



Bernard Friot : "Le management capitaliste entrave notre désir de participer au bien commun"

A l'heure où le gouvernement envisage une remise à plat de la fiscalité, l'économiste Bernard Friot propose de revoir entièrement le fonctionnement du système salarial et des cotisations sociales. Copropriété des entreprises, mutualisation des profits et salaire à vie pour tous : telles sont ses suggestions pour nous sortir du "malheur collectif" qui nous enferme depuis 30 ans dans la précarisation, le chômage, la marchandisation infinie et l'obsolescence programmée. Des réflexions à contre-courant qui, à l'instar de celles sur le revenu garanti, ouvre le débat sur l'autre société à édifier. Entretien.



Basta ! : On parle désormais davantage de "pouvoir d'achat" que de salaires. En quoi est-ce différent ? Pourquoi préférez-vous le terme "salaire" ?

► **Bernard Friot**¹ : La "défense du pouvoir d'achat" ne passe pas par une hausse du salaire mais par la baisse des prix — et donc des salaires — ou par des formes de rémunération sans cotisations sociales : épargne salariale, intéressement, primes...

Utiliser le terme "pouvoir d'achat", c'est aussi nous réduire à nos seuls besoins à satisfaire par ce pouvoir d'achat, c'est accepter de réduire le salaire au seul prix de notre force de travail. Or, le sens du salaire a changé depuis les conquêtes ouvrières du 20^{ème} siècle. Il n'est plus seulement le prix de notre force de travail, mais intègre la qualification et les cotisations sociales.

Ces qualifications — du poste dans les conventions collectives du secteur privé, de la personne dans le grade de la Fonction publique — pourraient ouvrir de nouveaux droits. Assorti de cette cotisation et de cette qualification, le salaire affirme que nous sommes les seuls producteurs de la valeur économique, et non de simples travailleurs à qui l'on consent un "pouvoir d'achat" pour s'assurer que nous serons demain au boulot.

Le salaire est un outil anticapitaliste.

¹ Professeure émérite à l'Université Paris-X Nanterre, Bernard Friot est économiste et sociologue. Ses travaux portent sur la sécurité sociale et plus généralement sur les institutions du salariat nées au 20^{ème} siècle en Europe continentale. Il est membre de l'[Institut européen du salariat](#) et de l'association d'éducation populaire [Réseau Salariat](#). Il a récemment publié à La Dispute *L'enjeu des retraites* (2010), *L'enjeu du salaire* (2012), *Puissances du salariat* (2012), et chez Peter Lang, avec Bernadette Clasquin, *The wage under attack : employment policies in Europe* (2013).

Vous proposez d'associer au salaire une forme de "citoyenneté économique". En quoi consiste-t-elle ?

► Le suffrage universel — une personne, une voix — a été conquis pour affirmer la souveraineté populaire sur la délibération politique. Ce droit politique est aujourd'hui une caricature car il n'a aucune prise sur l'économie, chasse gardée des propriétaires des entreprises, les détenteurs du capital. Il est donc urgent d'enrichir la citoyenneté de la maîtrise de l'économie. **L'enjeu est de faire du salaire un droit politique au cœur de la souveraineté populaire sur l'économie.**

L'idée est d'attribuer à tout le monde la majorité économique à 18 ans, avec trois droits.

- ❑ D'abord la copropriété d'usage de tous les outils de travail que le salarié utilise au cours de sa vie. Cela signifie décider ce qui est produit, comment cela est produit et avec quels collectifs de travail.
- ❑ Deuxième droit, la participation à la délibération des caisses gérant l'ensemble des cotisations de ces entreprises.
- ❑ Enfin, troisième droit, l'attribution automatique d'un premier niveau de qualification à 18 ans et le salaire à vie correspondant, ces qualifications et salaires pouvant augmenter ensuite au cours de la carrière professionnelle.

Comment fonctionne et à quoi sert cette qualification, que vous appelez "universelle" ?

► La qualification universelle est l'expression de cette exclusivité populaire dans la maîtrise de la production. Une fois acquise, la qualification est irrévocable et inconditionnelle, et ouvre le droit à un salaire à vie. Celui-ci pourrait par exemple se situer entre 1 500 euros nets par mois à 18 ans et un salaire maximum de 6 000 euros nets par mois si l'on retient quatre niveaux de qualification, ce qui correspond aux conventions collectives les plus avancées. Ce qui s'en rapproche le plus aujourd'hui, c'est le grade de la fonction publique ou la pension retraite à 75% du meilleur salaire brut. Cette qualification universelle et ce salaire à vie mettront fin à tout chantage à l'emploi. Assortis de la copropriété d'usage, ils garantiront la maîtrise par chacun de son travail.

Qui fixe le niveau de qualification, donc le montant du salaire ?

► Je vous pose aussi la question. Je ne suis pas un réformateur social avec un projet de société idéale. Je suis un historien du salaire qui met en évidence les voies de sortie du capitalisme qu'ouvre le salaire. C'est en les empruntant que l'on répondra ensemble aux questions. La hiérarchie des salaires restera l'une des formes de la violence économique qui subsistera.

La violence économique est présente dans toute société. Il faut donc prévoir les institutions de sa gestion. La hiérarchie des salaires sera le lieu d'un conflit politique permanent sur sa fourchette, ses critères, les épreuves de qualification et les jurys d'attribution de cette qualification. Mais cette violence mettra aux

prises des personnes ayant le même droit de décision sur la production et la même co-propriété d'usage des entreprises. Pas comme aujourd'hui.

Cette qualification nous enferme-t-elle dans un métier ?

► **La qualification n'est pas le métier, ni le diplôme, ni la profession.** Un métier, par exemple cariste, comptable ou infirmière, renvoie au travail concret et à un éventuel diplôme. C'est différent de la qualification, qu'elle soit celle du poste (OP2, "ouvrier qualifié ayant la maîtrise de son métier", ou indice 475) ou de la personne avec son grade, (cadre B, 6ème échelon) de la fonction publique.

La qualification ne nous dit rien sur le travail concret. Elle mesure le travail abstrait du producteur, sa contribution à la production de valeur économique, donc son salaire, d'une façon totalement transversale aux différents métiers. Avec un indice 475, ou comme "cadre B, 6ème échelon", je peux travailler dans la santé, l'agriculture, la marine, la sidérurgie, le cinéma ou l'administration...

Supposons que nous ayons quatre niveaux de qualification. Vous passez une épreuve ou vous accumulez de l'expérience et vous atteignez le niveau 2. Cela signifie que vous serez payé au niveau 2, quelle que soit l'activité que vous choisirez d'exercer. Le niveau de qualification est transversal. Mais pour exercer votre métier au niveau atteint, il faudra que vous trouviez un collectif de travail prêt à vous accueillir ou, en cas de travail indépendant, que vous trouviez des partenaires. Cela fonctionne déjà un peu comme cela dans la fonction publique : une personne qualifiée comme "maître de conférences" peut être candidate à un poste de mathématiques ou de littérature. Mais s'il n'a pratiqué que les mathématiques, il aura du mal à être choisi pour un poste de littérature.

Quelles formes prendront l'entreprise et l'organisation du travail ?

► **L'entreprise regroupe des copropriétaires d'usage.** Personne ne détient de parts, personne ne tire un revenu de ce patrimoine ou du chiffre d'affaires. Tous ont la même voix délibérative sur les décisions à prendre : l'investissement, la production, la hiérarchie à désigner, les embauches et éventuellement les licenciements dans le respect de la loi et de la vigilance syndicale.

Notons que le licenciement aura un tout autre sens, puisque les personnes gardent leur salaire à vie et leur qualification. Nous serons les responsables de la production de la valeur ajoutée². Celle-ci sera mutualisée par des cotisations aux caisses qui verseront les salaires et subventionneront l'investissement.

Justement, comment seront financés ces investissements et ces salaires à vie ?

► Par la valeur économique produite : le PIB (soit environ 2 000 milliards d'euros). Celui-ci ira à trois dépenses : environ 60% pour la cotisation salaire, gérée par les caisses versant les salaires à vie ; 30% pour l'investissement dont, par exemple, 15% pourrait rester au sein des entreprises pour assurer leur autofi-

² La valeur ajoutée (VA) est la valeur économique nouvelle en cours de création. On l'obtient en ôtant du prix d'un produit le coût des consommations intermédiaires (énergies, matières premières). Le PIB est la somme de ces VA créées dans l'année.

nancement ; enfin, 10% pour la cotisation gratuite qui financera les dépenses de fonctionnement courant des services gratuits, à étendre au-delà de la santé et de l'éducation.

Avec un salaire à vie et des profits intégralement mutualisés, comment estimer la valeur économique d'une activité ?

► **La valeur économique n'a aucun fondement naturel, elle résulte des rapports sociaux.** Elle est donc exclusivement politique. Si, par exemple, je conduis mes enfants à l'école, ce n'est pas considéré comme du travail, donc comme une production de valeur au sens capitaliste. Mais si c'est une assistante maternelle qui les emmène, c'est du travail. La valeur capitaliste repose sur le marché du travail et la propriété lucrative d'outils de production. **La valeur produite est mesurée par le temps de travail.** Cette valeur ajoutée capitaliste se partage entre salaires et profits. Les capitalistes voient l'impôt et la cotisation comme une ponction sur ces salaires et ce profit qui sert à financer des activités qu'ils estiment improductives : l'activité des fonctionnaires, des retraités, des soignants, des parents et même des chômeurs³. L'impôt paye les fonctionnaires, les cotisations payent les soignants, la pension des retraités ou les indemnités des chômeurs, et les allocations familiales financent l'activité des parents. Tout cela s'ajoute à la valeur produite dans la sphère capitaliste.

Une partie de ces coûts — impôts acquittés par les entreprises et cotisations sociales — sont déjà inclus dans le prix que vous payez pour une marchandise. **L'enjeu aujourd'hui est d'étendre ce modèle à toute la production de valeur et donc à affecter tout le PIB aux trois cotisations : salaire pour tous, investissements dans les entreprises et services gratuits.**

Mais qui coordonnera l'ensemble des activités économiques ainsi que les services publics ? Seulement celles et ceux qui y travaillent ?

► La copropriété sera le fait des salariés de l'entreprise ou du service public, mais pas seulement. Si la gestion d'une boulangerie de quartier ne pose pas de gros problèmes d'arbitrage et de choix collectifs, il en est autrement pour la SNCF ou les écoles par exemple. La SNCF, c'est bien plus que le transport ferroviaire. Cela nécessite un arbitrage avec le transport routier, des choix énergétiques très lourds, l'aménagement du territoire....

Dans une école, ce ne sont pas seulement les enseignants qui décideront du contenu ou du nombre de classes. Cela suppose l'intervention de tiers dans les décisions : des usagers, des élus, des représentants de branches en amont ou en aval.

Ensuite, les caisses d'investissement accepteront ou refuseront tel projet. Les jurys de qualification, eux, accéléreront ou freineront la montée en qualification selon les métiers prioritaires. Les caisses d'investissement et celles chargées de verser les salaires à vie auront forcément des rapports conflictuels avec les entreprises, puisqu'elles veilleront à collecter suffisamment de cotisations.

³ La part de la valeur ajoutée « non capitaliste » dans le PIB est passée de 12 % en 1949 à 20 % au milieu des années 1980 et 22 à 23 % ces dernières années, ndlr.

Est-ce la disparition des règles du marché ?

► Les règles du marché seront conservées pour les biens dont la configuration n'est pas décisive pour la vie sociale. Je ne suis pas sûr qu'il faille une coordination administrative pour décider du nombre de chaises ou de croissants à produire chaque année. Cela dit, **il y aura une extension considérable de la gratuité** : le logement, les consommations d'énergies fondamentales, le transport de proximité, la culture. Ce n'est pas le marché qui en décidera. Il faudra là encore faire intervenir des caisses qui collecteront une cotisation spécifique pour le financement des autres dépenses des services publics que les salaires et l'investissement : un hôpital, une école, ont des dépenses de fonctionnement courant qu'assumera une cotisation gratuite.

Avec un salaire à vie, inconditionnel, n'est-ce pas ouvrir la porte à ce que certains appellent "la France des assistés" ou "la France des canapés" ?

► Ce sont des âneries. Ce qui nous empêche de travailler, c'est le management capitaliste. Quand on enquête auprès de personnes travaillant dans des conditions peu valorisantes, il en ressort qu'**ils aiment leur métier. Ce qu'ils ne supportent pas, c'est leur emploi** : leurs conditions de travail, leurs horaires, leurs salaires. Beaucoup de gens font un boulot qu'ils aiment mais ils se heurtent aux pressions des actionnaires parce que leur activité ne rapporte pas assez. Il existe aussi un désamour du travail chez des gens qui se sont heurtés à trop de murs sur le marché du travail ou dans leur entreprise.

Salaires à vie et propriété de leur entreprise libéreront leur appétit de travailler. Idem pour tous les petits employeurs dans le BTP, la librairie, l'informatique ou l'agriculture... Ils ne seront plus de petits patrons inquiets, recherchant à tout prix la petite part de marché que leur laissent les grands groupes. Libérés de leur patrimoine, de leur obsession de trouver des financements et de pouvoir payer leurs employés, ils seront au même titre que les autres des salariés co-propriétaires d'usage de l'entreprise. Celle-ci accédera à des financements sans crédit — donc sans remboursement — grâce à la cotisation investissement. Les salariés recevront leur salaire à vie de caisses mutualisant les cotisations salaire des entreprises, comme le font déjà les caisses d'assurance maladie ou d'assurance vieillesse. Si je veux rester au lit chez moi avec mon nouveau niveau de qualification, je serai payé à vie 2500 euros. Mais il s'agit d'un cas d'école.

L'inconditionnalité du salaire à vie, couplée à la maîtrise collective de notre travail concret va au contraire libérer le désir de participer au bien commun. Ce désir est aujourd'hui entravé par le chômage, par ces boulots où l'on va en traînant les pieds, par la sous-utilisation des talents que nient le marché du travail et la valorisation du capital.

Mais comment le travail sera-t-il évalué ?

► Nous ne mesurerons plus la valeur en fonction du temps de travail. Aujourd'hui, la course folle à la productivité élimine le travail vivant et génère une baisse du taux de profit. Pour compenser cette baisse, la valeur marchande est étendue indéfiniment, l'obsolescence des produits est organisée, la finance est globalisée, et la guerre de tous contre tous est instaurée. Bref, notre insupportable quotidien depuis trente ans.

Au contraire, nous mesurerons la valeur par la qualification du producteur, comme nous le faisons déjà pour le calcul de la contribution des services publics et de la sécurité sociale au PIB. Cela apaisera considérablement notre pratique du travail.

En quoi ce système nous sort-il de la subordination et de la hiérarchie du management ?

► Il ne faut pas confondre hiérarchie et subordination. Le travail concret, qui produit des biens et des services, est collectif. Il nécessite donc une acceptation des règles élaborées en commun. Sinon, je ne vois pas comment le travail collectif pourrait être réalisé. Les responsables "hiérarchiques" pourraient être élus.

Cela n'a rien à voir avec la subordination. Celle-ci fait que, n'étant pas propriétaire de l'outil de travail, **je suis réduit à l'état de force de travail qui se vend sur un marché**, acheté par des propriétaires — les employeurs — qui vont décider de mon travail à ma place. Ils m'embauchent à leurs conditions, selon leur rythme de travail et vont m'exploiter tout en m'empêchant de bien travailler, et en générant du stress.

Au contraire, il n'y a plus subordination dès lors qu'il existe pour tous un salaire à vie et une copropriété d'usage de toutes les entreprises.

Les partisans d'un **revenu de base universel** vous reprochent, en instaurant ce salariat à vie, une soumission à une exigence de production...

► Attribuer une qualification à quelqu'un ne le soumet à aucune exigence de production. Nous avons affirmé au cours du siècle passé qu'une personne qui n'a ni employeur ni actionnaire sur le dos, comme un retraité, produit. Qui lui demande des comptes sur sa production pour continuer à lui verser sa pension ? Et que produit-il, du lien social ou des kilomètres d'autoroute ? Je propose de généraliser la situation actuelle du retraité à toute la population de plus de 18 ans. **Je me heurte ici aux craintes de ceux qui sont convaincus que le travail ne peut être que capitaliste, donc synonyme de souffrance, et servant souvent à produire de l'inutile, voire du dangereux.** Le capital ne peut pas nous convaincre que le travail est source de bonheur puisque la façon dont il l'organise est scandaleuse. Cela lui convient donc parfaitement que des gens tirent une croix sur le travail, sur la valeur économique et produisent des valeurs d'usage dans leur coin avec un revenu de base tout en recourant au marché du travail quand ils ont besoin de davantage.

Comment passer de vos propositions à la pratique ?

► En poussant plus loin la dynamique interrompue depuis trente ans pour notre malheur collectif. Toutes nos actions immédiates doivent avoir comme boussole le salaire à vie, la cotisation économique et la copropriété d'usage des entreprises par les salariés.

Nous pourrions revendiquer qu'au premier janvier 2015 tous les salaires, pensions et indemnités de chômage soient pérennisés et portés à 1500 euros net s'ils sont inférieurs et ramenés à 6000 euros net s'ils sont supérieurs. Cette première étape du salaire à vie pour tous serait financée par une cotisation nouvelle, la hausse des prix induite étant, là encore, annulée par la suppression du coût du capital. Interdire des dividendes et les intérêts assèchera la propriété lucrative.

Nous pouvons aussi revendiquer que les salariés d'une boîte dont le patron met la clef sous la porte en deviennent automatiquement les copropriétaires d'usage.

Autre revendication : créer pour les PME une cotisation économique, par exemple de 5% de leur valeur ajoutée, qui ira à des caisses de subvention de l'investissement et se substituera donc pour elles au remboursement de prêts lucratifs souscrits auprès des banques. Et commencer l'attribution du droit du salaire à vie par les 18-25 ans, avec création d'une cotisation compensée par la suppression du coût du capital.

J'en reste là.

On voit que l'inventivité de revendications se situant enfin sur notre terrain, et non plus réactives aux initiatives de l'adversaire, est au cœur du réalisme révolutionnaire !