CRV de 1850 d'abord, qui deviendra la CNRV en 1886) ou, pour le cas spécifique des cheminot·es, à compenser (pour plus tard) des rémunérations souvent inférieures à celles que les travailleur·euses qualifié·es peuvent obtenir dans d'autres industries. La retraite permet aussi aux compagnies ferroviaires de disposer d'un moyen de contrôle sur leur personnel – démission ou révocation annulant la pension, l'espoir mis en elle peut agir comme frein aux diverses revendications. La CNRV est une caisse d'épargne dédiée à la vieillesse où les classes laborieuses et leurs employeurs

déposent volontairement une petite part du salaire journalier des intéressé-es. Étant donnée la faiblesse des rémunérations de l'époque, l'affiliation obligatoire – supposant donc des cotisations obligatoires – n'est pas actée. Cette faible pension viagère, dont le/la déposant-e peut jouir dès l'âge de 50 ans, concerne tout le monde et notamment les ouvriers/ères du ferroviaire. En général, ces dernier-es, par opposition aux employé-es, ne relèvent pas de la caisse de la compagnie où iels exercent. Les bénéficiaires des caisses des compagnies des chemins de fer sont d'abord les employé-es et le haut personnel.

Si les conditions d'admission et les taux de versement apparaissent assez proches d'une caisse à l'autre, le montant de la pension peut, lui, passer du simple à plus du double. L'État prévoit par la loi du 27 décembre 1890 l'homologation ministérielle des statuts et des règlements des caisses. Les compagnies ont donc obligation de constituer des caisses de retraites et de réguler celles déjà existantes. Mais faute de sanction, cette première loi d'harmonisation des retraites dans les chemins de fer n'aura pendant longtemps aucun effet. Cependant nous allons voir qu'une longue bataille s'engage dans les années 1890.

C'est sous la pression de la Chambre syndicale des ouvriers et employés de chemins de fer que l'objectif d'une réglementation uniforme pour l'ensemble des compagnies est poursuivi. Précisons ce moment historique.

En 1893, la Chambre syndicale réunie en congrès approuve une série de revendications élaborées par son conseil d'administration, dont celle d'une réglementation uniforme pour l'ensemble des caisses des compagnies. Ces revendications reprises quasiment à l'identique quatre ans plus tard par les députés Henri Maurice Berteaux, Jean Jaurès et Fernand Rabier dans une proposition de loi. Adoptée à la quasi-unanimité par la Chambre des députés le 17 décembre 1897, cette proposition est alors refusée par le Sénat qui prend soin de la mettre en discussion le plus tard possible (fin mai 1901). Cet énergique travail de retardement du Sénat auquel répond une action ouvrière et militante constante, se poursuit quelques années encore jusqu'à ce que le gouvernement Clemenceau et notamment son ministre des Travaux publics, Louis Barthou, y mettent un terme en 1909. La loi du 21 juillet 1909, inspirée par la législation de juin 1853 concernant les fonctionnaires instaure l'affiliation obligatoire des agents et, via l'homologation qui donc était restée vœu pieux depuis 1890, tend à unifier les diverses caisses. Les pensions dépendent désormais d'une condition d'âge allant de 50 ans (pour les chauffeurs de locomotives et les mécaniciens) à 60 ans (pour les employé-es de bureau) et d'une condition d'affiliation de 25 années. La rente est égale à la moitié du traitement moyen des six années les plus productives pour 25 ans d'affiliation (plus 1/50^e du traitement moyen par année d'affiliation supplémentaire).

La loi n'ayant pas d'effet rétroactif, les travailleurs et travailleuses des chemins de fer recruté-es avant 1909 ne purent pas immédiatement en bénéficier. Après une forte mobilisation des cheminot-es en octobre 1910, la rétroactivité est finalement acquise par la loi du 28 décembre 1911 qui fixa un double minimum (un minimum de pension d'une part et d'autre part, une garantie de niveau minimal de pension pour les années de services antérieures au 31 décembre 1910).

Cette uniformisation des retraites des travailleurs et des travailleuses des chemins de fer, qui s'opère cahin-caha en deux décennies – de 1890 à 1911 – avec comme substrat un fouillis de caisses qui débute au milieu des années 1840, témoigne de l'acquisition toute progressive d'un droit à retraite contre une rente viagère, faveur octroyée par de grandes compagnies rencontrant des difficultés de recrutement. Il s'agit là d'un élément complémentaire au statut des cheminot-es promulgué en 1920 et que les employé-es du réseau de l'État obtiendront dès 1912.

Les premières expériences de retraite chez les électricien-nes et les gaziers/ères relèvent elles aussi de caisses d'entreprise gérées suivant une conception toute paternaliste et de façon

aléatoire. Elles ne vont pas se développer : avant la première Guerre mondiale, seulement 8 compagnies ont mis en place un régime de pension de retraite et 13 n'en ont pas. Prenons l'exemple le plus abouti celui de la Ville de Paris. La Compagnie parisienne du gaz (1855) crée en 1859 une caisse de retraite réservée à ses employé-es. Iels peuvent liquider leur pension dès 55 ans s'iels justifient de 25 années de service. Cette pension est entièrement financée par l'entreprise (la veuve de l'employé peut en obtenir le tiers). Le 28 avril 1892, en réponse à une grève des chauffeurs de fours qui a eu lieu deux ans plutôt, les ouvrier se voient attribuer une retraite dès 55 ans comme les employé-es mais très inférieure (3 à 2 fois). Les ouvrières d'usine sont également concernées par ce dispositif (mais seulement à partir de 1898).

La révision du contrat liant la Compagnie parisienne du gaz à la Ville de Paris s'ouvre en 1900. Les ouvriers de la compagnie porte une revendication importante concernant leur statut : ils désirent être assimilés au personnel municipal. Les gaziers le seront en 1906 et en mars 1907 les électriciens se voient accorder par le conseil municipal de Paris une retraite équivalente à celle des agents de la ville. Cette affaire d'assimilation au personnel municipal est importante : on tend à s'émanciper d'un salariat-paternaliste typique du XIX^e siècle et l'on s'oriente vers un salariat-fonctionariat puissant au XX^e siècle. On pense par exemple à la Ville de Paris qui impose aux entreprises concessionnaires d'électricité que chaque contrat de concession contienne des clauses sociales et notamment celle qui fait du personnel de l'entreprise des fonctionnaires municipaux. Ou encore à la CGT qui déjà en 1919, lors de son congrès fédéral où le syndicat des électriciens parisiens rejoint la Fédération CGT de l'éclairage, on réclame la nationalisation de l'électricité et du gaz.

4.2 Le statut et la pension salaire continué

Revenons aux cheminot-es. Uniformisation ne veut pas dire égalité de traitement entre tou-ttes les retraité-es cheminots. Si le régime de 1911 impose un cadre aux six grands réseaux, cela ne les empêchent pas de verser des avantages supplémentaires. La revendication d'égalité va être portée par le député Gaston About durant les années 1920 en militant pour un statut unique des retraité-es, continuité possible du récent statut du personnel en activité. Ce statut des retraité-es voit le jour en 1929 et regroupe en 12 articles toutes les améliorations apportées depuis la fin de la Première Guerre mondiale. Le statut des retraité-es et du cheminot participent d'une identité corporative que le travail concret et la lutte sociale modèlent, tout comme y participe l'étatisation des grandes compagnies. La crise financière des années 1930 amène l'État à renforcer sa présence et, par cette étatisation, à contrer la nationalisation voulue par la CGT. Avec la création de la SNCF – pour une durée de quatre ans par la convention du 31 août 1937, l'État-arbitre cède sa place à l'État-patron. Un État-patron qui propose désormais un régime unique d'assurances à tou-ttes ses agent-es (à l'exception de ceux de l'ancien réseau d'Alsace et de Lorraine), régime dont les conditions de mise en place sont fixées par le décret du 6 août 1938. Les cheminot-es disposent donc à la veille de la Seconde Guerre mondiale, via une caisse unique, d'un régime de retraite particulier à la SNCF fonctionnant en répartition. Suite à la création du régime général à la Libération, ce régime sera alors confirmé comme régime « spécial » – ce qu'il était déjà vis-à-vis des Assurances sociales de 1930.

Au regard de la récente et limitée pension de base du régime général, la pension des cheminot-es est plus pionnière que « spéciale », au même titre que la pension des fonctionnaires de l'État dont elle épouse les traits les plus significatifs (exception faite de la condition d'âge) et notamment celui qui en fait une continuation du traitement dès lors que

le service de l'agent-e est révolu. Comme pour les pensions des fonctionnaires, ce qu'on appelle la « péréquation » est admise pour la pension des cheminot-es dès 1924. De quoi s'agit-il ? La revalorisation des pensions est désormais liée à la hausse des traitements pour la liquidation des nouvelles pensions mais aussi pour les anciennes pensions pour lesquelles une liquidation fictive sur la base des traitements actuels est opérée. Cette procédure d'abord ponctuelle est automatisée à partir de 1949. Les fonctionnaires et les cheminot-es voient alors garanti à vie le principe d'un rapport constant entre leur pension d'aujourd'hui et le traitement d'aujourd'hui (i.e. chaque augmentation de traitement des agent-es en activité entraînant un recalcul de la pension). Ce dispositif technique doit être mis en lien avec le principe de permanence du statut, autrement dit la « propriété du grade » dont disposent les agent-es qu'ils soient en activité ou pas. Ce faisant, nous entrons, via le grade et les échelons, dans le champ des qualifications et donc du salaire. Les retraité-es de la fonction publique d'État ou agent-es des chemins de fer touchent ainsi jusqu'à leur mort un salaire continué qui ne sera pas sans inspirer fortement la pension de base du régime général.

Au sujet du statut des gazier/ères et des électricien-nes, l'histoire patine pendant deux décennies. La loi du 28 juillet 1928 propose pour le personnel permanent l'article suivant : « le cahier des charges annexé aux actes de concessions de production ou de distribution de gaz et d'électricité doit contenir des clauses fixant le statut du personnel ». Le Conseil d'État donne dans un avis du 15 novembre 1928 une liste de thèmes que devrait contenir ce statut : mode de fixation du salaire du personnel, règles de titularisation et de licenciement, sanctions disciplinaires ; allocations familiales, prestations santé et retraites. Mais un statut-type ne sera défini qu'en 1937 à l'initiative de Paul Ramadier pour qui l'unification des statuts du personnel doit s'inscrire plus largement dans les lois sociales du Front populaire et notamment dans la promotion de la négociation collective et des conventions collectives du travail. Il faut cependant attendre l'action de Marcel Paul et la nationalisation des industries électriques et gazières en avril 1946 pour qu'un statut national du personnel des IEG voit le jour fin juin 1946 (statut étendu en 1950 aux entreprises de production et de distribution exclues de la nationalisation). Ce statut consiste en :

- Un salaire de base ;
- Une grille hiérarchique unique ;
- Licenciement économique interdit ;
- Des comités mixtes de production ;
- Maintien de la totalité du salaire en cas de maladie ;
- Retraite qui doit être égale (ou quasiment) au salaire d'activité.

Marcel Paul, qui s'inspire de la pension des fonctionnaires, y voit une telle innovation qu'il ne veut pas l'appeler « retraite » mais « salaire d'inactivité ». La retraite est payée sur le compte d'exploitation et directement calculée sur le salaire, l'existence d'une caisse est alors rendue inutile.

Qu'en est-il exactement de ce *salaire continué* calqué sur celui de la fonction publique d'État ? Je le présente pour les cheminot-es mais c'est quasiment la même chose pour les électricien-nes-gazier/ères. La pension de retraite dite « normale », était possible dès que l'agent-e âgé-e de 55 ans (ou 50 ans pour un-e conducteur/ice de trains) disposait de 25 années de services. Les femmes ayant eu trois enfants n'étaient pas soumises à la condition d'âge mais seulement à la clause de stage de 15 ans. La pension était égale à 2 % par année de services validée dans la limite de 75 % du salaire afférent « au niveau, à l'indice, à l'échelon et au grade » de l'agent-e lorsqu'elle ou il cesse ses fonctions (à la condition qu'il les ait occupées pendant au moins six mois). Par ailleurs, une majoration pour au moins trois enfants élevés peut – car c'est toujours le cas – porter la pension à 100 % du salaire servant de base au calcul de la pension. Comme nous l'avons rappelé, les pensions étaient indexées

sur les salaires des agent·Es en activité. À l'issue de batailles menées sur plusieurs décennies, les jeunes retraité·es cheminot·es, gazier/ères ou électricien·nes disposent d'une pension financée en totalité ou aux deux-tiers par l'employeur (État & entreprise), proche de 100 % de son salaire liquidable et respectueux jusqu'à la mort du grade atteint. Mais ce salaire continué sectoriel ne sera jamais un avantage acquis. Prenons l'exemple de la question centrale de l'âge légal : le gouvernement de Vichy comme celui en 1953 de Joseph Laniel ont cherché à supprimer la référence aux 50 ans et aux 55 ans. Juppé en 1995 voudra supprimer les 37,5 annuités pour leur substituer 160 trimestres. Les gouvernements Pétain, Laniel et Juppé vont échouer là où, comme on va le voir maintenant, les gouvernements Fillon, Valls et Philippe vont réussir.

4.3 La réforme

La réforme des régimes spéciaux démarre en 2004-2007 par une transformation des caisses. La loi du 9 août 2004 relative au service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières crée à compter du 1^{er} janvier 2005 une Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG) financièrement autonome et dotée de la personnalité morale. Il s'agit d'externaliser les pensions afin d'accompagner « l'ouverture partielle du capital » d'EDF-GDF. C'est le même enjeu pour la SNCF avec la nouvelle caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF) qui remplace l'ancienne à compter du 30 juin 2007 : il s'agit de bien isoler des comptes de l'entreprise les futurs droits sociaux à honorer afin de présenter des comptes d'entreprise avantageux en vue d'une éventuelle privatisation. C'est cette même logique qui s'impose quand on décide de distinguer des taux de cotisation relevant du droit commun et des taux de cotisation relatifs aux droits spécifiques.

La réforme des régimes spéciaux débute donc par une transformation des caisses et des taux de cotisation. Le Premier ministre François Fillon, accompagné de son ministre du travail, Xavier Bertrand, vont ensuite changer substantiellement les règles des pensions spéciales fin 2007 et début 2011. Regardons en détail pour les cheminot·es.

Dans un premier temps, la condition d'ouverture du droit à pension dès 25 ans de services, les 15 années d'affiliation pour relever du régime et l'âge de départ possible en retraite à 50 ans pour un agent·e de conduite et 55 ans pour les autres ne bougent pas. Mais le décret de mars 2011 ajoute deux années supplémentaires partout : 27 ans de services et 17 ans d'affiliation pour 2022 ; 52 ans pour les conducteur/ices (né·es à compter du 1^{er} janvier 1972) et 57 ans pour les autres agent·es (né·es à partir de 1967). Notons que les amianté·es ont été épargné·es et qu'ils peuvent donc toujours partir à 50 ans s'ils totalisent une durée de 15 ans de services valables pour la retraite. Par contre, les femmes ayant eu trois enfants ne le seront pas.

Comme les fonctionnaires en font l'expérience depuis la réforme Fillon de 2003, les cheminot·es voient leur durée d'années de service augmenter à partir de 2008. Ainsi, suite à la réforme Ayrault de 2013 et sa transposition par Valls quelques mois plus tard, les cheminot·es né·es à partir de 1978 devront valider une durée de service et de bonifications nécessaire à l'obtention du pourcentage maximum de la pension de 172 trimestres, soit 43 années. L'âge minimal de départ à la retraite (52/57 ans) devient donc théorique. C'est là un affaiblissement significatif du salaire continué des cheminot·es.

L'imposition de la durée de service en trimestre permet de supprimer les annuités et leur valeur (2 %) comme cela a été également le cas pour les fonctionnaires. Celle-ci, si elle existât encore pour les cheminot·es ayant validé 172 trimestres, n'eût plus été de 2 % mais de

1,74 % par année de service (chaque année valant donc 15 % de moins qu'avec le précédent calcul). Enfin, les pensions, qui jusque-là étaient indexées sur les salaires des agent-es en activité, sont à partir de 2009 revalorisées comme celles des fonctionnaires de l'État, soit en fonction de l'évolution des prix : exit donc le principe de péréquation. C'est là encore un affaiblissement significatif du salaire continué des cheminot-es.

Nouvelle caisse, tripartition des taux de cotisations, importante diminution du droit à pension des cheminot-es, des électricien-nes et des gazier/ères : en l'espace d'une décennie leur retraite a été fortement modifiée. Que reste-t-il à réformer ? La mise en place d'un système universel par points (ou de comptes notionnels) avec son nécessaire « filet de sécurité » pour les retraité-es que la réforme aura appauvri-es, suppose d'en finir avec un dernier élément significatif du salaire continué : la référence au traitement des six derniers mois. Cette référence doit disparaître pour tou-t-es les travailleur/euses du public au profit d'une prise en compte des cotisations salariales sur toute la carrière comme on tend déjà à le faire pour les travailleur/euses du privé.

4.4 Conclusion

Entre les maigres rentes, libéralités patronales, des employé-es du ferroviaire durant la seconde moitié du XIX^e siècle et ce qu'on peut appeler la retraite des travailleurs et des travailleuses des chemins de fer de 1911, il s'écoule plus de soixante ans. Il faut cependant attendre la péréquation de 1949, avec les étapes décisives du statut des retraité-es de 1929 et de la caisse unique de 1938, pour que les ancien-nes agent-es de la SNCF commencent à percevoir une pension continuation de leur salaire. Pour les électricien-nes-gazier/ères, entre les premières rentes et l'idée d'un statut général comprenant la retraite, il s'écoule au moins 75 ans. C'est à partir de 1947, après un quart de siècle de débats sur leur statut et une derrière ligne droite parcourue au pas de course par Marcel Paul, que les électricien-nes-gazier/ères bénéficient d'une pension salaire continué. Bref, il a donc fallu un siècle pour que, via un statut et une pension, une garantie de ressources à vie s'impose et tienne plus de 70 ans. Le dé-tricotage actuel n'a rien de définitif : cette expérience passée et encore présente à vocation à être étendue à toutes et tous.

Tous ces dispositifs ne sont pas fondés sur des cotisations, et c'est très important. Il y a une durée de présence dans l'entreprise, durée d'affiliation, durée de service mais ce n'est pas la cotisation qui fonde le droit à pension. Cela n'apparaît qu'en 1947 avec l'AGIRC-ARRCO.

4.5 Discussion

J'ai travaillé dans le privé, dans un régime spécial. Le 24 décembre 1974, une loi disait que les régimes spéciaux structurellement déficitaires devaient être renfloués par les régimes spéciaux bénéficiaires, l'assurance maladie et les impôts.

Nicolas : la loi de 1974 sur la compensation spécifique (jusqu'en 2012) publicise des choses qui étaient déjà faites avant. Elle met en évidence des transferts internes. Ce qui se passe avec cette compensation : ce sont essentiellement des ouvrier/ères de l'État et des Mines qui vont recevoir une partie des subventions. Il y a des arbitrages industriels, sectoriels, économiques qui sont faits et jouent sur la démographie des régimes. Cela impacte par exemple la SNCF : dans les années 1970, on privilégie la route sur le ferroviaire, ce qui a une conséquence sur la démographie du ferroviaire. D'un point de vue idéologique : l'aspect positif de cette compensation est qu'elle rappelle qu'un système de retraite solide suppose une mutualisation des ressources très large ; l'aspect négatif, c'est qu'elle illustre

faussement, pour ceux qui croient que leur retraite est issue de leur propre cotisation, qu'il y a des gagnant-es et des perdant-es dans cette affaire.

Bernard : cela ne porte pas sur le montant des retraites, mais sur le financement. Il y a deux choix en 1974 : la compensation entre tous les régimes, qu'ils soient statutaire, régime général, régime agricole, est démographique et entraîne, pour les régimes avec cotisation, des transferts de cotisation de l'un à l'autre, non pas pour changer le niveau des retraites, mais pour permettre aux régimes d'assurer leurs engagements quand la démographie n'est pas favorable. Une partie fort importante des cotisations à la CNRACL va en fait financer les pensions agricoles ou les pensions des Mines, ou des travailleur/euses indépendant-es. C'est lorsque l'on a un dispositif de collecte de cotisations. Dans ce que nous examinons ici, il n'y a pas de collecte de cotisation mais poursuite du salaire assuré par l'organisme employeur, ce sont alors des dotations, le budget de l'État a toujours fait ces opérations, qui seront à présent rendues publiques, on explicite ces dotations.



Qu'en est-il de la pension de réversion ?

Nicolas : Je me permets de renvoyer à mon article avec Lucy ApRobert dans la revue *Retraites & Société*. Pour le dire de manière radicale (et à ne pas dire ici et maintenant dans un registre plus militant) : en théorie, et à la fin, on pourrait la supprimer. À mesure que la pension salaire continué et/ou la logique du salaire à vie se déploie et est attachée à la personne, la pension de réversion peut disparaître.

Bernard : la réversion est combattue par certains mouvements féministes, parce qu'elle compense, mais elle naturalise l'inégal accès des femmes aux emplois qualifiés. Donc on compense cette inégalité, alors que dans une bagarre féministe, l'égalité (salariale déjà à poste identique, mais aussi l'égalité d'accès aux postes qualifiés) est au cœur. Toute mesure de réversion est une espèce de lot de consolation qui peut, du coup, laisser perdurer une discrimination inadmissible. De fait, actuellement, (cf. la moyenne donnée dans la première séance), la réversion augmente significativement la pension moyenne des femmes (qui reste inférieure à celle des hommes). Proposer une suppression de la réversion, c'est proposer une diminution des pensions des femmes. Cela dit, les différences de pension entre hommes et femmes sont supérieures aux différences de salaire (27 % sur les salaires, et davantage pour les pensions, l'écart s'atténue, car les pensions des femmes continuent à progresser alors que celles des hommes stagnent). Cela tient à quelque chose qui peut être corrigé de suite : la suppression des annuités dans le calcul de la pension, la pénalisation des femmes sera plus faible (leur durée moyenne d'activité validée est plus faible que celle des hommes).

Ce n'est pas qu'une question d'écart de salaire, cela permet aussi des ressources pour les femmes qui ne travaillent pas.

Il existe une pension de la mère de famille (AMF) pour les femmes ayant élevé trois enfants, quel que soit leur rapport à l'emploi. Et là encore, supprimer la référence à la carrière permettrait de verser une pension aux femmes restées hors de l'emploi.



Il y a eu des propositions de Delevoye, d'additionner les pensions des deux membres du couple et de mettre la moitié à chacun d'eux. Ce qui m'inquiète, c'est de toujours penser que ce sont les femmes qui sont aidées par la pension de réversion, que cela relève de quelque chose qui s'appelle la solidarité. Pourquoi, comme militant-es, devrait-on être contre la pension de réversion ?

Nicolas : Je le précise encore. Il ne s'agit pas, dans l'immédiat, de supprimer la réversion. En France, la réversion a beaucoup évolué. Je le dis de mémoire mais je crois qu'a été

longtemps possible comme droit sans condition de ressource, ce qui n'est plus le cas. Et parfois même sans condition d'âge, ce qui n'est plus le cas encore (à vérifier cependant car je n'ai plus en tête les modalités exactes d'acquisition et leur transformation sur les 50 dernières années). Idéalement, elle peut tout à fait être l'ajout à la pension de 50 %, voir plus, de la pension du conjoint, on est donc dans une logique de flux qui n'est pas contradictoire avec la logique du salaire continué (dont le/la conjoint·e survivant·e serait bénéficiaire). À l'Allemande, on a un stock de droits qu'on partage. Cela me semble beaucoup plus défavorable. S'il fallait défendre la réversion (et probablement qu'il le faut aujourd'hui), c'est via la défense de la continuation du salaire, celle de la logique de flux. La réversion aujourd'hui est réduite à une logique d'assistance et non de « salaire continué du couple » puisqu'elle est largement soumise à une condition de ressource : si la conjointe a une pension suffisamment élevée (ce qui d'ailleurs est positif du point de vue de l'émancipation salariale des femmes...), elles n'ont rien du tout...



Je voulais partir d'une discussion récente dans le cadre d'une réunion CGT (section de retraité·es), un tract était rédigé, je voulais qu'on remette la revendication d'indexer les pensions sur les salaires et non sur les prix. Mais les salaires ne sont pas revalorisés suffisamment par rapport à l'inflation. Mais c'est une question de principe. Ce qui est difficile, c'est l'absence de souvenirs de l'histoire des luttes syndicales, pourtant, ce sont des militant·es qui se sont battu·es lorsqu'ils étaient en activité. Sur les retraites, on est dans un univers où il n'y a plus de repères idéologiques, on est uniquement sur du pouvoir d'achat. La première phrase lors du congrès était « les retraités ont un rôle important dans la vie économique du pays, en premier lieu comme consommateurs de biens manufacturés ». Quelle expérience pour parler histoire des luttes sociales et théories dans les syndicats ?



Dans ta conclusion, tu faisais état de mouvement d'accélération, de recul. Peux-tu donner quelques éléments sur ce qui fait ces accélérations (mouvements sociaux, gouvernement partisan ?)

Nicolas : Je ne naturalise pas ces affaires de temporalités. C'était pour que les militant·es ne se désespèrent pas : c'est long, la construction de droits salariaux et sociaux. Et puis il y a des moments de luttes très intenses et de progrès rapides : c'est le moment du Front populaire, c'est le moment du CNR, c'est vers 1890 (20 ans après la Commune de Paris et en plein dans la construction de la CGT).



D'un point de vue théorique, sur les régimes spéciaux, concernent-ils uniquement la retraite ou le reste des droits (allocations familiales et assurance maladie) ? Comment cela entre-t-il dans le cadre des 37,5 annuités ?

Bernard : les allocations familiales relèvent toutes de la CNAF, donc du régime général, il n'y a plus de dispositifs d'entreprise (y compris chez les statutaires). Pour la santé, cela dépend, la SNCF conserve son régime propre, les fonctionnaires sont entrés dans le régime général, les deux cas de figure existent. Les allocations familiales de 1946 dans le régime général ne lient pas les allocations familiales au salaire éventuel des parents, elles les posent comme un salaire, indexé sur celui des ouvriers spécialisés de la métallurgie. Ce n'est pas le maintien du salaire pour les parents, mais cela peut se conquérir dans le cadre d'un salaire

lié à la personne (du fait qu'on consacre du temps auprès de ses enfants). Il n'y a jamais eu de dispositifs (hors congés parentaux) pour maintenir le salaire pour des périodes auprès d'enfants.



Deux questions : tu as parlé de la loi de 1909 qui concerne les salarié-es du ferroviaire, tu parles de rente au lieu de pension de retraite (entre 50 et 60 ans, ils peuvent avoir une « rente »), cela rentre bien dans le cadre du salaire continué. Ma deuxième question : concernant l'avis du Conseil d'État de 1928 concernant les gaziers et électriciens, ils parlent de titularisation, pourtant ce sont des entreprises privées non ?

Nicolas : j'accepte la première critique, à l'époque, on parle de pension et de rente, on a un flou conceptuel, c'est moi qui essaie, en tant que sociologue, de conceptualiser, on peut donc enlever rente pour dire pension. Mais attention, la « pension » à l'époque est encore « rente » parce qu'on est d'abord en capitalisation et pas encore en répartition. Pour reprendre la conceptualisation de Ribeill, on n'a certes pas encore un État-patron ou une véritable fonction publique (c'est le sens de ta question) mais déjà et toujours en la matière nous avons un État-arbitre qui donne les règles et dicte des choses aux compagnies. La nationalisation sera par contre en 1946 mais cela ne naît pas de rien.



Quels sont les arguments avancés par les différents gouvernements pour la réforme des régimes statutaires comme la SNCF ?

Nicolas : aujourd'hui, il y a déjà une raison qui est la complexité (ça n'est plus le prétendu « choc démographique » ou les « immenses déficits » à venir). Pour l'intégration des salarié-es à statut dans le régime général, l'argument essentiel est la préparation de la privatisation. C'est le discours à l'époque dans les cénacles, il n'est pas encore officiel ou beaucoup diffusé. Il y a des éléments sur les normes internationales des comptes des entreprises, c'est donc l'un des enjeux, puisqu'ils anticipent la privatisation, ils voulaient clarifier les comptes. Par contre, les documents n'étaient pas publics (ou pas tous). Autre élément de discours, c'est : montrer à quel point ces gens sont des « privilégiés » (donc c'est une question d'égalité que de supprimer leur régime). Je reviens en arrière sur l'effet pervers du système de compensation de 1974 : on ne montre que l'évolution démographique du régime et des changements de dotations/subventions (ou « cotisations dites fictives ») entre régimes liées souvent à des effets d'ordre démographique mais rien n'est dit sur le contexte. Ces évolutions sont le fruit d'arbitrage et de pari économique qu'on fait les acteurs de l'État (cf. l'État qui privilégie la route). L'effet pervers est qu'en publicisant ces comptes (qui sont une construction, ce n'est pas une parole d'évangile), on fait croire que certains profitent et d'autres non sans rappeler que les partis qui dénoncent de pseudo-privileges sont ceux-là qui ont créé et voulu cette situation. Il y a beaucoup d'idéologie dans cette mise en forme comptable, j'espère pouvoir exposer tout cela dans un article à venir sur l'évolution de la compensation démographique et ses effets idéologiques. Enfin, comme on vient de le dire dans la salle un autre discours disant : la baisse de la pénibilité du travail des cheminot-es fait qu'ils n'ont plus besoin d'un régime avec des clauses spécifiques... Or, ce ne sont pas les conditions de travail des cheminot-es qui amènent les retraites, mais des libéralités patronales d'abord pour recruter et maintenir sa main d'œuvres et une bataille politique et syndicale ensuite pour disposer d'un droit à retraite.

Bernard : l'enjeu n'est pas de répondre aux arguments avancés qui sont frauduleux, car ils masquent l'objectif réel. Le cœur de toutes ces réformes, s'agissant de régimes statutaires

qui n'avaient pas à proprement parler de caisses ou de cotisations, est de créer des caisses et de faire progressivement évoluer la perception de la retraite, pour la faire devenir la contrepartie de cotisations. La réponse à ces créations de caisses, qui mettent en évidence des recettes et des dépenses qui devront s'équilibrer, sur le fond, c'est le point central du régime général sur lequel on reviendra dans la prochaine séance : sommes-nous en train de créer un autre statut du producteur et de la productrice qui repose non pas sur l'emploi mais sur le salaire à la qualification personnelle ? Est-ce légitime qu'à un âge donné, on ne soit plus reconnu-e comme producteur/ice, et qu'on n'ait plus droit au salaire (la seule réponse est alors la solidarité intergénérationnelle, c'est-à-dire un droit à dépenser comme retraité-e le différé d'une partie de son salaire qu'on n'a pas consommé en tant qu'actif/ive pour le mettre au pot commun). Il s'agit de mener la bataille sur la question du travail : devient-on travailleur/euse par la qualification personnelle ou par la place sur le marché du travail ? À 60 ans, est-on libéré-e ou exclu-e du travail, condamné-e au bénévolat et au loisir, amputé-e de toute création de valeur ? Il y a aussi le fait, c'est la difficulté pour les salarié-e de la SNCF et EDF, qu'une entreprise ne peut pas payer à vie ses travailleurs/euse, parce que la mutualisation de la valeur s'opère à une trop courte échelle. On ne peut assurer à vie du salaire qu'en mutualisant la valeur à une vaste échelle (ce que fait l'assurance maladie). C'est la vulnérabilité des régimes statutaires (EDF, GDF, RATP...) : ils n'ont pas choisi la mutualisation du Régime général. Cela met en difficulté les militant-es pour défendre un régime spécifique. Pour moi, les arguments décisifs sont : est-il légitime qu'à 60 ans, on soit considéré comme non-productif/ive jusqu'à notre mort ? Est-il légitime qu'il faille que les jeunes s'insèrent dans le travail ? Est-il normal que les retraité-es soient exclus du dispositif ? Il y a une violence sociale considérable à ne pas reconnaître en responsabilité économique les personnes jusqu'à leur mort. Et ça ne se combat pas en répondant aux arguments des patrons, c'est dans nos rangs qu'il y a difficulté, tellement on a intériorisé que le travail (en tant que producteur de valeur) est différent de nous, on est tellement aliéné-es qu'on célèbre la fin de la vie productive comme une libération. Ce n'est pas une libération mais une amputation.



Mais quand on est ravagé-e par des années de travail, on peut être content-e que ça s'arrête.

Bernard : On se retrouve dans la situation de la bataille féministe contre la réversion. Considérer le fait que la retraite libère du travail, c'est entériner le désastre que le capitalisme a fait du travail : en gros « le travail, c'est de la merde, pour s'en tirer il faut ne plus travailler ». Le travail est une dimension anthropologique décisive. Il n'y a aucune raison que n'importe quel travail soit source de déshumanisation au point qu'il faille s'en sortir. Il faut libérer le travail de la logique capitaliste, c'est la bataille centrale. L'enjeu de la retraite est le même que celui des 32 heures. Pour moi réduire la durée du travail sans changer le travail est une bataille à côté de la plaque. La bataille syndicale ne porte pas suffisamment sur l'exercice même du travail, elle porte sur les droits liés au travail. Comme cet exercice du travail est source de souffrance, alors à défaut d'engager la bataille sur l'exercice du travail, on l'engage sur la réduction du temps de travail, sur la semaine (32 heures) ou sur la vie (la retraite). Le hors-travail est à la mesure du travail. Si le travail consiste à faire par exemple de la grande distribution de malbouffe, le hors-travail consistera à aller dans la grande distribution acheter de la malbouffe. Penser qu'on va se libérer dans du hors-travail est une illusion, c'est pourquoi je suis très attentif à tous ces jeunes qui décident de changer le travail (et pas de se battre pour le hors-travail). La bataille pour les 35 heures, sans changement du travail, a abouti à une augmentation massive de la souffrance au travail (en raison de l'intensification du travail), 400 000 créations d'emploi liées aux 35 heures sont immédiatement supprimées

par le recul de l'âge de la retraite (donc cela n'a eu aucun effet). Les 32 heures auront les mêmes effets inutiles et dangereux sur le travail, de même que baisser l'âge de la retraite sans rien changer à l'organisation capitaliste du travail. J'expliquerai lors de la prochaine séance la proposition que je fais de la retraite à 50 ans : l'objectif est que les personnes, ayant enfin un salaire lié à la personne et non à l'emploi, s'engagent dans des modalités communistes du travail, mettent leurs compétences dans ces structures alternatives. Le fond de la bataille de la retraite est une bataille sur le travail. Je ne parle pas seulement de l'utilité sociale du travail concret (les femmes sont exaltées pour leur utilité de seconde journée), mais aussi du travail abstrait : est-ce que je suis productif? Est-ce que je contribue à la production de valeur économique ou suis-je dans l'utilité sociale? L'injonction des retraité-es à être actif/ives est quelque chose de très illusoire et cynique, puisqu'iels sont nié-es comme productif/ives et confiné-es dans du marginal (bénévoles!).



La question du désir n'est jamais posée. Je suis contente d'écouter les oiseaux, de pouvoir me promener...



On peut définir le travail comme responsabilité vis-à-vis de la production. Comme on n'a pas la propriété d'usage de l'outil de travail, on perd notre responsabilité. Réduire le temps de travail est une autre manière de déresponsabiliser. Autre chose, avec la retraite actuelle, on ne peut plus monter en grade donc cela pose problème

Bernard : Lorsque Croizat, en reprenant précisément ce qui s'est construit au cours des 50 ans précédant chez les cheminot-es, dans la fonction publique, dans les industries électriques et gazières, pose la pension de retraite comme continuation du salaire, c'est un mouvement qui sera complètement impensé et inachevé. Entre autres, on n'a pas interrogé le fait qu'il y a un âge où l'on ne peut plus progresser en qualification, cela n'a pas été posé et c'est une question qu'il faut poser maintenant. La revendication de retraite à 50 ans est inséparable d'une poursuite de la qualification possible jusqu'à la mort. À une époque où l'on montre combien notre avenir comme espèce est indispensable au lien au reste des vivants, écouter les oiseaux est quelque chose de très important... C'est pour cela qu'il faut libérer le travail de sa définition capitaliste, c'est l'enjeu décisif.



À un bout, quelqu'un écoute les oiseaux, à l'autre bout, à la dernière manif des gilets jaunes, j'avais la pancarte « on ne leur demande pas de mieux partager le gâteau, on veut gérer la boulangerie », on a parlé retraite et ce qui m'a été renvoyé immédiatement, c'est que vous voulez que davantage de personnes continuent à travailler après la retraite. C'est le même débat : mon argument, celui qui passe le moins mal, c'est de parler des congés payés, et de dire aux personnes qui ne font pas la différence entre être producteurs, et avoir un emploi, on continue à payer les personnes pendant un mois alors que, pour son patron, il ne travaille pas, parce que pourtant il reste un travailleur et un producteur.

Bernard : il faut montrer qu'un salaire à la qualification personnelle n'est pas une injonction à produire de la valeur en permanence (de toutes façons on est reconnu comme producteur/ice de valeur quoi qu'on fasse, l'injonction est donc transposée en autre chose). Mais il y a une éducation à la responsabilité vis-à-vis de la production, responsabilité qui ne se traduit pas par une injonction sous peine de perdre son salaire, qui est acquis

définitivement. Ensuite, cela ne transforme pas toute activité en travail, au contraire, le fait que le sois reconnu en ma personne comme producteur/ice de valeur à partir d'épreuves de qualification sur des tâches précises, j'exerce ma qualification, cela ne signifie pas que tout ce que je fais devient du travail, au contraire je peux tenir des activités à distance de la valeur. Lorsqu'on est dans la logique marchande, on cherche à monétiser notre existence (Blablacar, Airbnb et autre, on a des compléments de revenus dans lesquels on monétise le quotidien et on va chercher de la valeur dans quelque chose qui était de l'ordre de l'échange gratuit). Attribuer un salaire aux retraité-es ne veut pas dire qu'ils ont une injonction à produire de la valeur, et que tout ce qu'ils font est de la valeur.



La mise en place du salaire permet d'extraire le travail du paiement à la tâche. Est-ce qu'un congé payé est un lissage ? Sans considérer l'activité à un moment donné, on lisse, on abstrait par des échelles de temps différentes ?

Oui, pour argumenter avec des collègues. Surtout que les moments où l'on est productif sont difficiles à déterminer.



Sur les congés payés, c'est une manière de travailler à la reproduction de la force de travail, même si ce n'est pas du point de vue du travail concret qu'il faut réfléchir.

J'entends mais j'ai la même réticence que par rapport au fait de dire que le travail domestique/la seconde journée dont les hommes s'exonèrent, c'est utile donc c'est du travail... oui mais alors les soignants, 50 % de la production de santé est dans les 6 derniers mois de la vie, cela ne produit pas la force de travail... C'est un peu casse-gueule comme argument...

5 | Le régime général

LES régimes de retraite ne calculent pas du tout la pension en fonction des cotisations. Nous l'avons dit dès le départ : sur les 327 milliards affectés aux pensions en 2016 (dernière statistique établie par la Drees en 2018), 73 % ne sont pas du tout calculés en fonction de cotisations. Il faut le rappeler car il y a une idée que la retraite est fonction des cotisations : absolument pas ! Seul le quart des pensions de retraite est calculé en fonction des cotisations versées. En abordant le régime général aujourd'hui, après avoir abordé le régime de la fonction publique en décembre et celui des cheminot-es et de l'EDF-GDF en janvier, nous faisons le tour des principaux régimes qui assurent un droit au salaire pour les retraités. On va les opposer aux régimes qui assurent un droit aux différés de cotisations, en particulier l'AGIRC-ARRCO (que présentera Nicolas en mars). Le régime général représente 35 % des prestations de pension.

5.1 La constitution laborieuse du régime général

C'est une cotisation impopulaire, une prestation impopulaire jusque dans les années 1970.

5.1.1 Jusqu'en 1930

Les tentatives pour créer un régime de retraite échouent. Qu'il s'agisse d'un régime facultatif (loi de 1850) ou d'un régime obligatoire (loi de 1910), ces régimes d'épargne-retraite échouent. La loi de 1910 qui tente de rendre obligatoire une cotisation retraite va être condamnée par la CGT. Le syndicat estime que la retraite est prévue à un âge supérieur à l'espérance de vie ouvrière de l'époque, c'est donc une ponction sur les salaires pour la « retraite des morts ». C'est en mêlant cette cotisation impopulaire (vieillesse) avec une cotisation populaire (maladie), que le législateur met en place un régime plus durable dans la loi de 1928-1930.

La cotisation aux assurances sociales ne concerne que les salarié-es dont le salaire est inférieur à un plafond : il y a donc un plafond d'affiliation aux assurances sociales. Lorsque le régime général est créé en 1946, ce sera moyennant la transformation du plafond d'affiliation en plafond de cotisation : les salarié-es cotisent sur la partie du salaire inférieur au plafond. La CGT se bat plusieurs décennies contre ce plafond, notamment car il laisse place à un régime complémentaire : *un plafond de cotisation implique un plafond de prestations*.

5.1.2 La période Vichy

Cela dit, ce dispositif d'assurance sociale échoue lui-aussi, bien qu'obligatoire. En 1941, Vichy supprime la cotisation qui va au compte épargne retraite et alloue toute la cotisation à un forfait en direction des vieux travailleurs salariés (AVTS).

Toutes ces lois (1910, 1930...) qui organisent la retraite le font sur la base d'une épargne : c'est de la capitalisation. Comme tout régime en capitalisation, les pensions sont versées sur la base du rendement des placements (les contributions sont placées, c'est le rendement des placements qui alimente le régime) : il faut qu'il y ait déjà une trentaine d'années d'existence pour que le rendement des cotisations placées soit suffisant pour assurer des pensions. C'est d'ailleurs l'une des raisons de l'impopularité du dispositif.

Vichy prend acte du fait qu'au bout de 11 ans, ces comptes épargne-retraite ne donnent (logiquement) toujours pas de prestations : ils affectent en répartition la totalité de la cotisation à une allocation aux vieux travailleurs salariés.

Le gouvernement provisoire d'Alger refuse ce passage à la répartition, et dit qu'il rétablira l'épargne-retraite à la Libération, ce qu'il ne fait pas. Au demeurant, la classe dirigeante sait que la capitalisation ne peut pas fonder des régimes de pension fiables : avec l'AGIRC-ARRCO, le patronat va singer la capitalisation, mais en répartition : c'est donc dans la répartition qu'il y a la lutte de classe, entre le prolongement du salaire et le différé de cotisations.

5.2 La mise en place du régime général : la construction d'un régime de droit au salaire (1946-1983)

En 1946, quand Croizat et les communistes créent le régime général, ils doivent respecter le plafond de cotisation des ordonnances de 1945. La CGT mènera une campagne pour le déplafonnement du régime.

La cotisation, en 1945, reste commune pour la santé et la vieillesse, elle représente 16 % du salaire brut (10 points de cotisations dites patronales, 6 points de cotisations dites salariées). Pour avoir la part vieillesse, on a coutume de diviser par 2 : la cotisation est de 8 % du salaire brut.

Aujourd'hui, la cotisation à ce régime a assez largement doublé, à la fois par l'augmentation de la cotisation sur le salaire plafonné (de 15 %) et la cotisation sur le salaire total, créée au cours des décennies précédentes, de 1,70 %. Ainsi, on aboutit à près de 17 % de cotisation au régime général, un chiffre qui ne bouge pas beaucoup au cours des dernières décennies : il est atteint au cours des années 1980, cela accompagne une nette progression des pensions de retraite au cours des décennies précédentes.

Il ne faut pas confondre

- Une proposition qui est *juste* : des cotisations *financent* la retraite, et
- Une proposition *fausse* : des cotisations sont à la *base du calcul* de la retraite.

5.2.1 La retraite en 1946

Depuis 1946, les retraites sont calculées par imitation explicite du régime des fonctionnaires : ce qui est visé est un taux de remplacement d'un salaire de référence, en fonction d'une durée de carrière. La durée de carrière ne se mesure pas aux cotisations.

En 1946 :

- Le taux de remplacement du salaire de référence (à l'époque celui des 10 dernières années) est de 40 %, le salaire de référence étant plafonné.
- Quant à la durée de carrière, pour avoir une pension *complète* (donc les 40 % du salaire brut moyen des 10 dernières années), il est de 120 trimestres validés. Valider un trimestre, c'est prouver qu'on a été payé-e 200 heures de SMIC¹, y compris quand

1. Je n'ai pas trouvé cela dans la législation du régime général.

elles n'ont pas donné lieu à cotisation (par exemple quand il y a des témoignages) Pour cela, on peut regarder le film *Mammoth*, avec Depardieu, qui montre une reconstitution de carrière. En aucun cas, la cotisation est le fondement du calcul des pensions en France, sauf dans les régimes construits par Force Ouvrière (et le patronat) dans les années 1950 autour de l'ARRCO, sans que la CGT parvienne à s'y opposer.

— **Les lois Boulin** ²

En 1972, les lois Boulin – ministre du Travail de l'époque, qui devait devenir Premier ministre et s'est noyé dans 50 cm d'eau dans des conditions qui ne sont pas éclaircies – améliore nettement le niveau des pensions au régime général :

- Le salaire de référence n'est plus celui des 10 dernières mais des 10 meilleures années ;
- Le taux de remplacement passe de 40 à 50 % du salaire des dix meilleures années plafonnées, avec une carrière complète qui passe de 120 à 150 trimestres (comme dans la fonction publique), c'est une opération blanche pour les hommes qui ont souvent tous ces trimestres validés, pas pour les femmes. C'est là qu'arrivent les 37 ans et demi dans le privé.

À défaut d'obtenir le déplafonnement, les promoteurs du régime général s'efforcent de faire en sorte que la pension de retraite, en cumulant le régime général et le régime complémentaire créé malgré eux, aboutisse à **75 % du salaire brut de référence**. Empiriquement, c'est ce qui est observé sur le taux de remplacement par rapport au *dernier* salaire (même si ce n'est pas le mode calcul de l'ARRCO-AGIRC). Selon l'Echantillon IR (EIR), pour les salariés nés en 1930 qui partent en 1990 avant les réformes, le taux de remplacement est en moyenne de **84 % du net**. Mais pour les derniers salaires proches du SMIC, on est à 100 % du SMIC en moyenne, et pour les salaires supérieurs à 3 000 euros (à peu près 10 % des actifs), le taux de remplacement est de 60 %.

On a donc un **dispositif performant** : l'objectif des créateurs du régime général est que la pension soit de l'ordre de 100 % du meilleur salaire net (quand il est conçu en 1946).

-
- De 1946 à 1948, l'assuré acquiert autant de trimestres que le salaire annuel correspondant aux retenues subies par l'assuré sur sa rémunération représente de fois 18 F avec un maximum de quatre trimestres par année civile : c'est à présent un **montant de rémunération, et non de cotisation qui règle l'acquisition**.
 - De 1949 à 1971, le montant de rémunération est aligné sur le montant trimestriel de **l'allocation aux vieux travailleurs salariés** au 1^{er} janvier de l'année considérée (jusqu'au 31 décembre 1962, ce montant est celui des villes de plus de 5 000 habitants) : le montant de rémunération n'est plus fixé dans la loi, mais annuellement par décret, et aligné sur l'AVTS.
 - De 1972 à 2013, le montant de rémunération nécessaire pour l'acquisition d'un trimestre représente **200 heures au SMIC** en vigueur le 1^{er} janvier de l'année. La Cour des Comptes a récemment noté que cette « *substitution en 1972 d'une référence à 200 heures de SMIC à l'AVTS a eu pour effet d'augmenter le niveau de revenu permettant la validation d'un trimestre pour la durée d'assurance* », le niveau de salaire requis passe « *de 437,5 F en 1971 à 788 F en 1972* » (p. 295). Cette règle est implicitement fondée sur un emploi à mi-temps au tout nouveau SMIC (un emploi à mi-temps correspondant à 253 heures). Ce changement tend à exclure les assuré-es dont les revenus annuels sont faibles d'une acquisition de droit complète chaque année. Les débuts d'acquisition de droits de la génération 1956, qui atteint 16 ans cette année-là, ont ainsi pu être retardés : par exemple, 100 000 personnes nées en 1956, soit 11 % de la génération, auraient validé plus de trimestres au régime général cette année-là si la réforme n'avait pas été mise en place
 - Depuis 2014, ce montant est abaissé à 150 heures-SMIC.

Une précision : ce ne sont donc pas les cotisations qui entrent dans le calcul des droits, mais le montant de salaire perçu.

2. Quelque chose qui va tout à fait dans le même sens, les lois Boulin instaurent l'AVPF, soit la possibilité pour des femmes (ce sera élargi aux hommes mais dans les faits cela ne concerne que des femmes ou presque) d'acquérir des droits à retraite hors de l'emploi (c'est la CNAF qui verse les cotisations employeur au niveau du SMIC, cela contribue à avoir les trimestres et peut rentrer (au niveau du SMIC donc) dans le calcul des meilleures années.

On voit comment, avant que les réformes des dernières décennies ne fassent effet, l'objectif est atteint pour les salaires les plus bas : une moyenne de 84 % du dernier salaire dans la première pension est un résultat honorable. La pension devient une réalité à partir des années 1970 (avant elle concerne les fonctionnaires et les cadres), et elle devient une institution populaire, ce qui n'était pas le cas jusque-là.

5.2.2 Vers la retraite à 60 ans... pour le meilleur et pour le pire !

C'est là qu'on voit apparaître la revendication de la retraite à 60 ans, qui est un mot d'ordre nouveau. Il est émis au départ dans les années 1960 mais rencontre peu d'écho. Il devient populaire dans les années 1970, d'une part parce que les lois Boulin font que les **ouvrier/ères et employé-es ont des pensions**, ce qu'ils n'avaient pas avant, d'autre part parce que c'est vu comme un **remède au chômage**.

L'ordonnance de Mitterrand en 1983 est très populaire, pour le meilleur et pour le pire – la retraite va être popularisée comme réduction du temps de travail en réponse au chômage. D'ailleurs, l'argument essentiel est le **déficit de l'UNEDIC** : il est tel que si l'on avançait l'âge de la retraite à 60 ans, tou-ttes les chômeurs/euses entre 60 et 65 ans deviendraient des retraité-es, et les finances de l'UNEDIC s'en trouveraient mieux, alors que les institutions de retraite sont en capacité d'assumer ces charges nouvelles. C'est un côté catastrophique de **considérer la retraite comme un temps de libération du travail**.

Dans l'ordonnance de 1983, Mitterrand **abaisse à 60 ans l'âge de suppression de la décote en cas de carrière complète**. Précisons :

- Jusqu'en 2010 (ce sera l'objet de la réforme Sarkozy-Fillon), à **65 ans, c'est l'âge légal** de la retraite, l'âge où, quelle que soit la durée de carrière, il n'y a pas de décote. La décote, c'est le fait que le multiplicateur (le taux, le 50 %) ne joue qu'à 65 ans. Avant 65 ans, si on prend sa retraite à 64 ans par exemple, ce sera 0,45, à 60 ans ce sera 0,25. C'est définitif : une retraite à 60 ans, c'est la moitié du droit à pension, cela ne se corrige pas.
- Ce que dit l'ordonnance de 1983 : si on a une **carrière complète, on peut toucher 50 % dès 60 ans** : la décote est supprimée en cas de carrière complète à partir de 60 ans.

Ainsi, avant l'ordonnance, quelqu'un qui part en retraite à 65 ans avec 150 trimestres aura les 150/150^e de la moitié de son salaire de référence (prise en compte de la durée de carrière et du taux de remplacement). S'il prend sa retraite à 60 ans, il a les 150/150^e du quart du salaire (le taux est de 25 % à 60 ans). L'ordonnance supprime la décote dès lors qu'il y a les 150 trimestres, ce qui concerne les hommes, qui ont pratiquement tous cette durée validée à 60 ans. Les femmes sont habituées à ce genre de manifestations de la domination masculine...

5.3 La réforme comme lente construction de la légitimité du revenu différé

5.3.1 L'indexation sur les prix et non sur les salaires

La réforme démarre en 1987. Séguin, Ministre des Affaires sociales de Chirac dans la première cohabitation, va **indexer** les pensions **sur les prix et non plus sur les salaires**. Cela a deux incidences :

- Sur les pensions déjà liquidées, qui ne seront plus indexées sur les salaires, c'est la hausse des prix qui décidera de l'augmentation des salaires. Or, la hausse des salaires est structurellement supérieure à celle des prix. Donc **les pensions ne progressent plus au même rythme** que les salaires (en 2003, l'indexation sur les prix sera étendue à la fonction publique).
- La deuxième incidence entraîne une **chute du taux de remplacement** qui est aujourd'hui de 75 % (alors qu'il était de 84 % pour les salarié·es né·es en 1930). Lorsqu'on calcule le salaire de référence, qui porte sur les dix meilleures années, il faut actualiser les salaires portés au compte. Ainsi, vous prenez votre retraite en 2000, vos dix meilleures années peuvent être dans les années 1980 : comment alors calculer la valeur de ces salaires en 2000 ? On ne prend pas la valeur nominale. On indexait, jusqu'en 1987, sur la hausse des salaires, c'était beaucoup plus favorable qu'ensuite : l'indexation des salaires portés au compte pour calculer le salaire de référence se fait sur la hausse des prix, c'est la raison essentielle de la chute du taux de remplacement : le **salaire de référence est considérablement baissé**.

Cette mesure passe à peu près inaperçu, non pas en termes de résultats, mais en termes d'absence de conflit social majeur. Imaginez que ce résultat négatif est extrêmement amplifié en 1993 et 1994, quand la réforme Balladur – en réalité réforme de Simone Veil – passe des **10 aux 25 meilleures années** : le salaire de référence s'effondre : il peut y avoir des années très anciennes (il y a 40 ans) et des années incomplètes, donc les pensions des femmes s'effondrent (il faut y penser au moment de qualifier Simone Veil de grande féministe : il y a certes la loi sur l'avortement, mais son bilan comme ministre des affaires sociales sous Balladur est terrible, d'autant qu'elle est efficace).

Le peu de réactions à cela renvoie une question de fond. Si vous indexez les pensions sur les salaires, vous êtes en cohérence avec le fait que les pensions sont construites en France comme un droit au salaire (et non au différé de cotisation). À partir du moment où, en 1987, vous changez l'indexation, vous commencez à **changer la nature du dispositif**, et vous le **rapprochez d'un dispositif de revenu différé**.

Dans un dispositif du type « j'ai cotisé, j'ai droit », construit contre notre régime de retraite à l'initiative du patronat, il est normal que le différé des cotisations conserve son pouvoir d'achat : je n'ai pas consommé tout mon salaire, je **récupère la valeur actualisée de mon pouvoir d'achat**. C'est un patrimoine, une prévoyance, un revenu que j'ai mis de côté pour le récupérer plus tard selon la hausse des prix. Donc c'est un **indicateur légitime du revenu différé**, mais c'est un indicateur **illégitime du salaire continué**.

Le problème des organisations qui ont pourtant été porteuses du salaire continué est qu'elles pensent que la retraite n'est pas du salaire. Quelle est la matrice du travail ? **L'emploi** ? Si je n'ai pas d'emploi je ne suis donc pas productif/ive, je touche mes cotisations passées (on a d'abord l'insertion des jeunes, l'emploi...). Ou alors la matrice est la **qualification** de la personne : j'ai mon statut de producteur/trice, je suis alors payé·e jusqu'à ma mort. Le travail n'est plus hétéronome mais immanent à notre personne même, c'est tout l'enjeu du séminaire de l'an dernier, et de la lutte de classe sur les retraites (qui est la même que celle sur l'insertion).

1987, c'est l'an 1 de la réforme, avec l'indexation des pensions et des salaires portés au compte sur les prix et non sur les salaires, c'est la **mesure phare, en particulier pour les femmes**. De fait, le taux de remplacement chez les femmes ne baisse pas car la carrière des femmes s'étant allongées, le taux de remplacement aurait dû augmenter. Il était de 75 % quand il était de 84 %, il est aujourd'hui de 75 % pour les hommes et pour les femmes.

Juste un point, 1987 est très importante parce que c'est le moment où l'on va laisser le

plafond de cotisation augmenter avec l'évolution des salaires. Cela signifie que techniquement, l'idée d'une pension du régime général qui en théorie pourrait être égale à 50 % du plafond de la sécurité sociale (donc l'idée d'une prestation définie) est finie, personne ne peut, du fait d'avoir des salaires portés au compte indexés sur les prix et un plafond indexé sur les salaires, cela s'écarte. Même en cotisant au plafond pendant les 25 dernières années, il n'y aura pas 50 % des plafonds³.

5.3.2 Avec la distinction contributif/non contributif, la carrière devient un élément central

Simone Veil commet un deuxième élément de la réforme :

- Le passage de 10 aux 25 meilleures années ;
- La création d'un **point de CSG** en 1994 (le premier point est créé en 1989 pour les allocations familiales) pour financer un fond de solidarité vieillesse, qui introduit une distinction très importante, entre les prestations *contributives* et les prestations *non contributives*, concept nouveau qui s'introduit dans la comptabilité nationale. Yann Le Lann a fait sa thèse sur l'histoire de la comptabilité nationale en matière de sécurité sociale, il insiste sur ce moment de la distinction entre prestations contributives et non contributives. On appelle contributives les prestations qui donnent lieu à cotisation.

Donc progressivement, un dispositif qui ne repose pas du tout sur la cotisation, se construit sur la cotisation, par ces éléments qu'on a vus :

- Par l'indexation sur les prix,
- Par le passage des 10 aux 25 années on s'étend à plein d'années de carrière, pratiquement toute la carrière est prise en compte dans le niveau du salaire de référence, ce n'est pas le meilleur salaire mais le salaire moyen de la carrière, c'est la carrière qui devient décisive.
- Distinction entre contributif et non contributif, qui pose comme légitimes deux types de prestations : d'une part des prestations de solidarité, avec les gens qui n'ont pas pu assez contribuer, cotiser, pour ceux-là, il y a le fond de solidarité vieillesse, financé par un impôt de solidarité, la CSG ; la *vraie* pension de vieillesse est calculée en fonction de cotisations, celle qui est contributive. **L'idéal de la pension, c'est que c'est contributif.** On passe de l'idéal : les retraité·es dont des salarié·es à l'idéal : les retraité·es sont des gens qui ont des droits acquis par leurs contributions.

La carrière devient omniprésente dans le calcul, alors que jusqu'à présent le salaire de référence et le taux de remplacement étaient centraux.

Dans le débat public, et là encore on est dans l'idée de contrepartie d'une carrière, on voit arriver le débat sur la durée de la carrière. C'est le débat sur le **nombre de trimestres** à valider pour avoir une carrière complète – la possibilité de partir en retraite à taux plein (les 50 %) dès 60 ans. Ce départ à 60 ans est rendu difficile, surtout pour les femmes, par l'extension de la carrière complète qui aujourd'hui, pour les salarié·es né·es après 1973, est de 172 trimestres. Progressivement, depuis 2003, on passe de 150 à 172 trimestres.

Ainsi, on centre le débat public sur la carrière. La réponse des opposant·es, était de dire : il faut compter dans la carrière les années d'étude, le chômage non indemnisé... cf. les

3. Voici un exemple chiffré : en 2017, le plafond de la sécurité sociale était de 1 634,50 € (par mois). Si les salaires portés au compte étaient indexés sur l'évolution des salaires, et non de l'inflation, un·e assuré·e qui a cotisé au plafond pour toutes les années prises en compte aurait un montant de retraite mensuel de 1 634,50 €. On imagine une retraite calculée sur 16 ans, avec 16 années au plafond, et que ces 16 années sont en fin de carrière, on observe donc l'effet minimal. Sous ces hypothèses, la retraite au régime général de l'assuré sera de 1 528 €, elle sera donc 100 € en dessous du plafond de la sécurité sociale.

tracts syndicaux (je ne parle pas de la CFDT mais des syndicats opposants) sont bourrés de réflexion sur la carrière : c'est donc perdu... On a la petite musique « je ne suis pas un-e travailleur/euse mais un-e ancien-ne travailleur/euse, c'est à la mesure de la carrière que j'aurai la retraite ». Les tracts de 2010 de la CGT et autres **entérinent la victoire idéologique de la CFDT : la carrière décide de la pension.**

En 2010, on a un recul de deux ans de l'âge légal et de l'âge de suppression de la décote en cas de carrière complète : on passe de 65 à 67 ans, et l'âge de suppression de la décote en cas de carrière complète passe de 60 à 62 ans. À l'AGIRC-ARRCO, on invente l'âge pivot de 63 ans : l'âge sans décote devient 63 ans. L'un des buts de Delevoye est de généraliser les 63 ans comme âge sans décote.

5.4 Macron, ne faire que du revenu différé : pourquoi le mot d'ordre de la solidarité intergénérationnelle ?

Il ne le peut que parce que les opposant·es à la réforme ont accepté la dérive de légitimité de la retraite. Pourquoi cet abandon ? Pourquoi ce désastre idéologique ? Cf. notamment *Le travail, enjeu des retraites*.

5.4.1 Comment le régime du droit au salaire n'a été défendu par personne

Les opposant·es à la réforme **se sont aligné·es idéologiquement** sur les réformateurs en posant la carrière comme fondement légitime de la pension. Je m'exprime en termes d'impensé : le droit au salaire des retraité·es est un acte, un fait : de fait, Ambroise Croizat, Marcel Paul pour les électriciens, Maurice Thorez pour la fonction publique, posent le droit au salaire des retraité·es. Dans les faits, et pas dans la représentation. Ce n'est pas anormal, ce ne sont pas les idées qui mènent le monde. Qu'un acte de classe, ici le fait de dire que les retraité·es aient droit au salaire, soit pensé dans des représentations anciennes, aliénées à la définition capitaliste du travail est normal. Symétriquement, quand Séguin indexe sur les prix, il ne dit pas qu'il restaure une vision capitaliste du travail, il le fait.

C'est pour cela que je tiens à dire que la mise en place du régime en 1946, qui transforme des cotisations sur des comptes individuels relevant d'un droit au revenu différé des assurances sociales en droit au salaire est un acte révolutionnaire car il **change la définition et la pratique du travail** : c'est changer la matrice du travail. Le salaire n'est pas un revenu anodin, il exprime la contribution à la production de valeur économique, il est construit, pendant tout le xx^e siècle, contre le prix de la force de travail, autour du terme de qualification.

Lorsque Croizat pose le droit au salaire des retraité·es, contre la construction antérieure des assurances sociales (qui posait le droit au différé des cotisations par le rendement des cotisations), il pose un acte révolutionnaire – si par Révolution on entend le changement du mode de production, et le changement du statut du producteur et de productrice. Dans le capitalisme, jamais la personne n'est reconnue comme productive : un-e producteur/ice est reconnu-e s'iel met en valeur du capital (soit parce qu'iel est embauché·e sur le marché du travail, soit parce qu'iel est exploité·e par ses fournisseurs, prêteurs, clients en tant qu'indépendant). Le **travail est extérieur à nos vies**, dans le capitalisme. C'est pour cela qu'il y a des personnes qui sont posées comme naturellement exclues du travail.

5.4.2 Des femmes aux jeunes, les « exclu-es » de l'emploi

Dans les premiers temps du capitalisme, les personnes posées comme naturellement exclues du travail sont les femmes. Notre pays étant rural et agricole, les femmes sont des *aides familiales*, c'est leur statut y compris à la Mutualité Sociale Agricole à l'époque. Rappelons que **le taux d'emploi** en 1962 (rapport entre ceux qui ont un emploi et les 20-60 ans) est de 67 % seulement, alors que nous prétendons que c'est une période de plein emploi. Aujourd'hui, 76 % des 20-60 ans ont un emploi, alors que l'on prétend qu'on est passé du plein emploi au sous-emploi. Cette illusion sur le plein emploi des années 1960, vient de l'idée qu'une femme, naturellement, ça ne travaille pas. C'est le **genre, donc, qui est le vecteur de l'hétéronomie du travail** aux personnes. Aujourd'hui, grâce au combat des féministes, on ne peut plus naturaliser l'extériorité du travail par le genre – même si celui-ci reste un facteur de différenciation important..

Dans les années 1970, on voit apparaître une construction de toutes pièces qui **naturalise l'âge comme matrice légitime de l'interdiction du travail**, du non-accès au travail, de l'étrangeté au travail. C'est très significatif, y compris dans des travaux des années 1960. La dernière fois que les vieux sont présentés comme vieux est une grande conférence nationale que Laroque organise en 1962 sur les problèmes de la vieillesse. On voit progressivement, au cours des deux décennies qui suivent, les *vieux* disparaître, y compris du vocabulaire. Il y a une conscience qu'un retraité a droit à du salaire. Dans les années 1970, on a la réapparition des *vieux*, en même temps que l'invention des *jeunes*.

Se construit de toutes pièces un temps d'avant le travail, et un temps d'après le travail. Avant, on avait *les femmes ne travaillent pas*, maintenant, on aura *les jeunes et les vieux ne travaillent pas*. Cela s'exprime de façon tout à fait évidente : les jeunes n'ont pas droit au salaire, c'est une construction déterminée qui se fait à partir du plan Barre de 1977. Je l'ai présenté l'an dernier mais j'y reviens car c'est central et explique nos échecs collectifs y compris en matière de retraite.

- Avant 1977, il n'y a pas de *jeunes* dans le rapport au travail, il n'y a pas **d'âge**, il y a du **genre** – et les femmes se battent pour que cela devienne illégitime, elles gagnent en partie le combat. Il y avait de la **nationalité** dans le rapport au travail, mais la fermeture de nos frontières rend difficile l'usage de la nationalité comme facteur d'exclusion du travail et du droit au salaire (ce n'est pas difficile idéologiquement, mais pratiquement).
- Se construit une légitimité, celle de l'âge comme fondement de l'exclusion du travail. Donc, on a l'invention de *l'insertion des jeunes* qui n'existe pas du tout avant 1977. Dans *Avoir 30 ans en 1968 et 1998*, paru au Seuil en 2000, Christian Baudelot et Roger Establet montrent que de 1945 au milieu des années 1970, le **salaire d'embauche progresse continument**. Compte tenu du fait que les carrières sont relativement plates, les enfants d'ouvriers/ères gagnent autant que leurs parents. Ce sera lu comme ascenseur social, ce qui est faux : il n'y a jamais eu d'ascenseur social en France (toujours moins de 5 % des enfants d'ouvriers/ères deviennent cadres). Mais en restant ouvriers/ères, il y a une augmentation considérable des salaires. Cela a des effets considérables en termes d'autonomie, d'âge du premier enfant, d'âge de mise en couple. Alors qu'aujourd'hui, les jeunes dépendent des parents. Cela a des effets importants de légitimation de la scolarisation. Des dynamiques sociales se créent sur la hausse continue du salaire d'embauche qu'on observe pendant 30 ans. C'est différent en Allemagne. En France, la restauration (capitaliste, comme on parle de Restauration aristocratique) va passer par l'invention de la jeunesse, par la suppression du droit au travail des jeunes. Iels sont reconnus comme **utiles** et

non **productifs/ives**. Iels sont donc condamnés à l'insertion. Cette période dure une vingtaine d'années, iels vont de stages en services civiques et autres. Cette négation du travail des jeunes, on le voit avec un CV d'étudiant·e : en 1975, il tient sur deux lignes, alors qu'un CV d'étudiant aujourd'hui c'est 6 pages, où l'on montre toutes les activités que l'on a fait pour s'insérer. Il y a une incitation à une activité fébrile, dès lors qu'il y a un refus du travail et donc du salaire.

La situation va être la même avec la **réinvention des vieux**, qui passe, à la fin des années 1980, par la négation du fait que les retraité·es travaillent, et l'affirmation qu'iels n'ont pas droit au salaire mais à la solidarité intergénérationnelle, qu'iels ont droit au différé de cotisations. Et l'on retrouve la même injonction à l'activité pour cette population à laquelle le travail est refusé. Si on lit les revues mutualistes, on a des choses sur comment conserver une riche vie sociale, le capital cognitif, comment s'entretenir... Cette **injonction à l'activité est exactement symétrique** de celle dont les jeunes sont l'objet : tou·tes ceux à qui le travail est refusé sont dans un mépris incroyable, incité·es à l'activité.

On comprend bien ici la logique de la classe dirigeante : nous avons le monopole du travail, nous en décidons à travers le marché du travail et le marché des biens et services. Il est hors de question que les personnes soient titulaires d'une qualification (mais d'un diplôme oui !), le travail est extérieur aux personnes, des gens ne travaillent pas. Si on ne peut plus dire que ce sont les femmes, et que ça marche avec l'âge, ce sera l'âge ! C'est très pragmatique : c'est parce que les femmes refusent l'exclusion du travail qu'il faut inventer d'autres fondements à cette exclusion. Dans le capitalisme, le travail est étranger à nos vies et nos personnes. L'enjeu du communisme, c'est de construire un droit de la personne qui fait que le travail est immanent aux personnes. La matrice du travail n'est pas le fait d'avoir un emploi ou d'être performant sur le marché des biens et services, la matrice du travail, c'est que je suis titulaire d'une qualification et d'un salaire comme droit politique.

Les initiateurs du régime général n'ont pas dit qu'ils sortaient le travail de son extériorité, ils l'ont fait, mais avec des représentations anciennes. Si, 70 ans plus tard, on n'assume pas idéologiquement cette transformation, là, nous sommes irresponsables. Donc, je parle d'impensé du salaire continué dans la pension parce que de fait, cette affirmation du droit au salaire des retraité·es n'est pas accompagnée d'un changement des représentations en matière de rapport des personnes au travail : on continue à penser que des personnes ou des moments de la vie où l'on est étranger au travail. Je suis stupéfait de l'acceptation de *l'insertion des jeunes*, c'est une forfaiture d'imposer 15 ou 20 ans pendant lesquels on est exclu du travail. On est utile mais on n'a pas droit au salaire. C'est tout aussi stupéfiant, et plus pervers encore, que les retraité·es aient été invités à se *réjouir* d'être exclus du travail. Je suis insistant sur la **retraite** car c'est le **lieu de la légitimité de l'exclusion du travail** : les chômeur/euses, ce n'est pas légitime, le jeune doit s'insérer mais le vieux, c'est légitime et il doit s'en réjouir. Si on en reste là sur le plan idéologique, Macron parviendra à la retraite comme différé de cotisation. Cette idée d'en temps avant, sans travail (chômage) et après le travail (la retraite). Tant qu'on n'interroge pas la légitimité de cette évidence, nous serons battus par nos adversaires.

5.5 Discussion

J'ai une première question sur le dernier sujet, sur la phase insertion des jeunes et désinsertion des vieux. Je ne me rappelle pas comment c'était avant, avant 1977, les gens commençaient tout de suite à travailler ?

Alors les femmes ne commençaient pas à travailler, le genre était prégnant. Mais l'âge

n'était pas du tout invoqué pour quoi que ce soit sur le marché du travail. Des discriminations existaient, tout le monde n'accédait pas à l'emploi si facilement, mais l'âge n'était pas invoqué. C'était plutôt l'occasion d'avoir un salaire plus élevé que des gens plus âgés. C'est donc un paradigme qui change en France (en Allemagne, qui pratique l'apprentissage, c'est différent), cela se fait par un mensonge d'État : un jeune sur 4 est au chômage, pour lutter contre ce drame, mieux vaut un petit emploi que rien du tout. Pourtant, c'est faux, et vient d'une confusion entre le taux de chômage et le poids du chômage

Taux de chômage = chômeurs/actifs (c'est bien, là, **25 % des 18-25 ans** employés qui sont au chômage, ce sont les moins qualifiés, ceux qui sont en échec scolaire, avec un taux de chômage proche de celui des ouvriers)

Poids du chômage = chômeurs/totalité des 18-25 ans, dont 70 % sont encore à l'école... la population est peu occupée : on a le quart de 30 %, c'est donc **un jeune sur 12** qui est au chômage.

Ce mensonge est accepté par l'opinion. Pourquoi sommes-nous à ce point aliéné-es à la définition capitaliste du travail ? Pourquoi n'est-ce pas travaillé ? Il faut sortir de cette affaire.

- L'apparition de la catégorie *jeune* sur le marché du travail date de 1977. L'apprentissage est plus ancien, cela fait partie de l'infra-emploi, peut-être était-ce moins développé qu'aujourd'hui ? Concernant le Ministre du travail Boulin, il est assassiné par la raison d'État, son assassinat est-il lié à ses réformes ? Ensuite, des éléments de réponse concernant le fait qu'on reste sans s'insurger contre la catégorie *jeune/vieux* etc. : avant 1977, il y a eu l'après-guerre avec le début de la société de consommation, on va porter au paroxysme les différences d'âge, et mai 68 est très proche des jeunes « vivre sans temps mort »... Dernière question, Séguin indexe les pensions sur les prix et non sur les salaires, il ne dit pas qu'il restaure une pratique capitaliste mais Macron, lui, est beaucoup plus décomplexé, il y a un réel mépris.

Nicolas : je suggère la lecture du texte de Bourdieu *la jeunesse n'est qu'un mot*, quand Bourdieu écrit ce texte, il s'appuie sur l'idéologie dominante telle qu'elle se déploie dans les années 1970, et montre comment on invente une catégorie politique pour faire des réformes. Il se passe exactement la même chose sur la catégorie des *vieux*.

Bernard : qu'il y ait une **jeunesse biographique, cela ne se pose pas**, quand ça **devient une catégorie de politique publique**, ça devient gravissime.

L'apprentissage, dans ses débuts, c'est pendant la scolarité obligatoire, et non après la scolarité obligatoire, on entre alors dans le travail sans période d'insertion. Sur Robert Boulin, aucune idée, c'est un crime politique non élucidé. Est-ce que cela a interrompu une dynamique qui aurait pu se poursuivre ? Et sur le jeunisme de 1968, je suis d'accord, c'est utilisé pour accompagner cette emphase sur la jeunesse et son exclusion du travail. Sur Macron, encore une fois, oui il est méprisant, ça fait partie du personnage. Ce qui est important, c'est ce « 1 € cotisé donnera le même droit à pension », or cela, c'est un mot d'ordre extrêmement réactionnaire mais il ne surprend personne, la légitimité de ce mot d'ordre s'est construite au cours de 30 ans de réforme qui nous a habitué à cela. Est-ce que Macron est cash et dit « je rétablis la pratique capitaliste du travail », non, pas plus que Rocard, mais il n'a pu présenter comme quelque chose de légitime. Cela n'est possible que parce que du côté des opposant-es, il n'y a pas de montée en puissance de « le travail est immanent aux personnes », « nous allons sortir le travail de la matrice de l'emploi ».



Ma question : est-ce que le fait que ce ne soit pas audible, est-ce que ce n'est pas lié à la définition de la valeur. Des économistes qui affirment qu'une femme qui allaite ne produise

pas de valeur, la difficulté entre travail concret et abstrait etc. qui fait qu'on n'entend pas cette approche anthropologique que tu proposes ?

La difficulté, c'est de raisonner à partir d'une activité concrète et de dire, si une femme qui allaite produit de la valeur autant qu'un publicitaire qui nous dit qu'on ne privatise pas la SNCF... On peut se dire que c'est socialement bien plus utile d'allaiter un enfant. Ma réticence, c'est que ce que tu dis est juste, l'enjeu c'est la valeur, c'est : qu'est-ce qui nous définit comme travailleur/euses ? Qui fait que nous sommes reconnu-es comme produisant de la valeur ? Je ne crois pas aux raisonnements qui partent de l'utilité sociale de ce que l'on produit : le fondement de la valeur est politique. C'est une question que les opposant-es à la réforme des retraites ne posent pas. Tout en entendant bien le fait que dans l'argumentaire, éduquer des enfants devrait être reconnu comme du travail, alors que quelqu'un qui emmerde les migrants dans la vallée de la Roya ne devrait pas en être, comme sur la seconde journée des femmes. Mais **la question centrale, ce n'est pas renvoyer à la nature de l'activité, mais la matrice qui transforme l'activité en travail**. Sur l'emploi, seule la bourgeoisie a prise, pas nous, ou est-ce que la matrice du travail est un attribut personnel, la qualification. L'enjeu, c'est sur l'institution qui est la matrice du travail, l'institution qui va légitimer les activités comme travail. Le fondement de la valeur n'est pas l'utilité sociale de ce qui est fait, ni la nature de l'activité, c'est politique, ce sont les rapports sociaux... Est-ce qu'on est dans le statut de l'individu libre sur le marché du travail ? on est bien dans les rapports sociaux. Il faut construire le droit au salaire dès 18 ans, supprimer cette période d'insertion et en supprimant la retraite.

On ne l'avait pas annoncé, mais pour moi l'objectif de ce séminaire est de légitimer la suppression de la retraite, de bien poser que la retraite est l'attribution à la personne d'un salaire qui jusqu'ici relevait d'un poste. **Ce n'est pas la fin du travail, mais la fin du marché du travail comme matrice du travail**. Et donc, exprimons nous de façon moins provocatrice, quand je propose que la retraite soit à 50 ans, je propose qu'à 50 ans on n'ait plus besoin de se soumettre au marché du travail pour être reconnu comme travailleur. Qu'en même temps, les jeunes mènent la même bataille que les femmes sur le refus de l'insertion, et donc sur le droit au salaire à 18 ans pour tous, est aussi une bataille qu'il faut mener.



Deux petites questions, la limite de la fin de vie est plus facile, mais sur la limite de la jeunesse, pourquoi 18 ans ? Deuxième chose, sur la ponction sur les pensions par la CSG.

Sur le premier point, 18 ans, ou adulte, je le lie à l'âge de la majorité politique, c'est un âge discutable, mais c'est un **âge où l'on est posé en responsabilité économique**.



J'ai toujours considéré que les enfants travaillaient, je me suis toujours posé la question de : pourquoi pas un salaire. En passant par l'école normale, j'étais déjà considéré comme étant dans le marché du travail, on me donnait des revenus et de la sécurité dans l'emploi. Issu d'une famille de paysan, je considère que depuis 7 ans je travaille pour gagner ma vie, ces limites sont idéologiques et politiques, c'est difficile d'arriver à trouver des repères.

Le débat est ouvert, cela montre bien l'attribution politique de l'attribution de la valeur. J'assume le fait de lier la majorité économique à la majorité politique. L'idée, c'est de réfléchir en termes d'enrichissement par des droits économiques de la majorité économique.

Sur la CSG, j'aurais dû l'intégrer dans le raisonnement, je l'ai fait à propos du point de CSG au FSV en 1994, disons que ce n'est pas simplement parce que cela réduit les pensions

de retraite que la CSG est discutable, c'est parce qu'elle remplace un droit au salaire par un droit à la solidarité fiscale, elle remplace une responsabilité des entreprises/du capital par un dispositif de solidarité citoyenne que je trouve très fictif. Je me bats contre le fait que l'impôt soit le fondement de la citoyenneté. Qu'il ait été un temps utile dans le fonctionnement de notre démocratie, mais le fondement de la citoyenneté est dans la contribution à la production de valeur économique. L'impôt n'est pas un vecteur de citoyenneté.



*Question stratégique, tu as parlé de la conversion idéologique des **syndicats** à la forme de retraite du j'ai cotisé/j'ai droit. Est-ce que tu as des pistes sur cette **conversion idéologique**... il y a un effet des types de syndicats ?*

Nicolas : il y a un effet d'histoire : le droit à retraite pour la CGT se construit dans un contexte où il s'agit, pour une population, de survivre. Ce qu'on essaie de montrer avec Bernard, c'est le fait que des acteurs politiques imposent une fausse représentation pour légitimer leurs actes et en face, un système se crée et se transforme, et les représentations ne suivent pas. Pour citer l'organisation syndicale la plus progressiste sur longue période que j'ai étudiée, la **CGT**, elle n'arrive pas, dans les années 1960-1970, à porter, à penser la retraite, elle ne voit pas ce qui est en train de se passer, mais aussi parce qu'elle a gagné par rapport à des choses de son histoire à elle. J'ai une double réponse : on ne le pense pas aussi parce qu'on a gagné des batailles. Côté **FO**, ils vont être dans le « j'ai cotisé j'ai droit » parce que **FO** pense la cotisation sociale comme devant être la propriété du salarié et de son ayant-droit. La **CFDT** va être complètement dans la réforme, parce qu'elle est déjà dans une logique de carrière : elle a, depuis très longtemps, abandonné l'âge légal, il y a une adhésion idéologique pour certaines organisations syndicales, et un impensé profond pour la CGT.

L'adhésion j'ai cotisé/j'ai droit s'appuie beaucoup sur l'idée que ce n'est pas de la charité, c'est un droit, que la *Sécu est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas*... on est dans une **idée d'accumulation**. Plus fondamentalement encore, la difficulté idéologique des opposant-es à la réforme vient de ce que l'organisation collective des travailleur/euses pour qu'iels maîtrisent leur travail concret n'existe pas. Les organisations de travailleur/euses n'auto-organisent pas les travailleur/euses de sorte à ce qu'ils désobéissent à ce qu'on leur demande. Il y a inflation de la gestion de la souffrance au travail, et les syndicats vont gérer la souffrance au travail, mais aussi une aspiration à sortir du travail... Qu'au moins je parte en retraite le plus tôt possible, ou que je ne travaille que 32 heures par semaine... quand on renonce à changer le travail, on troque la bataille sur le fait de sortir en partie du travail, l'idéal est alors celui de dire que le travail est négatif, crée de la souffrance, et que l'enjeu est de s'en débarrasser au plus. Des **retraités-es du PCF ou de la CGT ont une résistance absolue à l'idée qu'ils travaillent, pour eux, c'est une conquête de ne plus travailler**. L'idée que ce serait du salaire ne les effleure pas : le salaire est pour l'exploitation par les employeurs : donc en plus, il y a cette lecture capitaliste alors que le salaire au xx^e est construit contre cette notion capitaliste du salaire.



*On a des acquis idéologiques qui font que cela complique les choses. Le salaire à vie, on comprend que ça peut être bien, mais cela paraît trop utopique. Si on dit que le retraité travaille, il faut accepter la contrepartie : les actifs peuvent ne pas travailler. On rejoint la question : si on sort le travail de la matrice de l'emploi, qu'il y a-t-il à la place ? Il y a une inquiétude chez les gens : **qu'est-ce qui va nous forcer à travailler** ? Comment peut-on **s'organiser pour produire suffisamment les choses utiles** ? D'autre part, il y a toute une idéologie sur le*

temps de loisir (André Gorz), tout au long de la vie, pas seulement au moment de la retraite, très forte revendication de diminution du temps de travail, mais avec ouverture d'un marché de loisir consommé, il est en contradiction avec le fait de sortir de la matrice de l'emploi. Enfin, comment rendre désirable le fait qu'on pourra aussi produire ce qui est nécessaire ?

Evidemment, le salaire à la qualification personnelle, sortir nos vies du chantage à l'emploi, ou à la performance comme travailleur/euse indépendant·e sur le marché des biens et services, ne garantit pas en soi qu'il y aura production de valeur à la hauteur suffisante pour qu'il y ait un salaire à la qualification personnelle du niveau utile pour tous. Il y a un deuxième temps dans la réflexion (objet du séminaire de l'an prochain sur l'entreprise) : le deuxième pied, c'est la responsabilité de produire de la valeur, la responsabilité d'usage de l'outil, l'éducation à la responsabilité de production de valeur. C'est un point qu'on n'a pas travaillé mais qui est à l'ordre du jour d'un prochain séminaire : il faudra des institutions de la responsabilité dans la production de la valeur.

Le fait d'être reconnu·e en tant que personne comme producteur/ice n'induit aucune injonction à produire et ne transforme pas en production tout ce que je fais. C'est ce qui fait que je vais pouvoir tenir à distance de la valeur un tas d'activités. Je suis reconnu comme producteur de valeur dans un certain champ de qualification... Automatiquement, je serai reconnu à un âge politique et ensuite à l'issue d'épreuves de qualifications qui me reconnaissent dans certains domaines. Cf. sur l'injonction à l'activité de ceux à qui l'on récuse qu'ils soient travailleur/euses, si tu es travailleur/euse, tu sors de l'injonction à l'activité. Mais quelles sont les institutions qui font que nous produirons de la valeur ? Ce ne sera pas une société sans obligation ni sanction, je n'y crois pas, il y aura des conventions comme travailleur/euse, il faudra honorer et respecter les termes du contrat. Je ne suis pas spécialiste de ces questions.

Sur la conquête du temps de loisir, je suis très réservé sur tout ce qui est conquête du temps de loisir : **le hors travail est toujours à la mesure du travail**. Si nous ne modifions pas le travail, nous aurons un hors-travail comme loisir de consommation totalement aliéné. La question de la maîtrise du travail est au cœur du truc.

6 | Les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC

AUJOURD'HUI, la séance porte sur la retraite complémentaire. Je vais, plan très scolaire, dans un premier point, évoquer l'AGIRC, retraite complémentaire des cadres, ensuite l'ARRCO, ensuite un troisième point : « la politique des régimes complémentaires, gestion, gestion, gestion, gestion... ».

Le chapitre 3 de *Puissances du Salarial* de Bernard porte sur l'AGIRC. Dans *La retraite des syndicats*, les chapitres 6 et 8 sont consacrés à cette question. Nous actualisons et précisons le propos aujourd'hui.

6.1 L'AGIRC

Le régime de retraite complémentaire des cadres, créé par la convention collective nationale du 14 mars 1947, n'est pas un objet facile à saisir : on a des « cadres », c'est-à-dire l'ancienne catégorie sociale dite des « collaborateurs », une catégorie plutôt attachée à leur direction et liée aux marchés financiers ; on a le choix de la répartition contre la capitalisation ; le choix du salaire et de la cotisation sociale contre l'épargne et la rente¹ ; le choix enfin d'un régime national interprofessionnel et non le choix de régimes professionnels *via* des branches, comme eut pu le laisser supposer le passage par la convention collective plutôt que par la loi.

L'architecture du système prend la forme de deux ensembles d'obligations gérés par des institutions de prévoyance paritaires (les « L4 »²) :

- Un régime obligatoire de retraite par répartition financé par une cotisation de 8 % sur la partie du salaire au-dessus du plafond du régime général, cotisation versée à une institution de prévoyance paritaire ;
- Une assurance prévoyance-décès financée par une cotisation de 1,50 % sur la tranche du salaire en dessous du plafond du régime général.

S'ajoute une sorte de « régime facultatif de prévoyance » géré au choix par les « L4 », les mutuelles ou les compagnies d'assurance et financés par une cotisation de 8 % sur la partie du salaire au-dessus du plafond. Cette cotisation-vieillesse peut être affectée au régime obligatoire par répartition (portant ainsi le taux de cotisation sur la partie du salaire au-dessus du plafond à 16 %). Une Association générale des institutions gestionnaires³ assure l'unité des régimes obligatoires de retraite afin de garantir la portabilité des droits acquis lors d'un changement d'entreprise et l'homogénéité des pensions entre les caisses. Insistons bien : c'est une association de caisses sectorielles, il n'y a pas alors de caisse unique.

1. Bernard Friot, *Puissances du salariat*, *op. cit.*, p. 97.

2. C'est-à-dire les institutions de prévoyance désignées par leur l'ancienne numérotation dans le *Code de la sécurité sociale*.

3. *i. e.* l'AGIRC qui plus tard se dénommera « Association générale des institutions de retraite des cadres ».

Il faut chercher dix ans en arrière la genèse de cet accord de 1947. Le 14 mai 1937, un accord national entre l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et la Fédération nationale des syndicats d'ingénieurs (FNSI) récemment créée prévoit une cotisation de 10 % (dont environ trois quarts affectés à la retraite et un quart à l'invalidité et au décès) bien supérieure à celle des Assurances sociales de 1930 (4 %) dont les ingénieur-es sont « exclu-es » du fait de leur salaire supérieur au plafond d'affiliation⁴. Les régimes alors constitués fonctionnent sur le principe de la capitalisation sous forme de contrats de groupe avec sortie en rente pour l'essentiel et liquidation à partir de 60 ans. Fin 1938, lorsque le plafond d'affiliation aux Assurances sociales passe à 30 000 francs, certains « collaborateurs » cotisants aux contrats de groupes auraient dû être affiliés au régime commun mais les systèmes en capitalisation vont être homologués comme régimes de substitution aux Assurances sociales. Pour peu de temps toutefois, car les ordonnances d'octobre 1945 créant le régime général de sécurité sociale prévoient l'assujettissement obligatoire des cadres et la transformation des régimes de substitution en régimes complémentaires assis sur la seule partie du salaire supérieure au plafond du régime commun. C'est à l'issue d'un affrontement entre un Comité de défense et l'administration – affrontement dont le résultat essentiel est la reconnaissance de la Confédération générale des cadres (CGC) comme organisation représentative des cadres à côté de la CGT et de la CFTC – qu'une commission réunie du 21 août 1946 au 14 mars 1947 définit le régime complémentaire de prévoyance et de retraite en question. Le débat se focalise alors sur le niveau de la cotisation obligatoire, sur la place relative de la répartition et de la capitalisation, sur les institutions gestionnaires et la compensation à établir entre elles.

Les contrats d'assurance-groupe ont prouvé leur inefficacité⁵. Les cadres ne veulent plus de leurs régimes en capitalisation, ils veulent au contraire la répartition pour bénéficier tout de suite de retraites fondées sur la reconstitution de carrière. Ainsi des pensions servies par un régime de retraite complémentaire par répartition, sans préfinancement et avec reconstitution de carrières, se substituent à des rentes préfinancées sur des comptes individuels servies par des régimes de prévoyance d'assurance-groupe. Par ce passage de la rente à la pension de retraite, une fraction de la bourgeoisie confrontée au déclin de l'économie patrimoniale se convertit au salaire⁶. En troquant une « sécurité-propriété » pour une « sécurité-droit du travail »⁷, elle vient ainsi constituer par le haut un salariat à la française en voie d'extension. Le cul entre deux chaises (capital/travail), les cadres français ne percevront pas le profond changement qui s'opère là avec cette mise à distance de la logique patrimoniale. Et pour cause, la technique du « point » de retraite vient précisément masquer cela. Déjà à l'époque tout un discours exalte la contributivité : l'accumulation de *points* au cours de la carrière serait un euphémisme de l'accumulation d'épargne sur un livret. À la différence du régime général, c'est la carrière entière, traduite en *point*, qui est retenue comme assiette de la prestation. L'abandon de la logique patrimoniale est ici

4. Rappel de la séance précédente : la cotisation aux assurances sociales ne concerne que les salarié-es dont le salaire est inférieur à un plafond : il y a donc un **plafond d'affiliation** aux assurances sociales. Lorsque le régime général est créé en 1946, ce sera moyennant la transformation du plafond d'affiliation en **plafond de cotisation** : les salarié-es cotisent sur une partie du salaire inférieur au plafond. La CGT se bat plusieurs décennies contre ce plafond, notamment car il laisse place à un régime complémentaire, un plafond de cotisation impliquant un plafond de prestations.

5. En témoignent une portabilité des droits d'une entreprise à l'autre inexistante, des inégalités et des discriminations dues à leur caractère facultatif, une perte des droits en cas de départ avant la retraite, une forte sensibilité à l'inflation et enfin les premières rentes pleines qui apparaissent seulement après une génération.

6. Bernard dans *Puissances du salariat* et Boltanski dans *Les Cadres* le disent bien (cf. Boltanski Luc, *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, 1982, Paris, éditions de Minuit).

7. L'expression est d'Henri Hatzfeld, *Du Paupérisme à la sécurité sociale 1850-1940*. (cf. deuxième séance du séminaire)

dénié⁸. Dans les faits, cette accumulation de points sur la base de cotisations *versées* sur l'ensemble de la carrière sera toute relative. D'une part, parce qu'il existe une validation gratuite des années antérieures à 1947 – qui sera importante puisque dix-sept ans après la création du régime plus de 60 % des prestations servies correspondent à des années de service n'ayant pas donné lieu à cotisation. D'autre part, parce qu'au début des années 1950, les gestionnaires ne savent que faire des cotisations misent en réserve, ils vont donc proposer aux cadres et à leurs employeurs de ne pas « appeler » toutes les cotisations. Les cotisations sont ainsi « appelées » à 80 % en 1953 et 1954, 85 % entre 1955 et 1960, 90 % entre 1961 et 1964, 95 % en 1965 (puis l'annulation de l'« appel » avec le retour à 100 % en 1966).

6.2 L'Arrco ou la généralisation des retraites complémentaires

C'est sur l'exemple de ce régime des cadres que se développent de façon éparse des régimes de retraite paritaires proposant une couverture complémentaire pour les salarié·es non-cadres. La mise en avant de cette gestion paritaire correspond à l'opposition du patronat à la gestion par une majorité de salarié·es élus tous les cinq ans en vigueur dans le régime général jusqu'à l'ordonnance du 21 août 1967. En disposant de la moitié des sièges d'administrateurs salariés pendant les années 1950, la CGT avait un rôle central dans cette gestion par les intéressé·es appelée « démocratie sociale » que le patronat n'a jamais acceptée. Le paritarisme des régimes de retraite complémentaire sera la réponse patronale à la tentative de « démocratie sociale » à l'œuvre dans le régime général.

La couverture assurée par les régimes d'entreprises et les régimes mis en place sur la base de conventions régionales ou professionnelles s'avère médiocre par rapport à ce que peut offrir un système en répartition avec une assise démographique plus large. Après l'échec de l'Union nationale des institutions de retraites des salarié·es (UNIRS) créée par l'accord du 15 mai 1957, l'accord du 8 décembre 1961 institue l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et rend obligatoire l'affiliation de tou·tes les salarié·es non-cadres membres d'une entreprise représentée au CNPF. Compte tenu de l'échec de l'UNIRS, il n'est pas question d'unifier les régimes. À la fin des années 1950, le champ des retraites au-delà de la pension de base compte 500 à 700 organismes... Lors de sa création l'ARRCO propose seulement de coordonner quelques régimes bien identifiés et d'assurer dans certaines limites une compensation financière entre eux. Il ne s'agit donc pas d'un régime unique comme l'est l'AGIRC. En 1962, l'ARRCO regroupe 17 régimes (soit environ 6 millions d'affilié·es). La loi du 29 décembre 1972 vient parachever ce processus de coordination par l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salarié·es relevant du régime général ou du régime de la Mutualité sociale agricole (MSA). Au 31 décembre 1973, l'ARRCO compte désormais 35 régimes.

Certes, la généralisation du complémentaire est bien en train de se faire mais force est de constater que l'ARRCO est encore dans les années 1970/1980 une nébuleuse de régimes où chacun cherche à préserver son identité professionnelle, son mode de fonctionnement et surtout ses réserves, ce qu'un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) paru en 1970 ne manque pas de signaler : des régimes complémentaires très morcelés ; un niveau de couverture très faible par rapport aux sous récoltés (et notamment aux réserves mises de côté). En fait, après la « coordination », l'« harmonisation » va surtout se faire *via* les taux de cotisation.

8. Bernard Friot, *Puissances du salariat*, La Dispute, 2008, p. 122.

Le protocole d'accord du 6 juin 1973 institue une cotisation à l'ARRCO pour les cadres sur la partie de leur rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale (PSS). Une mesure prise le 1^{er} octobre 1976 fixe le taux maximum sur la tranche 1⁹ à 8 %, et sur la tranche 2 à 16 %, rapprochant ainsi les taux de cotisation pratiqués à l'ARRCO et à l'AGIRC. Dans les années 1990 plusieurs organismes intègrent l'ARRCO et l'AGIRC¹⁰. Enfin, par l'accord du 24 mars 1988, le régime AGIRC s'étend encore puisque l'obligation de cotisation est portée depuis le 1^{er} janvier 1991 jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale suite à l'intégration dans l'AGIRC des régimes facultatifs des cadres supérieurs. Cela dit, le champ de la répartition va s'arrêter à 8 plafonds. Sous l'impulsion communautaire, les régimes complémentaires seront amenés à choisir si ils relèvent de la dite « coordination des régimes de base » (le premier pilier) ou de la libre prestation de service (le second pilier concurrentiel). Gaël Coron reviendra le mois prochain sur cette histoire. Ce que nous pouvons souligner aujourd'hui, c'est que, après une courte période de ni/ni pour faire bonne figure, les acteurs des régimes complémentaires feront évidemment le choix du premier pilier. Cela les poussera à abandonner toutes les opérations de retraites facultatives en répartition qu'ils assuraient encore.

C'est donc seulement au milieu des années 1990 que l'on commence à avoir une vue plus claire de ce à quoi peut ressembler en France une institution – deux en fait – dédiée(s) à une pension venant s'ajouter à celle du régime général. Mais une telle institution est encore loin de son parachèvement qui a lieu aujourd'hui en 2019. Après 16 accords entre 1993 et 2015 où l'on peut observer l'AGIRC et l'ARRCO se rapprocher, le 17^e est le bon : il s'agit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

1947-2017. Il faut souligner cette prouesse que représente la création d'une grande institution de retraite complémentaire : les acteurs du paritarisme ont réussi en 7 *décennies* à faire ce que, concernant la mise en place d'une grande institution de retraite de base, d'autres ont fait en plus ou moins 7 *mois* (en 1946)...

Pour quoi faire ? Regardons maintenant à l'intérieur des régimes...

6.3 La politique des régimes complémentaires : « gestion, gestion, gestion... »

Je ne vais pas passer en revue tous les accords AGIRC et/ou ARRCO depuis 3 ou 4 décennies (cf. Castel, *la retraite des syndicats*). J'en résume la grande tendance à travers les principaux choix techniques que les acteurs du paritarisme ont actés. Je signale en passant que, traditionnellement, la CGT ne signe pas les accords relatifs aux régimes complémentaires. Il y a une double raison à cela. Elle est hostile aux régimes complémentaires qui – il est vrai – affaiblissent et dénaturent le régime général (puisque'il y a du complémentaire, il ne peut y avoir de général au sens d'universel, si vous préférez, le général reste un général

9. À l'ARRCO comme à l'AGIRC, les prestations sont financées par des cotisations employeurs/salarié-es en prenant en compte des tranches de salaire. L'ensemble des salarié-es (cadres et non-cadres) affilié-es à l'ARRCO cotise sur une tranche 1 (c'est-à-dire la fraction des rémunérations limitée au PSS). Les salarié-es non cadres affiliés à l'ARRCO cotisent ensuite sur une tranche 2 (c'est-à-dire la fraction des rémunérations comprise entre 1 et 3 fois le PSS). Pour les affiliés à l'AGIRC, on distingue une tranche B où un taux de cotisation est appliqué à la fraction des rémunérations comprise entre 1 et 4 fois le PSS et une tranche C entre 4 et 8 fois le PSS.

10. Par exemple, des Banques populaires et de retraite d'Air France (CRAF) qui concerne le personnel au sol, intègrent l'ARRCO et l'AGIRC au 1^{er} janvier 1993 ; des caisses du secteur bancaires et de prévoyance du personnel des organismes sociaux et similaires (CPPOSS) intègrent l'ARRCO et l'AGIRC au 1^{er} janvier 1994.

de base qui pourrait très bien être cantonné à une part assez faible comme vous le verrez en mai avec le cas des USA). Deuxième raison, la CGT est, en retour, écartée des discussions, et pour cause, c'est là, la définition même du paritarisme : le patronat a ses partenaires privilégiés (FO, la CFDT ou la CGC). Je reviens à mon point 3 : « la politique des régimes complémentaires ».

Émile Boursier, président de l'AGIRC, déclare en 1979 : « À l'ère des pionniers doit succéder dans nos réalisations contractuelles l'ère des gestionnaires ». C'est peu dire qu'il sera entendu. Pour l'anecdote, il a semble-t-il joint l'acte à la parole puisque en interne à l'AGIRC, il pose la règle suivante : les dépenses informatiques et de personnel ne doivent pas augmenter plus vite que les cotisations...

Revenons au cœur de notre propos : début des années 1970. La loi Edgard Faure de décembre 1972 sur la généralisation de la retraite complémentaire s'inscrit dans la continuité de la loi Boulin qui a un peu amélioré la retraite de base (l'amélioration vient surtout du décret de 1973 prenant comme salaire de référence les 10 meilleures années plutôt que les 10 dernières). Mais au moment même où une amélioration est susceptible d'être opérée, les acteurs du paritarisme s'emploient à en limiter la portée dans leurs régimes et ce, toujours au nom de sacro-saints impératifs gestionnaires, comme cela sera encore le cas au début des années 1980 quand ils refuseront d'assumer le financement de la retraite à 60 ans pour ce qui est de la part complémentaire en créant en 1983 pour 7 ans, l'Association pour la gestion de la structure financière. Cette association existe encore aujourd'hui, c'est l'AGFF, elle permet la récolte de cotisations n'ouvrant aucun droit supplémentaire dans un système dit pourtant « contributif ». C'est le cas aussi de la « contribution exceptionnelle et temporaire », la CET de 0,35 % sur la totalité des rémunérations jusqu'à 8 plafonds. Appliquée à partir de 1997 à l'AGIRC, la CET est tellement « exceptionnelle » et « temporaire » qu'elle existe encore et qu'elle est maintenant étendue à l'ARRCO (ayant conscience du ridicule, les gestionnaires en ont cependant changé la dénomination). En 2015, les partenaires sociaux ont franchi un nouveau cap. Au nom de la solidarité, ils ont inventé un âge pivot de 63 ans afin de ne pas honorer les retraites complémentaires au taux plein dès 62 ans. En effet, si vous demandez votre pension complémentaire à la date à laquelle vous bénéficiez d'une pension de base au taux plein alors votre pension complémentaire est minorée de 10 % pendant 3 ans (avant vos 67 ans). Si vous reportez d'un an la liquidation de votre pension complémentaire, la minoration n'est pas appliquée¹¹.

Le début des années 1970 est en effet le commencement d'une longue pratique de cotisations versées sans droit ouvert. Je vous donne un exemple connu et massif, le taux d'appel. On ne procède plus à des minorations du taux d'appel comme cela a été le cas à l'AGIRC dans les années 1950/1960 mais à sa majoration : le taux d'appel passe ainsi à 102,5 % en 1971 pour atteindre 127 % à partir de 2019¹². Bref, la philosophie du « j'ai cotisé, j'ai droit » est un sophisme. L'évidence logique de l'énoncé n'est pas raccord avec la réalité pratique. Si on adhère à cette philosophie – ce qu'il ne faut surtout pas faire – je donne 127 mais mes droits sont calculés sur 100. Pire, si j'ajoute toutes les cotisations n'ouvrant pas de droit, cela reviendrait, si encore une fois je me situe mentalement dans cette philosophie, à donner entre 145 et 165 pour des droits calculés sur 100. Nous avons là un « j'ai cotisé, j'ai droit » sur la base d'une acquisition de points – c'est-à-dire le « salaire de référence » comme l'appellent les gestionnaires – amputé(e) de 30 à 40 %. (auquel on ajoute au nom de la solidarité quelques points « gratuits », des majorations ou des minorations).

11. Pour être précis, il existe quelques exceptions à ce coefficient dit « de solidarité ». Par exemple, les personnes exonérées de CSG ou encore les assurés-es ayant obtenu le taux plein au régime général au titre de l'incapacité ou de l'invalidité ne sont pas concernés.

12. En passant par 110 % en 1974, 111 % en 1982, 115 % en 1983, 120 % en 1989, 125 % en 1992.

Je termine cette partie technique de mon exposé avec un autre exemple. Je viens de vous montrer que dans le « j'ai cotisé, j'ai droit », nous ne sommes pas très au clair avec le « j'ai cotisé » ! Et bien, c'est pareil avec le « j'ai droit ». Par un jeu d'indexations, les partenaires sociaux ont depuis plus de quinze ans freiné l'évolution de la valeur de service du point et largement relevé le prix d'achat du point¹³. Je vous rappelle que la valeur de service du point sert à convertir les points en pension. Par exemple, le point ARRCO valait en 1999 1,009 € et fin 2018, 1,2588 €. Le prix d'achat du point sert à convertir les cotisations en points. Par exemple, le prix d'achat d'un point ARRCO s'élevait en 1999 à 10,954 € et à 16,7226 € fin 2018. Ainsi, sur les vingt dernières années, le prix d'achat du point a augmenté deux fois plus vite que la valeur de service du point¹⁴.

6.4 Conclusion

Comment des acteurs syndicaux peuvent-ils participer à une telle diminution des droits sociaux ? Je donne quelques éléments de réponse qui me viennent à l'esprit.

La faiblesse du syndicalisme en France fait que quelques confédérations se sentent exister à travers une institution qui, si on prend les pensions du régime général, de la fonction publique et des salarié-es à statuts, est contre-révolutionnaire.

Il est frappant de voir ces acteurs syndicaux revendiquer sans cesse leur autonomie notamment gestionnaire. Ils s'imaginent bons gestionnaires. Ils le sont effectivement et ce, jusqu'au délire¹⁵. Ils pensent, à tort je crois, qu'ils perdront cette dite « autonomie » si d'aventure nous mettions en place demain un régime général universel avec garantie de taux de remplacement et pension minimale. C'est là une fausse crainte car cette autonomie, ils ne l'ont jamais eue puisqu'elle n'existe pas dans un paritarisme où le patronat décide du cadre. C'est-à-dire le cadre clairement rappelé par le patron des patrons Yvon Gattaz au début des années 1980 : la « bataille des salaires », le partage de la valeur ajoutée doit se faire uniquement en direction du capital ; si l'on doit octroyer des droits pour les vieux jours, passons par l'épargne retraite. C'est dire à quel point l'acteur patronal n'a jamais eu vocation à déployer le champ des retraites complémentaires obligatoires en répartition (70 ans !).

Et si le régime complémentaire doit avoir une utilité pour le CNPF/Medef et pour la CGC, c'est celle de limiter le déploiement du régime général (pour une histoire de sous et surtout de lutte de classes pour le patronat ou pour une simple lutte de places, catégorielle, pour la CGC). Sauf que, et c'est encore là un argument supplémentaire pour montrer que cette autonomie si chérie n'existe pas, nos gestionnaires sont très dépendants, des lois évidemment et plus particulièrement des relèvements du plafond de la Sécurité sociale qui, en contexte de modération salariale, grignotent leur institution.

On l'aura compris le « j'ai cotisé, j'ai droit » est une vaste fumisterie, il n'est pas au fondement du droit à retraite tel qu'il s'est majoritairement établi en France et même dans les régimes complémentaires où l'on pourrait penser qu'il s'incarne le mieux, nous ne sommes jamais dans un rapport de moi à moi, de la valeur de mon point lorsque je suis en retraite au prix du point lorsque j'en fais l'achat. Tout n'est pas contributif dans le contributif. Il y a des droits non cotisés, un peu, comme il y a des cotisations sans droit, beaucoup. La philosophie contributive du « j'ai cotisé, j'ai droit » est une négation du droit

13. Rappel : PC = nombre de points accumulés x valeur de service du point.

14. *i.e.* une augmentation de 52,66 % contre 24,75 %.

15. Comme en témoigne le relevé de conclusions de la réunion du 29 novembre 2013 du groupe de travail paritaire (institué par l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013) où l'on apprend que le droit à la retraite est un « produit retraite » qu'il s'agit d'« optimiser » et de « simplifier ».

à retraite. Un devoir de cotiser ne fait jamais un droit à retraite. C'est une arnaque que prépare Macron sur la base d'une philosophie sociale très confuse.

Dans un article de 1967 souvent mobilisé, Francis Netter, polytechnicien qui contribue à la rédaction des ordonnances de 1945, explique très clairement que le point est fondamentalement un outil de gestion. Il n'a en ce sens rien à voir avec le social, la justice ou la morale, si ce n'est une morale gestionnaire à courte vue : il s'agit de pouvoir piloter en permanence le système sur la base de ressources déterminées et sans jamais garantir les avantages promis. En 2012, dans un ouvrage sur la protection sociale, Bertrand Fragonard, magistrat à la Cour des comptes, qui passera par le cabinet de la ministre Simone Veil et sera directeur de la CNAF puis de la CNAM, souligne les « avantages » d'un régime universel en points, je cite :

« Il supprimerait pour l'avenir les règles spécifique des régimes de la fonction publique. Toute période d'activité professionnelle donnerait lieu à l'acquisition de points » Et surtout, Fragonard évoque le principal « avantage » qui est anti-démocratique : « le pilotage des régimes en points [permet] de lisser « à bas bruit politique » la baisse du rendement du point (le montant de pension acquis pour chaque euro de cotisation) [...] On le fait de manière beaucoup moins voyante que dans les régimes en annuités. Chacun a bien en tête le passage des dix aux vingt-cinq meilleures années décidé en 1993 dans le régime général, alors que personne ne sait (hors quelques spécialistes) que les décisions des régimes complémentaires produisent un effet au moins équivalent sur la baisse du taux de remplacement »...

Voilà. « Personne ne sait » nous dit ce bon monsieur. Et bien non, vous maintenant vous savez !

6.5 Trois remarques complémentaires

6.5.1 L'enjeu purement idéologique de la fiction du « j'ai cotisé, j'ai droit »

Premièrement, redisons bien ce qu'est un régime en répartition. Alors qu'en capitalisation il faut attendre 30 ans pour que le régime arrive à maturité et que le placement des cotisations permette de verser des pensions à niveau suffisant, la répartition permet de transformer immédiatement en pensions les cotisations perçues sans attendre le rendement du placement des cotisations. C'est ce qui avait conduit Vichy à supprimer la capitalisation en 1941. Il faut bien sûr qu'à l'échelle macro la totalité des cotisations soit égale à la totalité des pensions, mais la répartition rend possible n'importe quel critère d'affectation des cotisations. Vichy avait pris la condition de ressources, et pour forcer le trait, le critère pourrait être totalement arbitraire (l'âge du capitaine par exemple). En France, grâce aux initiatives communistes de 1946, il est, pour les trois-quarts des pensions comme nous l'avons vu la dernière fois, la combinaison du salaire de référence et de la carrière validée. **Bref en aucun cas la répartition n'appelle le lien individuel entre cotisations versées et prestations reçues, le fameux « j'ai cotisé tant, j'ai droit à tant ».**

Deuxièmement, comme vient de le montrer en détail Nicolas, et c'est très important, **ce lien entre cotisations versées et pensions reçues n'existe pas, en réalité, à l'ARRCO-AGIRC. Le « j'ai cotisé j'ai droit » est une fiction.**

Il l'est forcément dès le départ de l'AGIRC, puisque les premier/ères pensionné-es perçoivent leur retraite dès le lendemain de la création du régime alors même que, par définition,

iels n'ont versé aucune cotisation. **Pendant les vingt premières années de l'AGIRC la majorité des prestations n'ont correspondu à aucune cotisation préalable des intéressés.** La pratique était celle de la reconstitution de carrière : on reprend tous les salaires des nouveaux et nouvelles retraités depuis leur embauche, largement antérieure à la création du régime, on mesure les cotisations qu'ils auraient versé, on les convertit en points en fonction de la valeur d'achat du point, puis en pensions en fonction de la valeur de service des points cumulés.

Et la fiction de départ a toujours cours, mais cette fois à l'inverse : des cotisations ne donnent droit à aucune pension. La lecture des tableaux distribués montre le poids croissant des cotisations qui n'ouvrent pas droit à prestation, nous sommes aujourd'hui, **pour 165 de cotisations, à 100 de droits.** Et ces droits eux-mêmes n'ont rien à voir avec les cotisations versées, puisque la **valeur de service du point grandit beaucoup moins vite que la valeur d'achat du point.**

Troisièmement, si avec le « j'ai cotisé j'ai droit » nous sommes en pleine fiction, à quoi sert-elle ? À mener la lutte de classes du point de vue capitaliste. Ne pas calculer la pension en fonction d'un salaire de référence, comme dans le régime général, est décisif pour le patronat. Il ne faut pas changer le statut économique des personnes, faire passer la qualification du poste à la personne de sorte que le chantage à l'emploi soit subverti, que le salaire soit déconnecté de l'emploi et que la définition du travail soit sortie de son carcan capitaliste. **Adopter la fiction du point n'est pas du tout rendre la prestation proportionnelle aux cotisations, c'est générer une fiction de revenu différé,** c'est ôter de la tête l'idée que les pensionnés travaillent, c'est produire une idéologie conforme avec le statut capitaliste du producteur : une personne étrangère au travail, un individu libre (c'est-à-dire nu) reconnu comme producteur non pas par un attribut de sa personne mais par sa performance sur deux marchés maîtrisés par la bourgeoisie, le marché du travail et celui des biens et services, et ayant droit lorsqu'il n'est plus sur ces marchés au différé de ses revenus d'activité qu'il a mis au pot commun. Tout l'enjeu pour mener la lutte de classe du point de vue communiste est de rendre impopulaire cette représentation de la retraite et de rendre populaire sa représentation comme temps de la carrière où la personne est enfin reconnue comme productive, libérée de l'aléa de sa performance marchande.

6.5.2 Le ni/ni des années 1990 (ni premier ni deuxième pilier)

Il sera longuement exposé à la prochaine séance, mais j'ajoute un point à ce que vient d'en dire brièvement Nicolas. Les traités de l'Union Européenne sont fondés sur le **dogme de la libre-concurrence.** Cela vaut aussi pour les prestations sociales, qui doivent relever de la libre-concurrence entre les entreprises gestionnaires de ces prestations que sont les régimes de retraite. Un régime ne peut pas jouir d'un monopole, sauf s'il a des obligations statutaires de solidarité, mesurables au poids des prestations non contributives (celles pour lesquelles il n'y a pas de lien entre la cotisation et la prestation). En-dehors de ce cas où le monopole est légitime, il y a libre concurrence entre les régimes. Les régimes complémentaires ont choisi le premier pilier pour conserver un monopole, alors que les régimes complémentaires de santé ont choisi le second pilier. Ce choix du premier pilier par l'ARRCO-AGIRC s'est fait, de mon point de vue actuel, pour le meilleur (**pas de concurrence**, dont les effets pervers sont considérables) et pour le pire : ils vont pouvoir devenir, contre le régime général ou celui des fonctionnaires, le **modèle du premier pilier.** Pour l'assurance maladie et les mutuelles, l'évolution est différente puisque les régimes complémentaires de santé ont fait le choix du second pilier. Côté retraite, le choix du premier pilier fait des régimes complémentaires le possible loup dans la bergerie. Dans les années 1990, je m'étais réjoui de ce choix de la

non-concurrence, mais j'ai été un peu rapide. Si l'échec des organisations syndicales de transformation sociale conduit à la victoire de la CFDT autour du « *j'ai cotisé, j'ai droit* », nous perdrons la bataille centrale : la retraite comme poursuite du salaire disparaîtra au profit de la retraite comme différé de cotisations. C'est pourquoi la question du carcan des traités européens est très importante (monopole ou compétition à l'échelle européenne). Aujourd'hui, les régimes complémentaires peuvent se poser comme matrice légitime d'une refonte complète des pensions autour du « *j'ai cotisé, j'ai droit* ». Dans *Puissances du salariat*, j'ai dit qu'avec l'AGIRC les cadres avaient choisi le salaire plutôt que le patrimoine, mais cette formule est inexacte : ils ont choisi le droit du travail (les règles des cotisations et prestations de l'AGIRC) plutôt que le patrimoine (les régimes en capitalisation des contrats d'assurance-groupe), mais ils n'ont précisément pas choisi le salaire mais un revenu différé. On est certes dans une logique de flux (les cotisations sont immédiatement transformées en pensions) et non de stock (les cotisations ne sont pas accumulées dans des placements en vue d'un rendement), mais le **droit à pension nie le salaire et singe le patrimoine** (il faut une accumulation de cotisations pour calculer la pension).

6.5.3 Sur la remarque de Fragonard : éviter les remous politiques d'un régime paramétrique devenu régime systémique

Le régime paramétrique repose sur des paramètres (l'âge légal, la durée de cotisation, le taux de remplacement, le salaire de référence). Dès qu'on change un, deux ou trois de ces paramètres, ça fout le bordel. Depuis le livre blanc de Rocard en 1991, le fait qu'aient été changés la durée de cotisation, le salaire de référence, le taux de remplacement, la méthode de validation des trimestres... a produit, à chaque changement, un trouble (des manifs notamment) alors que le même résultat (et même un résultat plus fort, car la réduction des droits à l'AGIRC ARRCO est très forte) a été obtenu avec la complicité syndicale de la CGC, de FO, de la CFDT et de la CFTC à l'AGIRC-ARRCO, dont les règles sont systémiques. Les **droits baissent mais en douceur**, le jeu sur le taux d'appel, la valeur d'achat et la valeur de service du point permet de faire bouger significativement les droits à retraite mais cela **ne donne lieu à aucun conflit** car la portée politique de ces éléments est noyée dans le système même du calcul gestionnaire. L'enjeu de la réforme Macron est double : poser les retraité-es comme inactifs et en finir avec les conflits inhérents à un régime paramétrique.

6.6 Discussion

Une question concrète, les très hauts salaires, entre 4 et 8 plafonds, il n'y a pas cotisation salariale et patronales ?

Les tableaux distribués montrent un point décisif : au-delà du plafond (la tranche 2 est entre 1 et 8 plafonds, donc des salaires à près de 30 000 euros mensuels bruts), le taux de cotisation est en gros le même qu'en dessous du plafond, les **taux de cotisations ne sont donc pas dégressifs**. En-dessous du plafond, la cotisation à l'ARRCO est de 10,35% du salaire brut; additionnée à la cotisation de 17% au régime général, cela donne 27% de cotisation pour la retraite. La cotisation AGIRC au-delà du plafond est elle aussi à 27%. Donc la cotisation à l'AGIRC, au-delà du plafond, est aussi élevée que la cotisation ARRCO plus régime général en dessous du plafond : le taux de cotisation-retraite est donc unique quel que soit le niveau de salaire. Sauf qu'au-delà du plafond, on est uniquement avec une cotisation-prévoyance cohérente avec le statut capitaliste du producteur. Cela montre combien le patronat est prêt à mettre à la caisse pour légitimer le « *j'ai cotisé j'ai*

droit » contre le droit au salaire. De même qu'il met de fait plus d'argent pour contribuer aux régimes complémentaires de santé qu'il ne lui en coûterait si ces régimes étaient supprimés et remplacés par une hausse de cotisation au régime général. **Le financement des prestations sociales n'est pas d'abord une question de sous, mais une question de pouvoir sur le travail. On n'attaque pas le capital en lui prenant des sous, mais en changeant la valeur et sa production** : qui travaille, c'est quoi travailler, qui décide de la production et de qui travaille. Pour dire qu'un-e retraité-e ne travaille pas, le patronat est prêt à mettre tous les sous qu'il faut...



Question sur l'achat d'un point, à quoi cela correspond-t-il ?

La pension complémentaire consiste à accumuler des points, achetés au fil de la carrière. Si tu fais 2000 euros de cotisation retraite au cours de l'année, et si la valeur d'achat du point est de 10 euros, tu auras 200 points, si c'est 16,7 euros, tu auras 120 points. Tout cela s'accumule sur le compte. Tous les ans, tu reçois l'annonce du cumul des points dans le compte. Au moment de la retraite, si tu as 15 000 points et si la valeur de service est de 1 €, tu auras 15 000 € par an. Attention, Macron sait que le « *j'ai cotisé, j'ai droit* » est une fiction, il ne dit pas qu'1 euro de cotisation donnera 1 euro de pension, il dit « 1 € de cotisation donnera le même niveau de pension ».



Sur l'IRCANTEC

Merci d'en parler. L'ARRCO-AGIRC vaut pour les salariés du privé. Pour les contractuel·les des services publics, qui ne sont pas fonctionnaires, iels relèvent du régime général et d'un régime complémentaire qui fonctionne de la même manière que l'ARRCO-AGIRC et dont nous n'avons rien dit : l'IRCANTEC.



On entend parler de comptes notionnels, c'est pareil que les points ?

Il n'y a pas de conversion en points des cotisations, c'est la valeur des cotisations, évidemment actualisée en fonction de la hausse des prix, ou des salaires, ou du PIB, ça dépend, qui est cumulée. Le compte est dit « notionnel » car l'accumulation des euros ou des couronnes (pour les Italiens ou les Suédois, les deux pays qui ont adopté les comptes notionnels dans les années 1990) ne donne pas lieu à épargne, c'est simplement un jeu d'écriture. Les pensions sont calculées à partir du cumul des cotisations de la carrière en tenant compte de l'espérance de vie de la cohorte du nouveau ou de la nouvelle pensionné·e. L'intérêt des points est le caractère peu visible du jeu qu'ils permettent entre la valeur d'achat et la valeur de service, peu visible si le patronat trouve un syndicat comme la CFDT pour jouer à ce jeu.



La création de l'ARRCO n'est-elle pas en lien avec la volonté de ne pas augmenter les salaires ?

L'UNIRS est donc créée en 1957 est après l'accord Renault de 1956, c'est un enjeu très important, documenté dans *Puissances du salariat*. On a en 1955-1956, dans la métallurgie, une mobilisation réussie, des grèves réussies, qui conduit à une hausse considérable des salaires par exemple en Loire-Atlantique avec une CGT et une CFTC combattives et unies

(les conventions de la métallurgie sont départementales), au point que l'UIMM s'affole d'une possible contagion. Le patronat presse le gouvernement de faire un contre-feu dans une entreprise publique et à Renault, avec la complicité de FO, le pouvoir met le paquet pour arrêter l'incendie : 3^e semaine de congés payés et régime complémentaire de retraite. La CGT, largement majoritaire à Renault, se bat à l'époque pour le déplafonnement du régime général et refuse l'accord. Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT va en personne à l'AG des salariés, dit qu'il ne faut pas accepter et il est hué notamment parce que la 3^e semaine de congés payés est très populaire. La mise en place du régime complémentaire de Renault a été un moment important de la constitution de ce qui deviendra l'ARRCO en 1961. Notons que le patronat aura mis des décennies pour construire l'institution alternative à un régime général que les communistes avaient mise en place en 6 mois...



Peut-on dire pour simplifier qu'avec les points les gestionnaires du régime ont inventé une monnaie alternative, dégressive selon le temps et selon leur volonté ?

Oui pourquoi pas, et c'est une monnaie très fondante.



On aurait un compte retraite, comme tous les comptes à point : pénibilité, formation... Une autre question : est-ce que, comme dans le système helvétique à 3 piliers, ils ont bataillé pour liquider un pilier pour aller dans un autre, faire des changements de points, est-ce qu'ils comptent faire pareil avec les comptes à points ?

Le CPA c'est ça, c'est la fongibilité du point. Il y a **eu création pragmatique de comptes à points divers** et variés. Le Compte personnel d'activité réunit une partie de ces comptes, avec l'ambition de les réunir tous à terme et la possibilité d'utiliser des points formation pour partir plus tôt en retraite, etc. L'enjeu est que nous soyons là tous les ans à attendre la somme de nos points, en **adoptant un comportement patrimonial tout en acceptant le recul du droit au salaire à la qualification personnelle**. C'est vraiment une lutte de classes forte, et la bataille pour les retraites en est un élément important car l'essentiel des comptes à points sera constitué du compte de retraite.



*Pourquoi emploie-t-on le mot **paritaire** ?*

C'est moitié/moitié pour le patronat et pour les organisations syndicales. Dans la démocratie initiale, les 3/4 des sièges étaient pour les organisations syndicales, donc en théorie le patronat n'avait pas la main. Comme il a maintenant 50 % des sièges, il suffit qu'une organisation syndicale soit son « partenaire privilégié » et ça roule...



Une question sur la difficulté de l'argumentation. Comment argumenter que le salaire continué est économiquement possible aujourd'hui ?

Cela ne vaut pas que pour le salaire continué des retraités-es, cela vaut pour la proposition d'un salaire à la personne : **en divisant la production marchande par tous les plus de 18 ans, tu obtiens 28 000 euros par personne et par an**, donc au-delà des pensions moyennes actuelles (1600 euros par mois pour les hommes et 1300 pour les femmes, en comptant la réversion) dès lors que toute la valeur ajoutée est affectée aux salaires. Attention, cela ne veut pas dire que toute la valeur ajoutée va à la production de biens de consommation,

mais la part qui va aux biens d'équipements représente elle aussi le versement de salaires. Si la totalité de la valeur ajoutée marchande va au salaire au lieu d'être répartie entre prédation capitaliste et salaire, **aucun problème pour financer les pensions**, absolument aucun. C'est un premier argument, qui ne fait pas intervenir la question du champ et de la nature de la valeur : la valeur ajoutée actuelle est capable de donner une moyenne de salaire de 2 300 euros par mois à tou-tes les plus de 18 ans, à répartir selon des critères à discuter.

À quoi il faut ajouter que la valeur économique n'est pas une substance, la valeur économique c'est ce qu'en font les rapports sociaux. Si nous changeons ce que nous appelons valeur, nous pouvons augmenter la valeur en reconnaissant du travail vivant comme productif, là où il ne l'est pas aujourd'hui. On a augmenté la valeur du PIB en augmentant la valeur du soin (qui n'avait pas de valeur dans les années 1950). La valeur a un **fondement politique**. Tout l'enjeu, c'est une affaire de validation du travail des retraité·es qui peut demander encore du temps avant de se traduire dans une opération comptable. C'est en 1977 seulement que, dans la comptabilité nationale, on a attribué de la valeur à l'activité des fonctionnaires. Si le droit au salaire des retraité·es est maintenu, s'iels se battent pour travailler (et non pour ne rien faire) dans une optique de changement du travail, s'iels se mobilisent pour être libérés du marché du travail et non pas du travail, la question se posera de convertir y compris en calculs de comptabilité nationale la production des retraités. Donc 1), dans l'actuelle production de valeur marchande, on peut affecter un salaire à la qualification personnelle sans aucun problème comptable jusqu'à la mort. 2) qu'attendons-nous pour étendre le champ du travail ?



Ce sont les arguments de Réseau Salariat. Cela reste à un niveau académique. Que peut-on opposer très rapidement à la réforme Macron ?

Il faut montrer que c'est possible. Ensuite, que c'est souhaitable, que le **droit au salaire doit être sorti de l'emploi** et il faut le faire avec les jeunes qui se battent pour des formes non capitalistes de travail, les paysan·nes en lutte contre l'agro-business..., si cette bataille n'est pas menée sur tous les fronts, on sera battu·es les uns après les autres. D'où le séminaire de l'an dernier sur les droits économiques de la personne, pour nous armer dans la bataille contre le scandale que la reconnaissance de notre personne comme travailleuse dépende du marché de l'emploi ou des biens et services sur lesquels règne la logique du capital. Il faut argumenter en s'appuyant sur ce qu'est devenu, pour le meilleur et pour le pire, la claire conscience de la catastrophe écologique où conduit le capital (le pire étant le millénarisme). Par exemple, partir du « on ne peut plus être productiviste ». Cette formulation ne permet pas une analyse, il faut la convertir en disant que productivisme c'est capitalisme :

1. L'indifférence à la valeur d'usage de la production (la rentabilité du capital décide de ce qui est produit et non l'utilité sociale). Et l'indifférence à la valeur d'usage l'est aussi à la conséquence écologique.
2. Élimination du travail vivant, cf. Marx, le mort remplace le vif (les instruments de production), ce qui réduit le taux de profit : ça augmente le taux de survaleur (valeur ajoutée/salaire) mais baisse le taux de profit (valeur ajoutée/capital fixe et salaire). On a donc une baisse tendancielle du taux de profit, d'où la course folle à étendre le champ de la marchandise.

La question est de mener une bataille pour sortir la production de ces deux caractéristiques, qui sont liées au fait que le but de la production est de valoriser du capital. Donc ce sont des arguments qui peuvent porter : cf. les lycéen·nes qui se mobilisent pour l'écologie :

à quoi bon se former si demain on est tous mort·es. Il y a une radicalisation qui peut ne mener à rien du tout, il faut rendre rationnel ce discours, qui est fondé sur une conscience juste du mur vers lequel nous roulons si nous conservons ce mode de production capitaliste. La sortie de la production de cette double caractéristique suppose qu'au contraire, ce soit le travail vivant qui soit posé au cœur de la valeur, et que dans le travail vivant, on attribue à chacun·e un salaire à la qualification personnelle, que chacun·e soit postulé·e comme producteur/ice. Ça peut prendre du temps mais c'est payant comme argumentation.

7 | L'inscription des régimes français dans la politique de l'Union européenne

LE séminaire de ce soir est assuré par Gaël Coron, qui enseigne à l'École des Hautes Études en Santé publique à Rennes, qui a travaillé sur la jurisprudence de la Cour Européenne de Justice de Luxembourg. Attention, la Cour Européenne de Justice à Luxembourg est à ne pas confondre avec celle de Strasbourg, ce ne sont pas les mêmes organisations, Strasbourg fait partie du Conseil de l'Europe, celle de Luxembourg fait partie de l'Union européenne à 27,5, qui traite de l'établissement des quatre libertés fondamentales :

- liberté de circulation des marchandises,
- liberté de circulation des personnes,
- liberté des prestations de service,
- libre circulation des capitaux.

L'Union Européenne demande aux retraites et mutuelles de s'inscrire dans le premier ou le second pilier. Comme indiqué dans le document préparatoire, il va montrer comment l'Union européenne a construit l'idéologie des piliers de ressource.

Je travaille davantage sur l'Union européenne que sur le système de protection sociale français. Et je travailler sur l'Union européenne en science politique (à ne pas confondre avec les lieux où elle s'enseigne) : c'est une science sociale qui se rapproche beaucoup de la sociologie, à quelques différences près. C'est de ce point de vue que je vais parler, sachant que j'ai une formation juridique.

Quand on parle de l'Union européenne, la première des erreurs est de la concevoir comme un État (une structure qui a une compétence générale) : l'Union européenne a une compétence spécifique avec deux projets qui se sont succédé :

- Le marché commun (avec l'étape de 1979, très importante),
- La monnaie unique.

Le **droit** est important parce que c'est le **vecteur par lequel l'Union européenne agit concrètement** dans les États. En effet, la commission européenne n'a **pas les moyens humains** pour gérer la population qui habite l'Union européenne (le personnel est moins nombreux qu'à la Mairie de Paris), et n'a **pas les moyens financiers** non plus (les grandes années, le budget de l'Union européenne est de l'ordre de 1 % du PIB de l'ensemble des économies de la zone). Par contre, elle agit concrètement grâce à l'admission de deux principes généraux élaborés par la Cour de Justice :

- **L'application directe** du droit européen ;
- La **primauté** du droit européen sur le droit national.

Ainsi, les fonctionnaires nationaux appliquent le droit national et le droit européen. Cela va conditionner la manière de lire les initiatives européennes et ce que l'Union européenne fait.

On peut trouver le pire ou le meilleur dans les discours de l'Union européenne, mais la première question à se poser est celle de la **valeur juridiquement contraignante** de ces discours. Est-ce l'une des missions pour les acteurs publics nationaux de l'appliquer, ou un discours très général? On peut lire beaucoup de choses qui mixent la novlangue contemporaine, la vraie question étant celle de la **performativité juridique** des discours tenus. Quand on regarde ce qui a force de loi, on retrouve les trois piliers, aux origines Suisse.

On va reprendre rapidement ce que sont les trois piliers et surtout s'intéresser à l'utilisation performative par l'Union européenne de ces piliers pour contraindre les pays. On a travaillé sur le sens qu'a cette division en Suisse, et comment c'est utilisé comme outil de **cantonement de la répartition**. À un moment donné, cela circule dans des organisations internationales, notamment à la Banque mondiale qui a fait un rapport en 1992, consacré à la discussion de ce schéma en piliers. L'apport de l'Union européenne n'est pas de modifier cette notion mais de la faire entrer dans un espace **juridiquement contraignant**. Au tournant des années 1990 et 2000, cela va se jouer dans deux instances :

- D'une part le projet de directive, amené par Sir Leon Brittan, chargé des marchés intérieurs à la **direction générale** (DG15), d'établir un marché intérieur des fonds de pension – et doit donc définir cette notion, qui se comprend bien pour un anglais, un peu pour les néerlandais et peu au-delà : il faut donner des règles juridiques claires.
- Deuxième espace, celui de la **Cour de Justice** de l'Union européenne, arène politique largement sous-estimée. Parmi ceux qui décrivent l'Europe, on a tendance à dire que les politistes s'occupent de ce qui est politique et les juristes de ce qui est juridique. On n'a pas assez l'habitude de travailler sur l'aspect politique du travail de la Cour de Justice.

Il y a un va-et-vient entre ces deux instances et ces deux projets qui ne sont pas exactement les mêmes. Il y a d'un côté la direction générale qui veut faire avancer la directive des fonds de pensions et veut construire un marché intérieur, et de l'autre côté la Cour de Justice à qui on demande de dire où s'arrête et où commence le **droit de la concurrence**. Ces deux projets, s'ils paraissent séparés au départ, vont se retrouver : le lien se fait parce que le service juridique de la commission demande des informations sur les systèmes de retraite et se demande quels sont les systèmes dans l'Union européenne, précisément ce sur quoi la commission avait des informations. Or, la commission donne les trois piliers :

- Le premier, **obligatoire**, par **répartition**, géré par *l'État*. Historiquement, si l'on prend les fonctionnaires de la direction générale (quand on dit la commission européenne, c'est un fantasme, des directions générales tirent dans des sens différents), la forte dominance des acteurs anglais dans la DG dirigée par Sir Leon Brittan fait qu'ils se sont inspirés de la situation anglo-saxonne. Ce qui est intéressant, c'est que le texte de la DG 15 qui est utilisé dit qu'il est difficile de tout faire rentrer dans ces trois piliers. Ce premier pilier fait 91 ou 92 % des systèmes de retraite, ce n'est donc pas une description scientifique robuste, mais cela répond à des problèmes juridiques qui se posent.
- Le deuxième, par **capitalisation, professionnel**, facultatif ou obligatoire.
- Le troisième, de **l'épargne individuelle**. Depuis les années 1970, et cela se renforce dans les années 1990, des directives *Assurance* régulent ce troisième pilier.

Il faut bien distinguer les questions de la DG : où est la frontière entre le premier et le deuxième pilier (le troisième c'est simple, on l'identifie bien). On dit que c'est le professionnel, par nature par capitalisation. C'est une **frontière politique** : on sait que le premier pilier, c'est l'État dont on reconnaît la place très importante. Dire que c'est le

deuxième pilier, cela veut dire que c'est la DG des marchés intérieurs qui régule et non les États. Donc, pour eux, autant poser le plus large possible pour avoir la compétence la plus large possible.

7.1 Rappels sur l'organisation de la commission européenne

La commission européenne est structurée en directions générales avec la plupart du temps un commissaire à la tête de la DG, avec parfois un commissaire pour plusieurs DG. Là où l'échelle politique de la commission européenne a tendance à tourner, les DG sont structurantes. Il y en a une petite trentaine (transports, environnement, marchés...), elles avaient avant des numéros. Les commissaires sont choisis entre le Président de la commission (qui est d'abord désigné). La dernière fois, le parti qui est arrivé en tête aux élections du Parlement a fait campagne en disant que s'ils gagnaient, ce sera Juncker. La réunion des chefs d'État a accepté de prendre Juncker comme président. Mais il n'y a pas de règle dans le marbre, les traités sont flous sur cette question. Une fois ce chef nommé, il nomme des commissaires qui sont avalisés par la réunion des chefs d'État et le Parlement (ils seront auditionnés par le Parlement à cet effet). Il y a un contrôle politique sur ces commissaires. Lors de la crise de la vache folle, la commission européenne a été contrainte à la démission, ce n'est arrivé qu'une fois. En dessous, les directions générales s'inscrivent sur du temps long. Si on étudie sur le temps long la trajectoire des politiques européennes, il y a une grande pérennité dans la manière dont les DG conçoivent leur action (« on ne fait pas de politique, on applique les traités »). Il faut une grosse maîtrise des dossiers techniques pour mener cette action technique, le coût d'acquisition est très (très) élevé.

Je reprends, on a deux types d'acteurs avec deux types de questionnements :

7.1.1 Étape 1 : la directive *Fonds de pension*

La DG15 veut définir les fonds de pension pour faire un marché intérieur. Cette histoire commence avec des initiatives dans les années 1990 (la temporalité est longue), ils perdent une première fois en 1994, la directive Fonds de pension est à ce moment-là enterrée. Comme la commission est empêchée par le Conseil, elle essaie de passer par la fenêtre.

Ils relancent un processus de négociation sur la directive, qui arrive en **2003**. C'est la première étape, le **premier texte contraignant** qui dit qu'il y a un premier et un deuxième pilier. Cela change assez peu de choses (on s'est fait peur en disant que les fonds de pension allaient débarquer en France, ce n'est pas l'enjeu).

Les acteurs sociaux sont mobilisés au niveau européen et ont un peu bloqué, mais ce sont surtout les assureurs qui étaient inquiets. En France, les assureurs sont forts sur l'individuel, ils craignent d'être privés de leur marché à eux. Ce ne sont pas tellement les mobilisations sociales qui ont ralenti, ce sont surtout les assureurs qui ont freiné, et des choses ont perdu de l'importance (les États voulaient garder leur possibilité sur les marchés financiers, notamment en obligeant à placer sur les marchés nationaux dans la monnaie nationale, avec l'Euro, cela perd de l'intérêt). Cela court donc des années 1990 jusqu'en 2003.

7.1.2 Étape 2 : la jurisprudence de la Cour

En parallèle, c'est l'histoire de la Cour de Justice de l'Union Européenne. Cette solution des trois piliers est une réponse empirique à des questions complexes qui sont :

- **quel est le champ d'application d'un certain nombre de textes ?** Par exemple le 14108-71, sur la coordination des régimes de sécurité sociale, permet une portabilité des droits entre les pays. Mais où est-ce que cela s'arrête ? Commence ?
- Deuxième question, qui est aussi assez compliquée : où s'arrête et commence le **principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes ?** Sur ces principes d'égalité de rémunération, l'Union européenne a des apports importants. Il y a des arrêts des années 1980-1990 qui disent que la jurisprudence est transposable aux régimes de retraite : la pension de retraite, sur un régime professionnel, est un élément de rémunération.
- Une troisième source de jurisprudence est la question de la **concurrence**, sachant que celle-ci repose dans le droit communautaire sur une merveilleuse tautologie : une entreprise est ce qui est soumis au droit de la concurrence, le droit de la concurrence s'applique aux entreprises. La question se pose à plusieurs occasions, au cours des années 1990-2000 : est-on en face d'une entreprise soumise au droit de la concurrence ? Est-on dans le champ du droit de la concurrence ?

Une première série de contentieux vient plutôt de France, une deuxième des Pays-Bas.

7.2 Le contentieux venant de France

En France, cela se traduit par l'arrêt Garcia (1986) et l'arrêt Pistre-et-Poucet (1993 avec une affaire introduite en 1991). De quoi s'agit-il ?

Pistre et Poucet sont animateurs de la CDCA (Confédération de défense des commerçants et artisans), et sont opposés à la Caisse du Languedoc Roussillon. Ils conseillent de ne plus cotiser à la Sécurité sociale car en raison des directives assurance, le monopole de la Sécurité sociale est selon eux, terminé. Ils incitent à cotiser en plaçant l'argent dans un paradis fiscal. Ils introduisent une demande devant la Cour de justice, en montrant que le monopole de la Sécurité sociale est contraire au droit de la concurrence.

Première réponse de la Cour : non, une caisse de sécurité sociale n'est pas une entreprise, en vertu de deux éléments :

- En droit de la concurrence, pour que vous soyez **responsable de votre faute**, il faut que vous ayez la **liberté d'agir**, un peu comme en droit pénal. Si vous êtes totalement soumis à une législation, on ne peut pas vous reprocher une faute. Premier élément d'exonération (i.e. du fait qu'on n'applique pas le droit de la concurrence) : les caisses de Sécurité sociale ne font **qu'appliquer la loi**/le droit étatique (notamment en termes de taux de cotisation), ce qui fait opposition à la qualification de faute contre la concurrence (comme un diagnostic sur la santé mentale fait opposition au fait qu'on applique le droit pénal).
- Ce régime manifeste une **solidarité**. Celle-ci est reconnue à partir de trois éléments : le fait qu'il y ait de la **répartition** ; le fait qu'il y ait des droits **gratuits** (pour le service national, l'éducation des enfants...) et le fait qu'il y ait de la solidarité **inter-régimes** (des transferts monétaires entre les régimes, notamment la compensation démographique ¹).

1. La compensation démographique vieillesse, instituée en 1974 représente un ensemble de transferts

À partir de ces deux critères (absence d'autonomie de l'acteur et solidarité identifiée), ce régime n'est pas une activité économique, il n'est donc pas soumis à la concurrence et la caisse de sécurité sociale n'est pas une entreprise.

Arrive en 1995 l'arrêt FFSA (Fédérations françaises des sociétés d'assurance). À cette époque, il n'y a pas de retraite complémentaire obligatoire par répartition pour les exploitants agricoles individuels. Vous aviez un régime de base (la MSA) et pour le reste, il y avait un régime *facultatif* par *capitalisation* réservé aux exploitant-es individuel-les et pour lesquels les assureurs pouvaient concourir. Le plus important était Groupama (lien très fort avec le milieu agricole) et la MSA de l'époque avait promu son propre régime (COREVA).

La question qui se posait était : comment appliquer les critères précédents à cette solution ? On a bien une caisse de sécurité sociale (la MSA), qui ne fait pas pareil que les caisses vues précédemment : elle fixait le taux de cotisation et de prestation. L'argument de sa non-responsabilité car elle applique la loi ne marche donc pas dans ce cas. Ce que contestaient les assureurs est un point particulier : la loi fixe la possibilité pour tous les assureurs de concourir, mais le législateur prévoit une exonération de cotisations juste si c'est à la MSA. La plainte est téléguidée par Groupama qui obtient la fermeture du régime. Les agriculteurs doivent choisir de transférer vers une assurance, ceux qui ne choisissent pas, par un décret, sont transférés chez Groupama. On aboutit à la condamnation de la MSA ou plus précisément, c'est le Conseil d'État qui demande à la Cour de Justice comment appliquer le droit européen. La Cour réaffirme les éléments de Pistre-et-Poucet : il n'y a pas répartition (capitalisation), pas de compensation démographique, et les droits gratuits sont peu élevés. À cette époque, le premier critère (autonomie vis-à-vis de l'État) est l'élément déterminant. Si une caisse de sécurité sociale fixe taux de cotisations et prestations, on est dans l'autonomie et donc potentiellement dans la concurrence.

La MSA n'est pas considérée comme une entreprise pour l'ensemble de l'activité, mais en tant que gestionnaire de COREVA (nom de ce régime spécifique mis en place par la MSA pour la partie facultative par capitalisation).

7.3 Le contentieux venant des Pays-Bas

Après l'étape française (assureurs en conflit avec des caisses, ou associations poujadistes en opposition avec les monopoles de sécurité sociale), l'étape néerlandaise.

La Cour est une arène politique. Le service juridique de la commission va renseigner la Cour en disant où s'arrête le droit de la concurrence et où commence l'État : donc concrètement, où s'arrêtent le premier et deuxième pilier. La Cour n'emploie pas ces termes. Mais en ayant les observations de l'avocat général (ce qui se dit à l'intérieur de la Cour), on voit qu'il utilise ces termes de premier et deuxième pilier pour dire où la concurrence exclue, et là où il y a par principe la concurrence/le professionnel/la capitalisation. Mot pour mot, le document de travail de 1992 de la DG-intérieur est utilisé par la Cour pour délimiter la différence entre les deux. Dans le détail de la circulation des idées, ces deux histoires sont concomitantes.

Dans les manuels de droit aujourd'hui, cela se fait aujourd'hui avec cette grille de lecture :

financiers entre régimes vieillesse de base ayant pour objectif de remédier aux inégalités provenant des déséquilibres démographiques et des disparités des capacités contributives entre les différents régimes vieillesse. Compte tenu d'un ratio démographique (nombre de retraité-es de droits propres par actif cotisant) structurellement très supérieur à celui du régime unique, le régime des non-salarié-es agricoles a toujours été le premier bénéficiaire de ce mécanisme de compensation, devant le régime des salarié-es agricoles. Le principal contributeur a toujours été le régime général.

c'est donc **au-delà de la diffusion d'un référentiel**, c'est intégré comme un acquis communautaire. C'est important parce que dans les années 2000 on parle d'un rééquilibrage de l'Europe qui vient de la **méthode ouverte de coordination**² (très en phase avec les nouveaux modèles de gouvernance). Elle se caractérise par quelque-chose de non-contraignant : là où la commission ne pouvait pas prendre des textes juridiquement contraignants, on mettait les gouvernements autour de la table et on incitait à l'échange de bonnes pratiques... Je reste sceptique sur l'influence de cette méthode ouverte de coordination. Le principal vecteur de diffusion des catégories de piliers est le droit européen puisque c'est intégré à la définition d'un système de protection sociale. Quand on prend les manuels de base, il y a un appel à ces arrêts pour définir les points fondamentaux. Alors que la méthode ouverte de coordination, à part une vingtaine de fonctionnaires, personne ne sait ce que c'est (donc la diffusion des idées est restreinte).

Les **néerlandais** arrivent à la fin des années 1990 avec l'arrêt Albany, c'était en fait le syndicat des kinés qui était obligé de s'assurer à un fonds de pension, certes par **capitalisation** mais **obligatoire**. C'est une situation un peu nouvelle. C'est paritaire, par capitalisation et obligatoire. C'est du deuxième pilier. Dans le langage de l'époque, cela correspond à l'article 90-1 (la numérotation a changé). On dit que c'est une entreprise puisqu'il fixe son taux de cotisations et son taux de prestation. Comme on reconnaît qu'il a une utilité sociale – puisqu'il mélange les « bons » et les « mauvais » risques – on admet que **l'obligation de s'affilier n'est pas contraire au droit de la concurrence** : c'est une exception au deuxième pilier, avec une obligation de s'affilier. Il y a d'autres étapes, mais c'est celle-ci qui nuance les versions des deux premières, pour correspondre à une situation nationale qui est importante. La Cour est un acteur politique : elle ne va prendre de front l'obligation de s'affilier au fond de pension. Il faut donc garder une place dans sa spécificité.

7.4 Étape 3 : quel positionnement de l'AGIRC et de l'ARRCO ? Du ni/ni au choix du premier pilier

Troisième étape : quid les régimes français ? Et en réalité de l'AGIRC et de l'ARRCO ?

Ils voient apparaître, depuis les directives *Assurance*, un choix cornélien : soit s'inscrire dans l'espace de la concurrence (et mettre en danger l'obligation de s'affilier), soit s'inscrire dans l'espace de l'obligatoire, avec un raccrochement nécessaire de l'État. Cela passe par un tas de choix très techniques, qui renvoient à ce questionnement : suis-je du **premier ou du deuxième pilier** ? Dans les comptes-rendus présents dans les archives, on observe que la question se pose vraiment en ces termes-là. Est-on plus proche de l'État ou du marché ? Les opérateurs économiques de l'AGIRC-ARRCO sont les institutions paritaires qui ont fait le choix de s'inscrire dans les directives assurance pour une partie de leur activité.

À la fin de l'histoire, on va admettre **qu'une partie de leurs activités est extérieure au marché**.

Si vous mettez en place un régime supplémentaire par répartition, si vous êtes dans un régime fédéré par l'AGIRC et l'ARRCO, vous n'êtes plus un acteur économique. Le choix se manifeste en 2000 quand les régimes français vont demander à intégrer le 14-108-71, donc en français la coordination des régimes de Sécurité sociale, ce qui veut dire qu'ils sont un régime de Sécurité sociale (pourquoi pas), en précisant qu'ils sont, au sens du droit

2. Il s'agit d'une forme d'élaboration de politiques intergouvernementales qui ne débouche pas sur des mesures législatives contraignantes européennes et qui n'exige pas que les pays de l'UE introduisent de nouvelles lois ou modifient leurs lois.

européen, le 2^e étage du premier pilier. Ils sont donc une composante du premier pilier (pour éviter la concurrence).

Cela a une conséquence technique importante : en 1996, une réforme des régimes complémentaires dans laquelle est **abandonnée la part facultative des cotisations AGIRC et ARRCO**. Jusqu'à cette époque, un employeur cotisait à un certain niveau et pouvait faire davantage par la répartition (il y avait une tranche facultative, à la place d'un régime par capitalisation). La répartition prenait alors tout l'espace, puisque même le facultatif pouvait être fait par répartition. L'enjeu de la suppression de cette tranche facultative est de **créer un espace pour la capitalisation**, et d'établir la frontière du premier et du deuxième pilier. Dans le droit européen, vous ne pouvez pas être facultatif et par répartition. Ce n'est pas une construction plaquée par les académiques mais le discours des acteurs. Au début des années 1990, le discours de l'AGIRC-ARRCO est celui du ni/ni (ni premier, ni second), en 2000, par le texte par lequel ils demandent d'entrer dans le 14-108-71, ils entrent dans le premier pilier.

7.5 Les questions

Vous avez évoqué un arrêt de 1979 qui était un tournant...

C'est une étape essentielle de la construction européenne, mais cela ne touche pas directement la protection sociale. Il a le nom d'une boîte de superettes en Allemagne qui importe du Cassis de Dijon (liqueur qui titre à 16°), ce qui pose un problème Allemagne car cela fait moins de 30° (un alcool à moins de 30° ne peut pas être vendu, car le consommateur est incité à la consommation).

Par ailleurs, il y a au même moment en discussion au Conseil des Ministres de l'Union européenne un texte qui doit réguler le marché européen de l'alcool, bloqué depuis 15 ans. Mais les représentant-es de l'Allemagne à la Cour de Justice disent que s'il n'y a pas de texte qui régule le marché, il n'y a pas de marché (donc impossible d'importer cet alcool).

Le point de vue de la commission, repris par la Cour est que quand les États ont signé les traités, ils ont admis tacitement que toute marchandise construite conformément à la législation d'un pays pouvait circuler librement : c'est le **principe de reconnaissance mutuelle**. C'est très important : la commission a l'arme pour dire aux États que s'ils bloquent les propositions, la Cour de justice permettra de débloquent les situations, et donc que les États auront les défauts du marché intérieur sans les bénéfices. Ce sera appliqué aussi sur les prestations de service. Cela va véritablement changer l'influence et l'importance de l'Union européenne. À la Cour, il n'y a pas de négociation politique (mais ils ont le même référentiel intellectuel qui est le normativisme, donc une même vision du droit, et cela va beaucoup plus vite pour prendre une décision).

Les directives sont tellement le sens du compromis que le sens sera fixé vraiment quand la Cour tranchera dans des affaires. Il y a un **dualisme** de l'Union européenne : sa construction politique est très faible, sa construction juridique est très forte. Streeck, sociologue allemand, dit que l'Union européenne est l'exemple d'une **intégration négative**. Soit on met une puissance publique qui chapeaute les États (cf. l'Allemagne quand elle devient un état fédéral), soit on a le principe de reconnaissance mutuelle, et alors il n'y a pas besoin d'une puissance publique. C'est une harmonisation, car le producteur met en concurrence les espaces de régulation, par exemple les normes sociales et environnementales. Enfin Fritz Sharf fait la synthèse entre les deux : la véritable force de l'Union européenne est d'avoir **upgradé les normes de concurrence** : elle ne crée pas de nouvelles normes de concurrence. Cependant, dans le droit français, le droit social n'est pas inférieur au droit

de la concurrence, mais puisque le droit de la concurrence est dans le droit européen, et que le droit européen est supérieur au droit national, le droit de la concurrence devient supérieur au droit social : il y a un décalage de puissance juridique. Ce sont donc trois choses importantes pour comprendre les enjeux de l'Europe.

Bernard : l'effet de la reconnaissance mutuelle, c'est la renonciation à poser des règles fédérales au bénéfice de « dès lors que les règles sont admises dans un État il faut les admettre partout », ce qui est transposé à la circulation des personnes (ce qui se fait avec les travailleurs et travailleuses détaché-es). Si un-e travailleur/euse est régi-e par les règles d'un pays, où qu'il soit en Europe, ces règles sont légitimes (on peut donc trouver en France des travailleurs/euses régi-es par le droit bulgare). Cela suscite d'infinis conflits. Il y a des aménagements : notamment le fait de respecter le droit minimum du pays d'accueil. C'est très destructeur du droit social en Europe : on voit arriver des travailleurs/euses de pays dont le droit social est faible.

Gaël : je vous sou mets une invitation à chercher l'information. On s'imagine souvent le plombier polonais, mais en réalité, ce sont plutôt des entreprises qui ont transféré leur siège social (plutôt au Luxembourg qu'en Pologne), et qui peuvent alors appliquer le droit du travail de ce nouveau pays, sans avoir besoin de changer les salariés.

Bernard : cela ira plus loin : les contrats de travail peuvent être libellés dans le droit choisi par les contractants. Rien n'interdit à un employeur de vous proposer un contrat en droit bulgare.



Le Cassis de Dijon, est-ce comme cela qu'on a perdu le chocolat ? En France, le chocolat devait avoir uniquement du beurre de cacao, alors qu'on voyait des plaquettes avec la mention chocolat qui ne répondait pas à ces normes.

Après 1979, ce que cela a changé, mis sous la pression de Cassis de Dijon, les États ont eu tendance à accepter plus facilement les directives (ils avaient moins le choix). On aboutit en 1986 à l'acte unique européen qui voulait terminer en 1992 le marché unique.

1979 met en place l'épée de Damoclès de la reconnaissance par la Cour, à partir de 1986 puis de 1992, on voit des législations où la commission amène une définition européenne des marchés par une voie politique. Je ne connais pas l'histoire du chocolat mais je peux reprendre quelques principes généraux, à nuancer suivant les champs.

Une **grosse erreur est de penser que l'Europe oblige à faire**. L'Europe est une opportunité pour certains acteurs, tous ne parviennent pas à s'en saisir et tous ne savent pas où ils vont. Il n'y a pas un plan global avec l'Europe, Nicolas Jabko fait *l'Europe par le marché, une construction improbable* sur le marché de l'énergie notamment. Les premiers à demander le marché de l'énergie, ce sont les grands corps d'ingénieurs français car la France a des excédents de kW énormes (on veut inonder l'Allemagne avec notre énergie pas chère). La commission fait une alliance politique avec ces ingénieurs. Donc il ne faut pas prendre au sérieux l'histoire de l'Europe contre nous. C'est le cas aussi sur les mutuelles qui ont le discours que l'Europe a imposé quelque chose mais il y a une décision des mutuelles pour rentrer dans les directives Assurance. Les mutuelles ou les assureurs complémentaires santé sont tenus par le droit européen de respecter des règles prudentielles (pour assurer tant de personnes, vous devez prouver que vous avez les reins solides). Ce que l'on dit : mettre ces exigences financières a conduit à un **mouvement de concentration** toujours plus important dans ce champ des assureurs santé. Ils ont demandé à y aller. Peut être que grosses et petites mutuelles n'étaient pas exactement sur la même position, et que les grosses mutuelles s'en sont bien sorties. C'est par ce type d'explications qu'on peut comprendre ce qu'il se passe sociologiquement. Ici, c'est fait avec les acteurs privés et publics, et il y a

une asymétrie dans les acteurs qui contribuent. La commission ne peut faire quelque-chose que si elle a des alliances à l'intérieur et au-delà des États. Le gouvernement français, pour la directive fonds de pension, a défendu ses assureurs (ce qui a ralenti la mise en place du marché des fonds de pension), donc **ce n'est pas non plus marchés contre État. Il n'y a pas intérêt général vs intérêt particuliers**, c'est une vision naïve à écarter pour comprendre ce qu'il se passe.



Au regard du droit de l'Union Européenne, je pense que si l'on mettait vraiment en place une caisse de sécurité sociale pour tout le monde, qui définit le taux de cotisations et les prestations, indépendamment de l'État, ce ne serait pas possible. Il y a à la fois plus d'État et plus de marché. L'étatisation de la sécurité sociale en 1996 c'est pour déposséder les salarié-es de la gestion de la sécurité sociale.

Je peux rebondir sur 1996, c'est un élément important, vous faites référence à la mise en place des lois de financement de sécurité sociale. Ce que dit expressément Juppé, c'est qu'on fait cela pour être qualifié pour l'Euro : en 1993, on a Maastricht (avec les critères des 60 % de dette et 3 % de déficit), on fait semblant de croire que c'est la dette de la Sécurité sociale qui alimente les dettes, c'est objectivement lié avec la construction de la monnaie unique, au moins dans le discours de légitimation : comme l'État est le principal responsable devant l'Union européenne de la tenue des finances publiques, il doit avoir la main sur ce qu'il dépense (notamment dans le champ de l'assurance maladie).

En 1997, le Traité d'Amsterdam en ajoute une couche. Les critères de Maastricht étaient des critères de *qualification*, en 1997, on dit qu'il faut en permanence tenir ces deux objectifs. Il y a donc bien un lien avec la monnaie unique. En 2005, quand on réforme le pacte de stabilité, le discours keynésien était de dire que les critères étaient des critères stupides qui ne prennent pas en compte l'investissement, on le réforme pour le rendre *intelligent* (cela a un faible impact pour la France, mais fort dans les pays de l'Est) : si les dépenses concernées alimentent la mise en place de régime de **deuxième pilier obligatoire par capitalisation, ce n'est pas compté comme dépense publique**. Le deuxième pilier entre en lien avec la dimension politique monétaire et tenue des comptes publics. Pour arriver plus facilement dans les clous, on peut sortir les dépenses du premier pilier pour le mettre dans le deuxième pilier... qui est un « investissement dans le long terme »...



Comment le principe de subsidiarité réagit-il avec le principe de reconnaissance mutuelle ? Quand on a un bon système de sécurité sociale, il devrait s'imposer... D'autre part, vous montrez que la cour de justice est politique... quid de la séparation des pouvoirs ? Quel rôle alors au Parlement Européen ?

Sur la subsidiarité, elle est mise par les États-membre comme un frein, mais là ce n'est pas contradictoire (il ne faut pas toucher au premier pilier, la Cour réaffirme que les États sont maîtres chez eux côté premier pilier). C'est un principe opérateur en matière de compétence étatique et européenne. Il y a un aspect magique dans la pensée juridique : en vrai, on ne règle rien. Un problème doit être résolu à l'étage de gouvernement le plus adapté à la situation. Cela va jouer dans la bataille juridico-politique entre les acteurs, qui l'évoque pour empêcher une intrusion de l'Union européenne. Mais ça peut être utilisé aussi pour éviter toute amélioration des normes sociales.

Sur la séparation des pouvoirs, on peut répondre de deux manières :

Ce que dit Weiler, c'est que politiquement, cela marche le droit : la Cour a réussi à poser sa compétence.

Ce qui est plus étonnant, c'est le **paradoxe de l'acceptation** : pourquoi les juges nationaux (sauf le tribunal constitutionnel allemand) ont accepté d'appliquer le droit européen plutôt que national ? Pourquoi ce changement d'allégeance ? Parce que ce n'est pas si contradictoire. Marie-Joëlle Redor³ montre que depuis le début de la III^e République, les juristes essaient d'encadrer l'errance des pouvoirs élus, ce qu'ils ont trouvé dans la jurisprudence du conseil d'État très longtemps. À partir des années 1950-1960, une certaine vision du droit devient dominante dans les faits, le normativisme : le droit ressemble à une pyramide, c'est la hiérarchie des normes, je mets la constitution, puis les lois, les règlements, les arrêtés... Chaque étage doit être totalement conforme à ce qui est au-dessus. Les arrêtés doivent respecter Constitution et lois... Cela a longtemps été rejeté par la tradition juridique (la Constitution ne pouvait alors pas être invoquée en justice, jusqu'à ce que le Conseil constitutionnel, en 1971 puis 1976 mette en place une effectivité du droit constitutionnel).

Au même moment se met en place l'effectivité du droit européen par la Cour de Justice européenne. Cela s'inscrit dans cette tradition intellectuelle de **trouver un encadrement aux errances du suffrage populaire**. Cela explique, selon des sociologues, que les juges et juristes aient vu dans le droit européen une manière d'encadrer les pouvoirs élus. Le droit européen a une valeur juridique supérieur au droit national (c'est la constitutionnalisation du droit de la concurrence, vous ne pouvez plus défaire ce qui est fait au niveau européen). La concomitance entre effectivité du droit constitutionnel et européen, ce n'est pas contradictoire mais assez convergent. Cela suppose un certain état des rapports entre pouvoir élu et pouvoir juridique.



Vous dites qu'on trouve le meilleur et le pire dans les textes juridiques de l'Union européenne, et qu'il fallait faire la différence entre ce qui a valeur contraignante et valeur de parole. Quand on regarde les grandes orientations économiques et politiques (recommandations adressées à chaque pays chaque année), « le système de protection sociale produit de bons résultats, les inégalités sont inférieures »... Donc reconnaissent que cela marche bien mais qu'il faut le produire.

Ce qu'il faut voir dans les textes c'est que ce n'est pas un acteur qui a un discours, c'est un compromis politique entre ce que dit la commission et ce que disent les acteurs nationaux qui co-écrivent le texte. Le poids de l'État fait aussi qu'on prend des pincettes... ou pas... Je me méfie de l'utilisation de ces textes qui disent tout et leur contraire. On peut se choquer que 15 gouvernements aient un discours néolibéral au niveau de l'Union européenne, mais si ces gouvernements sont libéraux... C'est l'effet Rotary Club (si les gouvernements pensent que le marché est une bonne chose, ils diront que le marché est une bonne chose). L'Europe décide avec des gouvernements qui disent que c'est une bonne chose. **On refile le fardeau à l'Europe**. Dans la rédaction des textes, c'est un compromis même à l'intérieur du pays (on évite la pauvreté, mais pour trop cher).



On a dit que le pilier 1 représentait 92 % des retraites versées en Europe (il y a 20 ans), combien représentent le 2 et le 3, et comment ça évolue ?

3. Redor Marie-Joëlle. « C'est la faute à Rousseau... ». Les juristes contre les parlementaires sous la III^e République, in : *Politix*, vol. 8, n°32, Quatrième trimestre 1995. *Le pouvoir des légistes*, sous la direction de Annie Collovald et Bastien François, p. 89-96.

Dans les notes de bas de page, dans un document de travail des années 1990, ils disaient que l'AGIRC-ARRCO, même si c'est du 2^e pilier, c'est du premier pilier.

Bernard : l'enjeu est moins le **poids relatif de chacun des piliers que la signification du premier pilier**. Si le premier pilier devient du revenu différé alors que c'était du salaire continué, le poids statistique est identique mais la signification change... du coup le maintien des complémentaires dans le premier pilier n'est pas forcément une bonne nouvelle. Ceux qui créent ces critères sont absolument incapables de penser en-dehors de l'opposition État vs marché, ce qui est une **violence considérable aux constructions sociales** des différents pays.



Quand on dit qu'au niveau de l'Union européenne on essaie de tempérer l'expression de la volonté populaire / du suffrage universel...

Marie-Joëlle Redor le montre sur les juristes de la III^e République. Le fait par lequel les juges nationaux acceptent le droit européen ne correspond pas au contenu du droit, mais à quelque chose qui préexiste : **trouver par l'instance judiciaire un contre-poids au politique**. La jurisprudence du Conseil constitutionnel fait que les présupposés en matière économique sont les mêmes que ceux de l'Europe. Mais il est plus simple de reprendre la main sur le conseil Constitutionnel que sur l'Europe... mais quand on voit le poids de la Cour suprême aux États-Unis, cela montre que l'Union européenne n'est pas le seul élément. Cf. L'impensé du normativisme dans les pensées critiques. On trouve peu d'éléments sur : « pourquoi cette pensée devient hégémonique à l'intérieur du droit » ? Il existe un contrepoint à la pyramide, on peut regarder la sociologie du droit de Max Weber : l'ordre public social. Dans le normativisme, les normes sont hiérarchisées du fait de leur place, le principe d'ordre public social est qu'on applique non pas la norme supérieure de la pyramide mais la norme la plus favorable aux salarié·es. On trouve peu d'éléments de réflexion. Supiot écrivait des choses comme ça dans les années 1990, mais on trouve globalement peu de réflexions sur le droit.

8 | Les retraites aux États-Unis

LUCY ApRobert va présenter le système de retraite états-unien. Lucy est économiste, a travaillé à l'IRES (Institut de recherches sociales et économiques), à l'Association internationale de Sécurité sociale, au Conseil d'Orientation des Retraites (COR). Elle a fait sa thèse sur le système de retraite aux États-Unis avec Bernard Gazier, et continue des activités de recherche à l'institut européen du salariat à Nanterre.

Je vous propose un voyage assez loin : les États-Unis, ce n'est pas l'Europe, notamment en ce qui concerne la protection sociale. Ce qui est flagrant aux États-Unis, c'est que le système d'assurance maladie, même après les réformes Obama, est un système bancal. Par contre, le système de retraite a des éléments qui ressemblent à celui de la France : c'est un grand **système national**, par **répartition**, **financé par des cotisations** patronales et salariales. Il est fondé en 1935, c'est donc un système ancien qui fonctionne bien et est très populaire. Je vais parler de ce système public national, et aussi des systèmes des entreprises, ceux qui sont responsables des fameux fonds de pension. C'est beaucoup plus, aujourd'hui, un système d'épargne salariale que de retraite : il verse très peu de pension, mais permet de construire une épargne. Le vrai système de retraite est public.

8.1 Le système de retraite public national par répartition

Ce système est l'une des **pièces maîtresses du *new deal*** (traduit en France par « nouvelle donne »), un ensemble de mesures promulguées par le gouvernement de Roosevelt. Ainsi, le système de retraite est créé en 1935 en même temps que d'autres dispositifs sociaux, dans un contexte de grande crise.

1929, c'était le déclenchement d'un crack boursier, une grande crise qui dure jusqu'à la Seconde guerre mondiale. Il faut comprendre l'importance de cette crise dans la mentalité américaine. Les américain-nes l'appellent la « Grande Dépression » (avec des majuscules), « **Great Recession** », c'est l'évènement marquant du xx^e siècle. Il n'y a pas eu de guerre sur le sol américain, cette grande récession économique est une épreuve pour le pays. En 1935, il y a 25 % de chômage, ce qui est inédit, une détresse sociale, économique et psychologique. Cela foisonnait de propositions politiques pour enrayer la récession. Beaucoup étaient centrées autour des personnes âgées : il y avait trop de travailleurs/euses et chômeurs/euses, il fallait donc écarter les personnes âgées du marché du travail.

En Californie – il y a toujours les choses les plus étranges – un médecin appelait à un régime qui tournait de pension : il fallait que toutes les personnes au-dessus de 60 ans aient une pension très généreuse, équivalente au salaire moyen, dans une monnaie particulière qui aurait été fongible : il fallait la dépenser dans le mois suivant sa réception sinon cela disparaissait. Cela paraît étrange mais ressemble à certaines choses dites ensuite par Keynes : on peut donner de l'argent public mais qu'il faut le dépenser pour l'économie. Cela a une

influence politique importante : il y a beaucoup de **manifestations pour les pensions**, sponsorisées notamment par ce groupe.

La loi, en 1935, est dite sur la *Social Security*, j'insiste sur le nom : les Américains **inventent** le terme de Sécurité sociale, emprunté plus tard en France et ailleurs (cf. « association internationale de sécurité sociale »). On utilise ce terme internationalement. Cette loi de 1935 avait plusieurs volets :

- Elle établit une **assurance chômage** qui n'existait pas auparavant. Celle-ci était gérée par chaque État, avec des aides du gouvernement fédéral. Aujourd'hui encore, l'assurance chômage est gérée par chaque État.
- Elle crée un **revenu d'assistance pour les personnes âgées**, à effet immédiat. Ce n'était pas un montant dont rêvait le docteur californien, mais c'était un revenu immédiat.
- Elle crée enfin un **régime de retraite**, couramment nommé *social security*. C'est intéressant car, en France, quand on dit « sécurité sociale », on pense tout de suite à l'Assurance maladie, ce qui n'existe pas aux États-Unis. Cela crée des quiproquos, car les Français pensent que les Américains n'ont aucune assurance sociale, ce qui n'est pas le cas.

Ce régime n'a pas fonctionné immédiatement.

C'est un régime national (pour tous les États pareil), ce qui était inédit. Il a fallu que la Cour Suprême décide si, oui ou non, c'était constitutionnel. Cela a été autorisé par la Cour Suprême, on commence à collecter des cotisations en 1935, et la **première pension est versée en 1940**. À cette époque, c'est-à-dire en 1935 et un peu avant, il y a des discussions au sein de l'administration Roosevelt sur la possibilité d'instaurer une assurance maladie nationale, ce que Roosevelt lui-même a refusé : il avait déjà peur que le système de retraite ne passe pas, il craignait qu'en prévoyant en parallèle un système d'assurance maladie, ça ne passe vraiment pas. Il n'y a pas eu depuis de système national d'assurance maladie.

Beaucoup de principes établis en 1935 sont conservés depuis :

- **Cotisations** prélevées sur les salaires ;
- Répartition **50/50** entre employeurs et salarié-es. Cela signifie qu'on peut discuter du niveau des cotisations, mais pas de qui paye quoi : c'est toujours 50/50.
- La pension augmente avec le niveau de salaire, mais ce n'est **pas proportionnel** (ceux qui ont des salaires faibles ont des taux de remplacement supérieurs) ;
- Il y a un **plafond** pour les cotisations, assez **haut** (nettement plus que le salaire moyen).

C'est pour tous les États, et pour les salarié-es du secteur privé.

Les salarié-es du public étaient exclu-es. La raison est simple : les salarié-es du public avaient déjà des systèmes de leurs employeurs, on pensait qu'ils n'avaient pas besoin d'un système national. Plus tard, le système s'est ouvert aux salarié-es du public, qui sont pour la plupart dedans aujourd'hui, mais certain-es ne cotisent toujours pas au système national.

En 1939, la législation est modifiée pour instaurer des prestations pour les familles des retraité-es (épouses et enfants). Ce caractère familial est peut-être plus prononcé qu'en France. Il y a des pensions pour les veufs et pour les veuves, quand quelqu'un décède, les enfants, s'ils sont mineur-es, touchent une pension conséquente du système de sécurité sociale.

On a les chiffres entre 1940 et 2013. J'ai réalisé le graphique à partir de données publiées par l'administration de la Sécurité sociale, pour parler du système **d'indexation des pensions**. Quand je dis pension moyenne, il s'agit de toutes les pensions, et le salaire moyen, ce sont tous les salaires (y compris publics).

Aujourd'hui, la pension moyenne correspond à peu près au tiers au salaire moyen. On

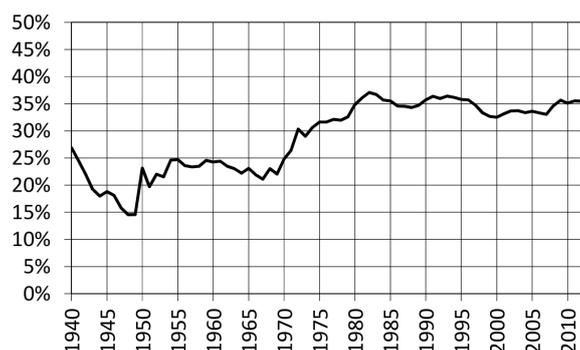


FIGURE 8.1 – *Social Security* : pension moyenne rapportée au salaire moyen (1940-2013)

peut penser que c'est peu, par rapport au système français (lorsque l'on prend en compte les régimes de base et les pensions versées par les régimes complémentaires). Mais ce n'est pas rien, et ce n'est pas très loin du régime de base français.

- Les pensions **débutent en 1940**, à 27 % du salaire moyen, cela **dégringole** par rapport aux salaires jusqu'en 1950, car la Chambre des Représentants des Sénateurs n'a pas augmenté les pensions, et il n'existait pas d'indexation automatique. En effet, après 1945, les salaires ont eu tendance à augmenter.
- En 1950, les parlementaires **augmentent nettement les pensions**. C'est **politiquement important** : sans cela, le système serait mort, la pension, très faible, n'aurait plus eu d'intérêt, c'est une deuxième naissance du système.
- Entre 1950 et 1972, la Chambre des Représentants et le Sénat (ce sont eux qui décident, il n'existe pas de paritarisme) tantôt les augmentaient, tantôt non. L'indexation n'était pas automatique mais a globalement suivi les salaires. Entre 1950 et 1970, on est en gros à 22 % des salaires.
- En 1972, il y a quelque chose qui ressemble à ce qui s'est fait en France en 1987 : ils **indexent les pensions sur les prix**, et non sur les salaires. Comme en France, c'était fait pour diminuer les dépenses de retraite. Mais, manque de bol, il y a eu une période où les prix ont augmenté plus vite que les salaires, ce qui était étrange pour les économistes, c'était imprévisible et aberrant mais cela a duré un bout de temps. Donc cette augmentation que l'on observe sur le graphique pendant une dizaine d'années est le fait d'une règle automatique, bêtement, sans que ce soit voulu. Bêtement, j'insiste parce qu'on dit qu'il vaut mieux une règle automatique, mais parfois il vaut mieux que les législateurs puissent gérer le système : l'économie n'est jamais réellement prévisible.
- En **1982**, la pension est élevée : environ 38 % du salaire moyen. Ils ont réduit les pensions en disant qu'il y avait eu une *erreur technique*, alors que c'était voulu pour réduire les pensions. Depuis, ils ont fait quelque chose qui ne s'est pas fait en France, ils ont déconnecté, ils ont fait **deux systèmes d'indexation** : les pensions en cours de paiement sont indexées sur les prix, mais les salaires portés au compte (utilisés pour calculer la pension, comme en France), sont indexés sur les salaires, ce qui veut dire qu'ils se maintiennent aux mêmes proportions. Le système est relativement stable, maintenant.

L'indexation est quelque chose de très important : pas d'indexation ? prix ? salaires ? règle automatique ?

8.2 Les régimes professionnels

Je ne sais pas si c'est le bon terme. Ce sont des régimes liés à l'employeur ou à la profession.

Avant 1935, les **administrations publiques** avaient très souvent des régimes pour leurs salarié·es. Aux États-Unis, quand on parle d'administrations publiques, ce sont les villes, les comtés, les États et l'État fédéral, donc toute la panoplie d'instances publiques. Ce sont des régimes généralement contributifs auxquels salarié·es et employeurs cotisent. Ils ont été maintenus et versent des pensions, ce sont donc de véritables régimes de retraite.

Il y a eu aussi des initiatives **syndicales**, il y a des choses qui ressemblent aux **mutuelles** des syndicats avant les années 1930 (pensions pour les veuves, rente d'invalidité...), mais du coup ils versent très peu de pensions de retraites, car cela nécessite de grandes capacités financières. Ces mutuelles disparaissent quasi toutes en 1929, avec la crise.

Quelques **grandes entreprises**, pas publiques mais qui fournissaient des services publics comme le gaz, l'eau, et les chemins de fer, ont également instauré des systèmes pour leurs salarié·es. Ce n'était pas contributif : **l'employeur finançait tout**. Ces systèmes ont continué à fonctionner après 1929, les employeurs auraient pu les faire disparaître mais voulaient se donner bonne conscience et bonne réputation. Pour cette tradition, on parle de *welfare capitalism* (welfare c'est la protection sociale). On peut traduire aussi par « entreprise providence », car l'entreprise va pourvoir aux besoins de tou·tes les salarié·es. Cette tradition continue, même si c'est de manière moins importante. C'est proche du *paternalisme*. Avant 1935, il n'y avait aucun régime de branche, il n'y avait que des régimes d'entreprises

Un commentateur de 1922 décrit à quel point ces régimes liés aux grandes entreprises ne garantissaient rien du tout : « *si vous restez avec la même société pendant toute votre carrière, ne décédez pas avant l'âge de la retraite, n'êtes pas licencié ou mis à pied, privé de prestation, si la société continue de fonctionner, que la société maintient le régime, vous toucherez une pension, si celle-ci n'est pas réduite et continue à être versée* » : les gens sont à la merci du patron, qui régit tout, il n'existe alors pas de lois.

Après la guerre, les **systèmes d'entreprise deviennent des complémentaires** : les salarié·es ont un socle de droits publics. Les syndicats ont acquis le droit à partir de 1949 de négocier la sécurité sociale des adhérent·es, l'employeur ne pouvait plus instaurer ou transformer le régime sans négociation syndicale.

Il y a eu quelques régimes de branche, instaurés en fait par les syndicats. Mais aux États-Unis, même aujourd'hui, il n'y a pas d'extension des accords de branche. Quand plusieurs entreprises négocient un accord avec un syndicat, cela s'applique aux entreprises avec un syndicat : c'est le syndicat qui crée le lien entre les entreprises. L'une des raisons est que les américain·es se méfient des organisations patronales, qui pourraient créer des monopoles, oligopoles, des coopérations qui ne devraient pas entre les entreprises du même secteur, c'est pourquoi iels n'aiment pas les organisations patronales de branche. Finalement, c'est le syndicat qui crée l'organisation patronale pour négocier. Cela s'est fait dans les secteurs très syndiqués, avec une forte mobilité entre les entreprises, en particulier les BTP : les charpentiers/ères dans les États de l'Est (car les gens bougent beaucoup d'une entreprise à l'autre) ont un régime de retraite et une assurance maladie. Autre exemple, le cinéma, où les gens bougent d'une compagnie de production à une autre (les intermittent·es du spectacle), les camionneur·es... ont un régime de retraite et une assurance maladie négociés par le syndicat.

Les salarié·es des administrations conservent leur propre régime de retraite. Les salarié·es du privé ont perdu beaucoup leur régime de retraite mais les salarié·es du public les ont conservés, en général. Cela crée des objections dans la presse : les salarié·es du public de

la ville de Los Angeles ont des pensions alors que ceux du privé n'en ont pas, il faut les abolir d'autant qu'elles sont payées par les contribuables (on entend quelques rengaines identiques en France).

En 1963, une compagnie de voitures ferme une énorme usine. Des centaines de salarié-es, couverts par un régime de retraite, ont perdu tout droit à une pension (la compagnie avait fait faillite, par manque de réserves), il n'y avait pas de protection légale. Beaucoup plus tard, en 1974 – il a fallu beaucoup de discussions – un système de réassurance est mis en place. Ainsi, tous les régimes de retraite cotisent sur le plan national, et si une entreprise fait faillite, le système finance une protection pour les salarié-es, c'est donc aujourd'hui plus sûr que cela ne l'a été.

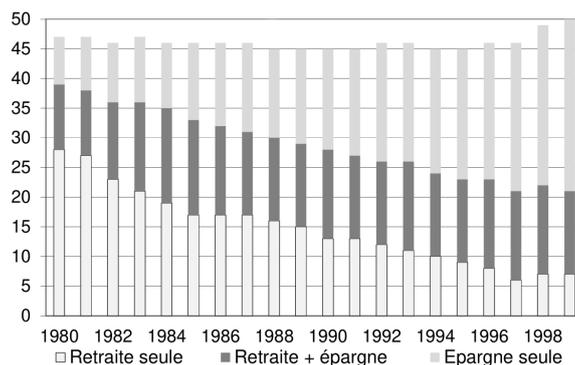


FIGURE 8.2 – Régimes de retraite et plans d'épargne salariale dans le secteur privé (1980-1999)

Ce graphique est intéressant car il **montre la disparition des régimes de retraite d'entreprise**.

Les Américain-es, mais on retrouve également ce concept en France, parlent de

- **Prestation définie**, quand le régime promet un certain niveau de pension, fonction des salaires, un certain taux de remplacement,
- **Cotisation définie** quand le régime ne promet pas un taux de remplacement mais un certain financement (5 % du salaire, tous les ans, par exemple). La pension versée est coupée du salaire.

Aux États-Unis, les vrais régimes de retraite sont à prestation définie, ils donnent un pourcentage du salaire (fonction aussi de l'ancienneté), les autres, dits à cotisations définies, sont ici appelés **épargne**. En 1980, 40 % des salarié-es du privé avaient un régime de retraite, en 1989, ils étaient presque 20 %, donc c'était en déclin.

Une des raisons de ce déclin, c'est que le **syndicalisme lui-même était en déclin**. Les syndicats essaient toujours d'avoir des régimes en prestation définie, mais de plus en plus, ce sont des régimes proposés directement par les employeurs, à cotisation définie.

Autre raison : **un changement de législation**. En 1981, une des premières choses faites par Reagan, c'était de faire instaurer des comptes d'épargne individuels qui auraient des exemptions fiscales au même titre que les régimes de retraite, et qui étaient mis à disposition des entreprises. Les entreprises ont, en très grand nombre, instauré de l'épargne. Dans ce système, ce qui se passe est que, quand un-e salarié-e prend sa retraite, iel a un capital qu'iel peut liquider et dépenser comme iel le souhaite. S'iel liquide avant 60 ans, il y a une pénalité fiscale mais il est possible de prendre l'argent. Par exemple, des personnes prennent ce compte épargne à 45 ans, car elles n'ont pas d'indemnités de chômage. Ce n'est donc pas de la protection sociale ni de la retraite, mais c'est considéré comme tel par le système fiscal.

Les Américain-es elleux-mêmes utilisent un langage qui prête à confusion. En disant *pension*, on parle du capital dans un compte épargne et l'argent versé par un régime de

retraite. Notamment quand on parle de *fonds de pension*, qui ne versent pour la plupart pas de pension : ce sont des fonds d'épargne salariale. Quand on glose en France sur les fonds de pension, il faut bien comprendre que ce n'est pas de la retraite, et ce n'est pas de la protection sociale. Cela explique en partie pourquoi les systèmes de retraite ont disparu. Les plans d'épargne sont individuels : chaque salarié a un compte et décide de l'investissement de son compte, l'employeur donne un choix négocié avec une compagnie de gestion de fonds, un peu comme l'assurance vie en France. C'est impossible pour un syndicat d'avoir un mot à dire collectif sur le placement de ces fonds. Il existe des vrais fonds de pension (c'est-à-dire qui financent des retraites) dans quelques secteurs : la fonction publique (l'État de Californie a l'un des plus grands fonds de pension du monde, avec une recherche d'influence politique), on trouve un aspect collectif parfois dans les régimes de branche, chez les camionneurs ou le BTP. Le syndicat a alors un mot à dire sur où est placé l'argent.

8.3 Conclusion

Le système américain, aujourd'hui, c'est la Sécurité sociale (qui ressemble beaucoup au régime de base en France) et des systèmes de comptes d'épargne individuelle salariale, avec quelques fonds pour les salariés du public, essentiellement. Le système des régimes d'entreprise est de toutes façons très bancal. Une compagnie automobile avec des milliers de salarié-es a encore davantage de retraité-es, et doit financer des retraites pour beaucoup plus de gens qu'elle n'a d'actifs. Une entreprise ne peut pas, même avec des fonds énormes, faire une telle promesse. L'entreprise providence **fonctionne très mal dans le long terme**. En plus, les entreprises américaines ont un problème pour maintenir l'assurance maladie. Un système, **Medicare**, couvre ceux qui ont 65 ans ou plus, et pour les autres, c'est financé par les employeurs ou par les personnes elles-mêmes. Mais si l'entreprise veut qu'ils partent, il faut qu'elle puisse continuer à payer l'assurance maladie. Cela fait des frais que l'entreprise peut très difficilement honorer : concrètement cela menace l'entreprise.

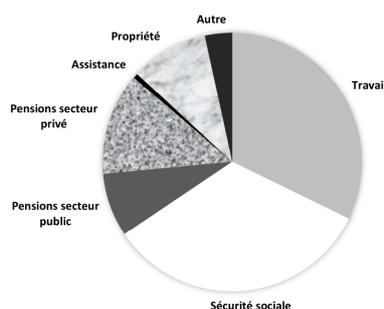


FIGURE 8.3 – Revenus de la population de 65 ans et plus (2014)

Dernier graphique, un camembert, qui résume les revenus de la population âgée de 65 ans ou plus, en 2014 c'est donc récent. Les chiffres sont un peu étranges car ce sont les ménages, or les ménages n'ont pas d'âge : ce sont donc les ménages dont le mari a plus de 65 ans. Les revenus du travail comprennent les revenus de conjoints plus jeunes. Il peut également, mais c'est moins courant, y avoir les enfants. Le travail, c'est 32 %, les pensions du privé c'est 9 % et le public c'est 6,4 %. Beaucoup plus de gens touchent des pensions du secteur privé (en réalité, les pensions du public sont plus généreuses). La **Sécurité sociale est la source de revenus la plus importante (33 %)**.

Pour terminer, je voudrais dire quelque chose sur l'**opinion publique**. Bush, le jeune,

lorsqu'il est élu, a commencé une attaque contre la Sécurité sociale. Il proposait de transformer le régime en répartition en un système de capitalisation individuelle et obligatoire, gérée par le gouvernement. Il est revenu plusieurs fois à la charge. Il est obligé de laisser tomber en 2005, il a cessé d'en parler, c'est maintenant rare d'en entendre parler. Les Américain-es avaient des comptes d'entreprise et voyaient combien c'était déconnecté du salaire et peu fiable, ils ne voulaient pas pareil pour la Sécurité sociale. À cette époque, j'étais à l'Association internationale de Sécurité sociale. Je me souviens avoir été dans les réunions dans les pays de l'Est dans cette période 2002-2003. Des agents des services d'assistance aux pays en développement américains, discutaient avec eux en coulisse pour prôner l'épargne individuelle. Cela m'avait beaucoup choqué. Ils les ont convaincus, en partie. Ils agissaient comme agents du gouvernement américain.

Nicolas : on a vu la difficulté à créer un système universel, et on voit aussi l'enjeu de l'indexation, qui n'est pas étranger à ce qui se fait en France. Pour le régime général, je rappelle la double indexation : les salaires portés au compte et les retraites sont indexés sur les prix. Pour le régime complémentaire, la valeur d'achat des points évolue. Donc ces questions sont centrales.

8.4 Discussion

Sur les régimes complémentaires du secteur public, comment fonctionnent-ils ? Par points, par annuité ?

Je parle de réserves financières, je distingue celle d'un régime de retraite et le capital dans des comptes épargne, car ce sont deux logiques différentes. Une entreprise ne peut pas financer des pensions sans réserve. General Motors, s'ils n'avaient pas de réserves conséquentes, auraient fait faillite. Les deux sont dits fonds de pension mais fonctionnent différemment.

Dans le secteur public, c'est différent. L'État de Californie, par exemple, est énorme (36 millions d'habitants, donc plus grand que beaucoup de pays), mais ils ont des réserves énormes, on le voit quand on regarde les 15 premiers fonds de pension dans le monde. Quand on regarde les salarié-es concerné-es, ce sont toujours les secteurs publics (Japon), l'État fédéral américain est 4^e, et les salariés de l'État de Californie sont en 6^e. On voit combien c'est le secteur public qui a de gros fonds. L'État de Californie est une entité plus grande que n'importe quelle entreprise ou presque. Le système public est toujours ou presque par annuité.



Est-ce par capitalisation ?

Non, c'est par annuité mais avec des réserves (ce n'est pas le capital qui détermine le montant des pensions), l'État doit financer les pensions. C'est un peu un mixte entre revenu différé et salaire continué. Le *social security* est du salaire continué. C'est environ 35 %. Il y a un barème progressif, qui change rarement, ce qui laisse la possibilité à l'épargne individuelle de se déployer.

Quand on dit par *capitalisation*, en France, à partir du moment où l'on est en prestations définies, ce n'est pas de la capitalisation. Capitalisation, c'est que les prestations sont égales aux réserves + ce qui est gagné avec les réserves.

Dans le cas de la France, le terme de prestations définies est peu adéquat. En pratique, il n'y a pas de prestations définies. Il y a un plafond défini (50 % x PSS au max), mais dans le droit, la prestation n'est pas définie. Cela dit, c'est un objectif politique souvent évoqué

(par les organisations syndicales), on abordera la question des revendications salariales le mois prochain. C'est parfois évoqué également dans les promesses ou l'exposé des motifs pour faire passer une loi. Cela a été, en 2003, une négociation pour savoir : le minimum contributif devrait être équivalent à 90 ou 85 % du SMIC. En France, c'est de l'ordre de la revendication politique. Par contre, l'expression cotisation définie est plus vraie.



Une question, comment le taux de cotisations est-il défini ?

Le taux de cotisation : ils définissent un certain taux de remplacement, avec un barème qui donne proportionnellement plus aux bas salaires, et ensuite le taux de cotisations s'en suit. Pour les gens qui ont d'assez hauts revenus, le fait que les régimes soient indexés est très important : aucun régime professionnel n'indexe de pensions, donc c'est un avantage important même pour les gens relativement riches.



Pour le régime général de retraite, on a vu que les retraites en cours étaient indexées sur les prix.

En 2018, il y a une désindexation. Récemment, on a appris qu'on allait réindexer les petites retraites sur les prix. C'est une nouveauté, on n'a jamais eu quelque chose comme cela. C'est bien la preuve que cette histoire d'indexation, c'est le nerf de la guerre...

Si on fait de la politique fiction, il semblerait que le système universel que Macron souhaite soit un truc par point à pilotage automatique. Dans le contexte politique qu'on connaît, il va sans doute baisser, au bénéfice de produits individuels. Il faut insister sur l'idée que présentement, l'enjeu n'est pas la capitalisation. Mais attention, cela ne veut pas dire que cela ne va pas arriver dans quelques années. On va universaliser un système avec la possibilité de baisser les retraites pour, d'ici une décennie, déployer des produits en capitalisation. Ce qui met la puce à l'oreille, c'est le plafond de cotisations, autour de 10 000 euros (on cotiserait sur les salaires jusqu'à 10 000 euros). Il serait donc inférieur à 8 PSS (en gros 25 000 euros).



Idéologiquement, quelle est l'idée ?

Libérer les salaires importants, et assécher les revenus des caisses. Et laisser les très hauts salaires placer les revenus. On pourrait très bien imaginer des niveaux définis de retraite, financés sur une cotisation sociale, soit sur la totalité du salaire, soit sur la valeur ajoutée.

La mise en place de comptes individuels peut être très, très rapide une fois le système déclenché. Avec des changements de comportement rapides.

L'enjeu aujourd'hui est idéologique : on fait croire qu'on a une retraite qui est de l'épargne alors que c'est un salaire continué sur la base d'une mutualisation qui s'opère au niveau national.

Quel est le salaire moyen aux États-Unis ?

C'est nettement plus élevé qu'en France, environ 6 000 \$ mais il y a beaucoup de choses que les gens doivent assumer (la santé et l'éducation coûtent très cher). Il faut donc plutôt comparer cela au salaire brut en France. Le taux de chômage est très bas (5 ou 6 %).

L'âge de départ à la retraite est de 62 ans, au plus tôt. Mais on a davantage quand on part plus tard. Dans les régimes d'entreprise, traditionnellement, les gens pouvaient partir tôt (souvent parce que les employeurs n'en voulaient plus).

Le graphique 1 porte sur tou-tes les retraité-es, quel que soit l'âge de départ.



Des retraités travaillent [sont dans l'emploi] ?

Oui, énormément.



Le taux de remplacement est faible, vous dites pourtant que c'est populaire. Pourquoi ne pas revendiquer de meilleures pensions ?

Il n'y a plus de syndicats.

Je n'ai pas donné les chiffres sur les disparités, mais pour le 20 % de la population le plus pauvre, 80 % des revenus sont assurés par le régime de base. Donc pour beaucoup, c'est quand même la source principale de revenus. Le fait que ce soit indexé est important : les gens savent que cela va suivre au moins l'inflation.



Si le taux de remplacement est faible, cela ne choque pas ?

C'est un système créé dans un moment d'adversité intense, une crise de plus de dix ans, cela reste dans une « mémoire collective » comme on dit en sociologie. Les gens ont fait aussi l'expérience de la variabilité de l'épargne individuelle. Même si c'est un tiers des revenus, c'est solide. Et c'est le seul droit qui a vraiment une dimension nationale.



Je voulais revenir sur le ratio, 80 % des revenus viennent de la retraite. Quels sont les autres 20 % ?

Cela peut venir des aides sociales, ou le fait de travailler un peu, les revenus du conjoint.



Quid de la santé ?

Une partie de la réponse est le désastre politique de 1965. Johnson met en place le système pour les vieux (*Medicare*) et pour les pauvres (*Medicaid*), il rendait alors très difficile d'instaurer un système pour tous. C'est un peu comme en France, avec les ALD, les affections de longue durée, ce n'est pas du même ordre, mais les gens qui ont une maladie chronique sont mieux pris en charge, cela rend moins grave les déremboursements.

Actuellement, il y a des mouvements pour une assurance nationale, notamment partis des syndicats. Bernie Sanders se bat pour cela. Ce sera intéressant de voir ce qui se passera. Mais c'est très difficile à mettre en place, plutôt en raison des intérêts des compagnies d'assurance. C'est un système très coûteux mais qui rémunère très bien tous les acteurs du soin et les compagnies pharmaceutiques, les intérêts en place sont très forts.

Dans les discussions avec des syndicalistes aux États-Unis, Trump essaie de couler ce qu'a fait l'administration Obama. Tous ont dit qu'il y a eu un changement psychologique. Avant, les Américain-es considéraient qu'il fallait l'avoir gagné ou mérité, mais maintenant, il y a une autre vision de cela. Concrètement, la réforme Obama a fait quelque chose d'important : il a interdit aux compagnies d'assurance de refuser d'assurer quelqu'un ou d'augmenter les prix pour les gens qui ont des problèmes de santé. Peu de personnes accepteraient de revenir en arrière sur ces points. Ce n'est pas une assurance sociale mais c'est un progrès important.

Nicolas : l'exemple de la santé me permet de faire un peu de pub. Ce mois-ci, sur l'hôpital, un ouvrage vient de sortir aux éditions *Raisons d'agir*, qui s'appelle *La casse du siècle*, on voit l'ensemble de la réforme de l'hôpital et du monde de la santé en France. C'est avec Frédéric Pierru et Fanny Vincent. C'est intéressant car on retrouve les mêmes thématiques réformatrices, les mêmes logiques : réduire un droit général pour laisser se développer des choses individuelles.

9 | L'argumentaire réformateur et la réponse des opposant·es

9.1 Rappel de l'objet de la réforme : de pensions conquises comme un droit au salaire

C'EST que l'on a coutume d'appeler « la réforme » des retraites s'inscrit dans un ensemble plus vaste, qui concerne la sécurité sociale et plus largement le droit du travail. C'est une attaque tous azimuts, ininterrompue depuis trente ans, contre le salaire à la qualification personnelle, *remplacé par un droit du travail capitaliste instituant un binôme de deux piliers de ressources inséparables, le premier comme revenu universel de base et le second comme rémunération à la tâche doublée d'un compte personnel d'activité.*

Les *revenus de base* sont des substituts au salaire nés avec l'invention des « jeunes » sur le marché du travail à partir du « plan en faveur de l'emploi des jeunes » de 1977 : durant toute une phase « d'insertion » qui peut durer jusqu'à 40 ans, on n'accède pas à un salaire à la qualification de la convention collective mais à des stages, à des contrats en service civique, au volontariat, au bénévolat, à des missions de philanthropie, etc. Ce dispositif de forfaits financés par l'impôt ou de rémunération à la tâche ignorante de la qualification de la convention collective, au départ ciblant les « jeunes », a été étendu très au-delà avec la prime d'activité, le RSA-activité, la massive fiscalisation du Smic, la multiplication des contrats à la tâche. Il a aussi été étendu à toutes les prestations sociales avec la CSG-allocation familiale (Rocard), le fonds de solidarité-vieillesse (Balladur), le panier de soins (Jospin) et avec un forfait universel de chômage en cours de construction (Macron). Les travailleurs/euses concerné·es accèdent à des ressources qui nient résolument le fait qu'ils soient porteurs d'une qualification ou que leur poste soit qualifié.

Au-delà du premier pilier des revenus de base, dits « non contributifs »¹, les travailleurs/euses accèdent à des ressources extrêmement contributives, qu'elles soient directes (par exemple un contrat de mission pour une tâche et une durée déterminées) ou socialisées sous la forme de comptes personnels nés des accords MEDEF/CFDT depuis les années 1990 : compte formation, compte jour, compte pénibilité. Il en existait déjà un, depuis 1947 pour l'Agirc et 1961 pour l'Arrco, le compte retraite du régime complémentaire ARRCO-AGIRC construit par le patronat comme droit au différé des cotisations de carrière contre le droit à la poursuite du salaire dans la pension de retraite du régime général, et c'est celui que Macron veut substituer au régime général. Ce qu'il y a de commun à tous ces comptes c'est que, comme les revenus de base, ils remplacent le salaire à la qualification personnelle, mais

1. Sur le caractère décisif de l'apparition au tournant des années 1990, dans les catégories de la comptabilité nationale, de la distinction entre prestations « contributives » et « non contributives », voir Yann Le Lann, « Définir les frontières comptables du social », *Politix*, 2014. J'y reviens dans la quatrième partie pour analyser la défaite des mobilisations contre la réforme des retraites.

cette fois par des ressources nées des droits acquis au cours de la carrière en fonction de la performance sur le marché du travail ou sur le marché des biens et services. La réaffirmation du statut capitaliste des travailleur/euses est claire.

Pour visibiliser et harmoniser toutes des créations juridiques éparses des dernières décennies, un double projet est en cours depuis le quinquennat Hollande et la campagne présidentielle de 2017. Les revenus de base seront réunis dans un « revenu universel » tandis que les revenus contributifs différables le seront dans un « compte personnel d'activité ». On le voit (et j'y insiste car à qualifier ces mesures et projets de « destruction du droit du travail » on manque l'essentiel), le droit du travail n'aura pas disparu : il sera devenu capitaliste parce que le salaire aura disparu. Cette très déterminée contre-révolution capitaliste du travail, certes préparatrice d'une crise financière majeure, certes génératrice d'une folle fuite en avant dans l'impasse anthropologique, écologique et territoriale de la production capitaliste, est pour le moment victorieuse. Pourquoi ? Selon moi, la persistance dans la défaite des opposant-es à la contre-révolution capitaliste du travail vient du caractère défensif de mobilisations qui, parce qu'elles sont aveugles sur le déjà-là communiste du salaire à la qualification personnelle et de la subvention de l'investissement, sont incapables de s'appuyer sur lui pour l'actualiser en luttant de façon offensive pour sa généralisation.

La réforme des retraites constitue la défaite majeure des dernières décennies. Je rappelle la situation de départ. La subversion communiste de la sécurité sociale qu'a opérée en 1946 la création d'un régime unifié, géré par les travailleurs/euses et au taux interprofessionnel unique à la place des multiples caisses patronales, d'assurances ou paritaires, à champ de compétence divers (entreprises, bassins, branches, interpro) et pratiquant des taux de cotisation disparates, a posé la pension comme la poursuite du salaire : aucun compte n'est tenu des cotisations versées, l'enjeu est de remplacer un salaire de référence en fonction des trimestres validés dès lors qu'a été perçu un minimum de rémunération. Les retraité-es ont droit au salaire, ce sont des travailleurs/euses. Contre ce droit au salaire des retraité-es, le patronat crée dès 1947, pour les cadres, et généralise en 1961 pour tou-ttes les salarié-s du privé, des régimes complémentaires qui posent les retraité-es comme des inactifs/ives ayant droit au différé de leurs cotisations de carrière. Cette contestation patronale du droit au salaire des retraité-es n'explique, aujourd'hui encore, que le quart des pensions et, au moment où a démarré la contre-révolution capitaliste du travail, le taux de remplacement dans la première pension nette du dernier salaire net pour les salarié-es à carrière complète né-es en 1930 était de 84 %², selon une fourchette allant de 100 % pour un dernier salaire égal au Smic à 60 % pour un dernier salaire supérieur à 3000 euros, soit une incontestable réussite de l'affirmation du droit au salaire des retraité-es. Comment a-t-il été attaqué et comment ont réagi les opposant-es à cette attaque ?

9.2 L'indexation sur les prix

L'acte fondateur de la contre-révolution capitaliste des retraites, dont l'objectif est d'en finir avec le droit au salaire des retraité-es et d'imposer le différé des cotisations, est *l'indexation sur les prix* qu'opère Séguin en 1987 pour le régime général et que l'accord Chèrèque-Fillon de mai 2003 a étendue à la fonction publique. L'indexation sur les salaires est évidemment cohérente avec la nature salariale de la pension : le/la retraité-e est un-e travailleur/euse productif/ive dont la ressource est un salaire évoluant comme l'ensemble des salaires. Mais si celle-ci est le différé d'un stock de cotisations passées dont il s'agit de garantir le pouvoir d'achat, c'est l'indexation sur les prix qui est cohérente : le/la retraité-e

2. Échantillon inter-régimes des retraités, DREES 1997

est un·e ancien·ne travailleur/euse dont la ressource est le juste retour de la solidarité dont iel a fait preuve en mettant une partie de son salaire au pot commun quand iel était actif/ive. Remplacer l'indexation sur les salaires par l'indexation sur les prix est donc bien la première pièce d'une contre-révolution capitaliste qui entend remettre le travail sur les seuls rails de l'emploi et s'attaquer à tout ce qui lie le salaire, et donc le travail, à la personne.

Or elle va être menée à touches régulières au cours des trente années suivantes dans l'indifférence syndicale à ce cœur de « la réforme ». En 1986 comme en 2003, les opposant·es n'ont déployé *aucune opposition de principe à l'indexation sur les prix*. Iels se sont posé la question de savoir si le pouvoir d'achat des pensions est mieux assuré par une indexation sur les prix ou les salaires, ce qui n'est pas illégitime bien sûr mais passe à côté de l'enjeu de la contre-révolution par totale sous-estimation de la conquête du droit au salaire des retraité·es : on trouve par exemple une appréciation positive de l'indexation sur les prix des pensions des fonctionnaires à un moment où le gel du point d'indice fait que les salaires des fonctionnaires progressent moins vite que les prix. On le voit : la grave sous-estimation de l'enjeu du salaire à la qualification personnelle³ entraîne une insuffisante mobilisation syndicale dans la fonction publique sur le refus de principe (et pas simplement au nom de l'atteinte au pouvoir d'achat) du gel de l'indice et des primes qui se substituent à sa progression. Gel de l'indice et montée en puissance des primes sont le point nodal d'un remplacement de la qualification du grade par celle du poste, et donc de la mise en cause du statut de la fonction publique dont le salaire à la qualification personnelle est le cœur. Cette relative passivité devant le remplacement de la hausse de l'indice par celle de la prime est cohérente avec l'absence de réaction de principe au changement de l'indexation des pensions et avec la vulnérabilité à l'argument selon lequel le différé des cotisations serait plus juste qu'une poursuite du salaire qui ne prend pas en compte les primes.

9.3 La distinction entre prestations contributives et non contributives

La deuxième touche de la contre-révolution capitaliste des retraites est sans doute son point le plus aveugle. C'est *le remplacement de la cotisation communiste par un mixte de CSG et de cotisation capitaliste*. Je désigne comme « cotisation communiste » et « impôt communiste » leur part qui finance le droit au salaire à la qualification personnelle et la subvention de l'investissement, en opposition à la « cotisation (ou impôt) capitaliste » qui finance le droit conjoint au revenu universel et au revenu différé (ou anticipé dans le crédit) et le remboursement de crédits d'investissement⁴. La distinction entre revenu universel et revenu différé s'est imposée au début des années 1990 au nom de *la distinction entre prestations prétendument contributives et prestations prétendument non contributives*.

Les prestations décrétées « liées au travail » sont celles qui sont contributives parce qu'elles ont donné lieu à cotisation. Nous retrouvons là l'entreprise réformatrice de remettre le salaire dans le carcan de l'emploi capitaliste : les prestations s'adressent à des

3. Témoignage de cette sous-estimation, la critique de mon travail que font un dirigeant syndical comme Pierre Khafa ou des économistes atterrés qui contribuent à l'argumentaire des opposants à la réforme : Voir Jean-Marie Harribey, « Aux salariés mal nés, la valeur n'attend que 18 années. Lire *Vaincre Macron* de B. Friot » publié le 15 janvier 2018, et Michel Husson, « Bernard Friot ou la stratégie de l'incantation », publié le 17 janvier 2018, sur le site en ligne de *Contretemps. Revue de critique communiste*. Pierre Khalfa, Des théorisations fragiles aux implications politique hasardeuses : à propos des travaux de Bernard Friot, *Les Possibles*, n° 11, automne 2016

4. Je rappelle que la lutte de classes est interne à la répartition, puisque toutes ces modalités relèvent de la répartition. Ce n'est qu'à la marge qu'elle se joue entre répartition et capitalisation.

improductif/ives et doivent être le différé de cotisations versées quand le/la travailleur/euse était productif/ive. Les prestations non contributives sont posées, elles, comme « non liées au travail », et attribuées au nom de la « solidarité nationale » avec des catégories de population niées comme productrices mais victimisées et posées comme porteuses de « besoins universels »... Les parents sont utiles mais iels ne sont pas productifs, et un impôt capitaliste, la CSG, doit permettre de financer « les coûts de l'enfant » qui les appauvrissent (1991). Pour les « personnes âgées » qui n'ont pas assez cotisé, la CSG doit financer un « fonds de solidarité vieillesse » universel (1994). Le droit à un minimum de soins doit être garanti à toute personne, et la CSG doit financer un « panier de soins universel » (1997). Les chômeurs/euses ne sont pas productifs/ives, mais ceux qui n'ont pas assez cotisé doivent pouvoir percevoir pendant le temps de l'amélioration de leur employabilité un forfait de chômage appelé à devenir universel en concernant progressivement les démissionnaires et les indépendant·es (2019).

L'idéologie du droit à un forfait minimal non contributif universel infuse ainsi, en contrebande, celle du fondement nécessairement contributif de toute prestation « liée au travail ». Exit donc la légitimité – j'ajouterais le cadre de pensée – d'un droit au salaire hors de l'emploi, au cœur du régime général de 1946. Au-delà du revenu de base non contributif, un second pilier de ressources doit remplacer le salaire par le différé de cotisations capitalistes à des régimes complémentaires (dans l'attente qu'ils soient principaux) pour toutes les périodes dites de hors-travail parce que hors-emploi : au-delà du panier de soins, les soins remboursés en fonction des cotisations à des régimes d'assurance-maladie complémentaire devenus obligatoires depuis 2014 ; au-delà du minimum-vieillesse, des pensions proportionnelles au cumul des cotisations dans des comptes à points (projet Macron de 2019) ; au-delà du forfait universel de chômage, des prestations de chômage ayant elles aussi perdu tout lien avec un salaire de référence et proportionnelles aux droits cumulés dans un compte de cotisations (projet Macron anticipé dans les « comptes rechargeables » négociés entre Medef et Cfdt).

La petite musique du « chacun a droit à un minimum pour vivre » et du « j'ai cotisé, j'ai droit » a ainsi soutenu le refus patronal de la pratique du droit au salaire déconnecté de l'emploi et fondé sur une qualification de la personne. Or les opposant·es à la réforme, inattentif/ives à l'enjeu de cette déconnexion, n'ont pas contesté le principe du remplacement du salaire lié à la personne par les deux piliers. La conviction que les pensions sont calculées en fonction des cotisations versées est très répandue chez des militant·es de ce fait incapables de promouvoir la pension comme droit au salaire délié de l'emploi : iels sont très surpris par la statistique montrant que les trois-quarts des pensions sont calculés sans tenir compte des cotisations versées. Pire, les opposant·es à la réforme ont construit leur opposition ... sur le postulat réformateur : la solidarité intergénérationnelle entre des actif/ivs cotisant·es et des retraité·es retrouvant dans leurs pensions la contrepartie de la solidarité dont iels ont fait preuve en mettant une partie de leur salaire au pot commun. Poser les retraité·es comme non productif/ives et donc relevant de la solidarité intergénérationnelle est une position partagée par les réformateurs et leurs opposant·es. Autrement dit, alors que les prémices de la conquête d'un droit au salaire pour les retraité·es appelaient, pour être confirmées, la promotion d'un calcul de la pension sur la base du seul salaire de référence, sans tenir compte ni des cotisations (ce qui est majoritairement le cas) ni de la durée de la carrière, les opposant·es à la réforme ont admis le fondement contributif des pensions et, comme nous allons le voir, centré leur bataille sur des considérations de carrière.

9.4 Extension du salaire de référence et allongement de la carrière complète

La troisième touche de la contre-révolution capitaliste des retraites a été *la modification du calcul du salaire de référence inauguré en 1993, avec passage progressif des 10 aux 25 meilleures années, en même temps que la carrière complète, celle qui garantit la totalité des droits, était progressivement portée de 150 à 172 trimestres*. Cette double dérive a marginalisé la logique salariale en ôtant son importance au « meilleur salaire » puisqu'il tendait à se rapprocher du salaire moyen de carrière, laquelle carrière, du fait de l'allongement considérable de la durée de la carrière complète, devenait le centre du débat public. Les opposants se sont peu affrontés au cœur du recul des pensions, à savoir l'effondrement du salaire de référence, qui a été d'autant plus considérable qu'avec l'indexation sur les prix (et non plus sur les salaires) des salaires portés au compte, la valeur actualisée de ces salaires, pour certains très anciens du fait du passage à 25 ans, était très réduite. Or – effet là aussi de l'indifférence au caractère salarial de la pension – la bataille sur le salaire de référence n'a pas été menée, tout le débat se concentrant sur la durée et le mode de calcul de la carrière complète (retour ou non aux 150 trimestres, intégration ou non des années d'études, des temps de chômage non indemnisés), ce qui mettait l'accent sur la contrepartie en travail passé, cohérente avec la montée en puissance de la thématique de la contributivité et de son capitaliste « j'ai cotisé j'ai droit ».

9.5 Le recul de l'âge légal

Dernière touche de la contre-révolution capitaliste des retraites, *l'augmentation de deux ans de l'âge légal de départ en retraite en 2012 et le centrage du débat de 2019 sur une augmentation supplémentaire d'un ou deux ans*. Il faut revenir ici sur les conditions de l'obtention de la retraite à 60 ans en 1983. Jusque dans les années 1960, la retraite à 60 ans n'est pas un mot d'ordre mobilisateur. Il ne deviendra populaire qu'avec la montée du chômage des hommes de plus de 50 ans, plus ou moins déguisé en pré-retraite, concomitant avec l'irruption dans le débat public de la thématique du « chômage des jeunes » qui, à partir des années 1970, accompagne la disqualification des moins de 35 ans et leur exclusion croissante du droit au salaire : ils sont condamnés aux « mesures jeunes », c'est-à-dire au travail gratuit, au nom du devastateur « mieux vaut un petit boulot que rien du tout » fondé sur le mensonge d'État qui, confondant sciemment taux de chômage et poids du chômage, affirme qu'un-e jeune sur quatre est au chômage (alors que celui-ci concerne de 7 à 8% des 18-25 ans). La revendication de la retraite à 60 ans va alors devenir populaire et l'ordonnance de 1983 supprimant la décote dès 60 ans en cas de carrière complète vise à transformer des chômeur/euses âgés en retraité-es et à « laisser place aux jeunes » : *la retraite se popularise comme temps bienvenu d'après le travail* au moment où monte en puissance la souffrance au travail liée au poids de plus en plus mortifère du management et des injonctions à l'intensification du temps de travail. Le droit au salaire de retraité-es invités à se réjouir d'être « libérés du travail » est devenu hors de saison, et le débat public se centre sur le fait de savoir si l'on part en retraite avant ou après l'âge moyen de l'espérance de vie en bonne santé.

9.6 Une défaite idéologique

On voit comment *en trente ans les opposant·es à la réforme se sont alignés sur le cadre argumentaire de leurs adversaires en croyant le combattre alors que, s'ils le contestaient dans ses conclusions, ils l'acceptaient dans ses prémisses*. Dans ce désastre idéologique, le rôle d'une lecture à la fois littérale et positiviste de Marx (conduisant à la stérilisation de son apport) porte une responsabilité intellectuelle considérable. Si, de toute éternité capitaliste, travailler, c'est vendre sa force de travail, les retraité·es ne travaillent pas, les fonctionnaires vendent leur force de travail, bref le statut de la fonction publique ou le régime général de sécurité sociale ne changent pas la nature du salaire et il est positif que les retraité·es ne perçoivent pas de salaire puisqu'ils sont libéré·es du travail. La bourgeoisie a réussi à populariser sa définition du travail comme extérieur aux personnes, et à faire admettre la normalité de temps où des adultes sont étrangers au travail, et donc au salaire, comme « jeunes » « avant le travail » en train de « s'insérer » (l'insertion pouvant durer une vingtaine d'années d'activités non payées, en tout cas non payées au salaire à la qualification), ou comme « chômeur/euses » « pendant le travail » en train d'améliorer leur « employabilité » grâce à la « sécurisation des parcours professionnels », ou comme « retraité·es » « après le travail » invités à « lutter contre le vieillissement » dans des activités bénévoles. Les ressources de ces temps « hors travail » de l'âge adulte ne peuvent pas être du salaire. Elles doivent relever d'un mixte de forfait universel et de revenu différé : le *forfait universel* de « l'allocation d'autonomie » pour les jeunes et des prestations « non contributives » pour les chômeur/euses et les retraité·es, le *revenu différé* des prestations « contributives », qu'elles soient, pour les chômeur/euses et retraité·es, le report de leurs cotisations passées ou, pour les jeunes bénéficiaires de prêts, l'anticipation de leur remboursement futur, quand ils seront insérés.

Force est de constater que le caractère capitaliste de l'insupportable baratin résumé dans le précédent paragraphe ne saute pas aux yeux de celles et ceux qui se mobilisent contre les prétendues « réformes néo-libérales ». En finir avec des décennies de défaites, qui font qu'aujourd'hui la crédibilité des syndicats est très entamée chez les travailleurs, suppose donc un déplacement déterminé de la culture et de la pratique militantes.

9.7 Pour un déplacement de la culture et de la pratique militante

Mon diagnostic est le suivant : si les opposant·es à la contre-révolution capitaliste du travail sous-estiment les conquis du salaire à la qualification personnelle et de la subvention de l'investissement rendus possibles par la socialisation de la valeur dans la cotisation ou l'impôt communistes, c'est parce qu'ils acceptent l'irresponsabilité des travailleur/euses dans la production de la valeur. La production reste le monopole non véritablement contesté de la bourgeoisie capitaliste, qu'elle l'exerce directement ou par la médiation de l'État. Les opposant·es à la contre-révolution capitaliste du travail préconisent à la fois une meilleure répartition de « la valeur » et une place plus grande de l'État dans sa production. Meilleure répartition d'une valeur non interrogée : fiscalité sur le capital et les revenus les plus élevés, réduction des inégalités, récupération par les travailleur/euses des gains de productivité dans une hausse des salaires et une réduction du temps de travail. Place plus grande de l'État dans la production : le non-marchand et l'investissement public sont, pour les opposant·es, connotés positivement. Dans les revendications, la lutte pour la propriété de l'outil par des travailleur·euses libéré·es tant de la dette que du marché du travail n'est pas prioritaire,

quand elle n'est pas absente. La mobilisation syndicale et politique n'a pas comme objet premier la responsabilisation communiste dans l'auto-organisation de la production, et dans sa définition, par les travailleur/euses elleux-mêmes sur leur lieu de travail et dans les institutions de coordination de la production.

Faute de quoi, et je reviens ici à l'objet spécifique des retraites, l'acceptation de l'irresponsabilité conduit en défense dans l'impasse stratégique de *la réduction du temps de travail*. La réduction du temps de travail, qu'elle soit hebdomadaire ou sur l'ensemble de la carrière, est certes une nécessité défensive pour se soustraire à l'hétéronomie, réparer tous les désordres du quotidien générés par l'organisation capitaliste du travail et maîtriser une partie de sa vie. Mais elle ne peut pas fonder une stratégie offensive, car la limite de la réduction du temps de travail est évidente. D'une part les employeurs compensent cette réduction par une intensification du travail, qui devient encore plus hétéronome. D'autre part, le hors-travail est en miroir avec un travail resté aliéné et peut n'être pas plus émancipateur que le travail. Le temps gagné peut se transformer en une astreinte continue (cf. tous les débats actuels sur le droit à déconnexion et à prévisibilité de l'emploi du temps). Le bénévolat de retraité-es est incapable, sauf exception, de soustraire les personnes prises en charge à leur négation par le marché du travail et par l'élimination du travail vivant constitutive du travail capitaliste. Enfin et surtout, elle naturalise l'étrangeté capitaliste du travail aux personnes, elle légitime un temps de la vie adulte qui serait « après le travail ».

Conclusion L'enjeu n'est pas que le « hors travail » s'affirme face au « travail » pris comme des substantifs sans adjectifs, mais que *le travail devienne communiste*, c'est-à-dire qu'il soit mobilisé pour la production d'une valeur qui a sens pour le bien commun et qui repose sur l'affirmation du travail vivant, qu'il soit décidé par les travailleur/euses elleux-mêmes dans des entreprises et des institutions de coordination de la production (caisses d'investissements par exemple) autogérées, le tout sous le contrôle et avec le soutien d'institutions macrosociales du politique désétatisées. Cela suppose, s'agissant de la retraite, que soit posé clairement un droit politique au salaire dont, je l'ai évoqué lors de la séance consacrée au régime général et j'y reviendrai dans la séance de juillet prochain, l'âge devrait être 50 et non pas 60 ans.

10 | La retraite, le travail et la valeur : qu'est-ce qu'un·e retraité·e ?

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) ?

Le cœur de la réforme, c'est l'indexation sur les prix, la transformation du financement (cotisation), le durcissement du contributif et la 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 retraité·es le droit au salaire**. C'est un droit qui pose les retraité·es comme travailleurs et travailleuses jusqu'à leur mort. Pour la moitié la plus aisée des retraité·es, 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'être humain**, le travail social ou le travail de nécessité est la condition des êtres humains. 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 de 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 (Confédération générale des cadres) 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 ne doivent pas être sous-estimées.

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. l'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.

10.1 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.

10.2 Contributivité et solidarité nationale font système

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/euses, sont empêché-es 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-générationnelle que pose la pension comme continuation du salaire, c'est tout autre chose : c'est l'attachement au travailleur ou à la travailleuse 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-générationnelle 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-e comme le chômeur/euse 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 lui 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 des travailleur/euses et des ayant-es 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/euses, des retraité-es et des étudiant-es. 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 figées. 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 salarié-es 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. À 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·e 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 par contre 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), empêche de questionner la possibilité d'une hausse des taux de cotisation lissée sur 40 ans, le débat n'a pas lieu. D'autant qu'il y a des 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'État 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.

10.3 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 retraité·es. 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 ou la retraité-e ait un statut de salarié-e, qu'il soit actif/ive 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 des retraité-es comme inactif/ives. **En posant les retraité-es comme inactifs/ives, 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 (la 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 salarié-es » 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 évoquent les retraites :

- 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.

10.4 Une proposition offensive

Le propos est un peu accablant, mais 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 retraité-es. Comme droit au salaire à la qualification personnelle : le

jour où iel prend sa retraite, dans le meilleur des cas, la ou le salarié-e voit la qualification qui mesure son salaire non plus lié à son poste de travail mais à elle ou lui-même et c'est définitif. Iel est libéré-e du marché du travail. Il s'agit de généraliser cette conquête et de la pousser plus loin, car le salaire continué est versé en référence à une durée d'activité. La limite du régime général, comme de celui des fonctionnaires ou des salarié-es à statut, est de poursuivre le meilleur salaire compte tenu d'une durée d'activité, ce qui alimente peu ou prou la dynamique de la contributivité, et nie le fait que la ou le retraité-e est un-e travailleur/euse, dont 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** (qui concerne déjà le tiers des plus de 18 ans). À 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-e, 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-e, 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 tient en ce que nous créons de la valeur économique. Jusqu'à quel niveau de salaire ? On est renvoyé-es à des propositions sur les fourchettes de salaire : 1 à 3, avec 1 700 euros à 18 ans, à 5 000 euros. S'agissant de la retraite à 50 ans, les salaires seraient portés à 2 300 euros s'ils sont inférieurs, 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 qu'il 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 et travailleuses. La constitution d'un temps légitime d'après le travail (et on est invité-es à s'en réjouir) est symétrique de la période d'insertion : les 20-35 ans sont considéré-es comme non-travailleurs/euses, iels 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 retraité-es comme travailleurs/euses est décisif pour rendre illégitime le fait qu'il y ait un temps avant le travail, un temps 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 et productrices (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 est que le travail concret ne correspond 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 (comme 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 retraité-es 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 renvoie les DRH (comme Danièle Linhart l'a rappelé au procès France Télécom, 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 salarié-es sont nié-es dans leur compétences, dans le travail concret qu'iels savent faire).

Ces retraité-es qui, à 50 ans, disposeraient de leur salaire comme un droit politique, ceux qui s'emmerdent dans leur boîte vont la quitter : faut 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 salarié-es, mais où 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 retraité-es : 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 retraité-es qui entendent rester dans l'organisation où iels

sont, je préconiserai qu'ils disposent d'une protection juridique comme les délégué-es syndicaux aujourd'hui, contre le licenciement (même avec son salaire). Que ces retraité-es, sous protection juridique, aient la responsabilité de l'auto-organisation des travailleurs/euses, 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/euses du travail concret. Il faut des salarié-es d'expérience, qui connaissent les rouages des services et entreprises, et qu'ils soient protégé-es (par le fait d'être dotés de leur salaire et *inlicenciables*), avec cette responsabilité. On ne peut pas attendre indéfiniment. 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 retraité-es va aller vers les entreprises alternatives. Dans les grandes entreprises, mais dans les grands services publics pris dans un mode de gestion privatisé, les travailleurs/euses 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 retraité-es, titulaires de leur salaire et en situation de salarié-es 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/euses 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.

10.5 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 la valeur ajoutée aussi sûre que la masse salariale comme base non fraudable, et 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 capitalistique, 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, 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, elle 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. Iels 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, quand 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.

Salaires différés, le « j'ai cotisé j'ai droit », c'est hélas la manifestation d'une acceptation que la ou le retraité·e 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 ? Je le fais d'un point de vue anthropologique : est-il normal que le travail soit étranger à nos personnes ? Est-ce normal d'être exclu·e 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 intergénérationnelle, 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. Pour le mode de calcul, il faut une assiette (on fait de % d'une assiette) : en mesure transitoire, faut-il conserver l'assiette du salaire ? On peut 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 employé·es, mais où est passée la cotisation ? Peut-être pourrait-on demander les cotisations

sur les robots ? Une question : les retraité-es 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 salaire 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 exportation possible). L'État 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 intermittent-es. On est devant une population très intéressante, car décidée à maîtriser son travail concret. Pour les plasticien-nes, auteurs/ices, 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, parce 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 intermittent-es et d'avoir le droit au salaire à la qualification personnelle. Pour les plasticien-nes et auteur-es, c'est pire, il n'y a rien, le dispositif repose sur le droit d'auteur-e, très dépendant du marché. Ce sont des publics prioritaires car des gens décidés à maîtriser leur travail concret. Aurélien Catin n'est pas là, mais il a des réflexions sur la façon dont ces créateurs/trices, aujourd'hui lié-es au marché et qui se battent pour le droit d'auteur-e (c'est au nom de la propriété intellectuelle que le capital investit l'internet, le numérique, et tente de supprimer les libertés dans ce champ, le droit d'auteur est donc un très mauvais combat). Sauf que, chez les plasticien-nes sans doute davantage que chez les professionnel-les du spectacle vivant, chez les auteur-es, 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. Iels ne seraient plus enfermés dans l'activité, je deviens reconnu-e pour ma capacité à produire de la valeur, et je pense, pour avoir participé à quelques réunions de travail avec des auteur-es, iels 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

inévitables (vedettes pour quelques-uns et misère pour tous) qui ont pu surmonter cela (les 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 retraité-es. Traditionnellement, la CGT demandait aux retraité-es de militer dans leurs entreprises d'origine. Aujourd'hui, il y a un développement des syndicats de retraité-es dans le cadre des unions locales et départementales. Ce que l'on vit dans ces syndicats : les militant-es sont déconnecté-es 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 retraité-es et le monde du travail, plus iels sont soumis-es à cela. Qu'en est-il de l'organisation des retraité-es ?

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.