



# SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif  
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°92 du 27 février 2007.

## SOMMAIRE

Des éléments pour poursuivre le débat sur

### *Sécurité sociale professionnelle*

- Extrait des Repères Revendicatifs de la CGT (Fiche 6) 2
- Un texte de Bernard FRIOT : Un point de vue marxiste sur l'État social 5

# GARANTIE DE L'EMPLOI : DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

## LA CGT PROPOSE

*Le droit à la Sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés  
quels que soient l'entreprise, le contrat de travail.*

La Sécurité sociale professionnelle vise à combattre la notion même de licenciement. Elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage.

Le droit à la Sécurité sociale professionnelle est un volet du nouveau statut du travail salarié qui vise à garantir aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits par :

- le maintien du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants ;
- la responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche ou du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés, y compris les salariés dits hors statuts, précaires, sous-traitants, etc. ;
- tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail, sont concernés par ces propositions.

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Près de 5 millions de personnes sont concernées par la recherche d'emploi en permanence.

Les licenciements économiques représentent seulement 4 % des motifs d'inscription à l'Anpe :

- les fins de contrats temporaires (CDD et intérim) : 35 %,
- les autres licenciements : 13 %,
- les premières entrées : 8 %,
- et les démissions : 5 %,
- 28 % des inscriptions ne sont pas identifiées.

En 1993, les licenciements dits « économiques » constituaient 61 % de l'ensemble des motifs de licenciement, ceux-ci ne représentent plus, en 2004, que 24 % des licenciements, les entreprises utilisant tous les moyens possibles pour éviter de devoir respecter les procédures

spécifiques aux licenciements économiques.

## Encas de licenciement économique

Les garanties dont peuvent bénéficier les salariés vont dépendre de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prévus :

- l'obligation de reclassement: L'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement interne dans l'ensemble de l'entreprise, y compris dans les établissements situés dans d'autres régions, avant de prendre la décision de licencier ;
- la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés qui licencient au moins dix salariés. Il est censé viser à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement externe ou interne du personnel licencié ;
- le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Les conditions de mise en oeuvre de ce congé, fixées dans le cadre du plan de sauvegarde pour l'emploi, permettent au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement, d'action de formation, de validation des acquis professionnels. Fixée par l'employeur, la durée du congé de reclassement varie entre quatre et neuf mois. Pendant la période du congé de reclassement, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur de 65 % du salaire du licencié ;
- le congé de mobilité pour les entreprises soumises à l'obligation du congé de reclassement. Le congé de mobilité doit être négocié par accord collectif dans le cadre des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il n'entre pas dans le cadre d'une procédure de licenciement économique mais est destiné à faciliter les restructurations, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord ; la convention de reclassement personnalisé pour les entreprises de moins de 1 000 salariés. Le contrat est rompu d'un commun accord et la rupture ne comporte ni délai-congé, ni indemnité de préavis mais ouvre droit à une indemnité de licenciement. Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention (huit mois) et perçoit 80 % du salaire (brut) de référence pendant les trois premiers mois et 70 % pour les cinq autres mois. Le Plan d'action de reclassement comprenant plusieurs mesures dont le pré bilan, le bilan de compétences, le suivi individuel, actions de validation des acquis de l'expérience, des formations ;
- le contrat de transition professionnelle. C'est un dispositif expérimental mis en place sur sept bassins d'emploi jusqu'en mars 2008. Il concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés. Le salarié signe une convention avec un organisme filiale de l'AFPA chargé de mettre en oeuvre le dispositif d'accompagnement ; le salarié peut bénéficier de périodes de formation et effectuer des périodes de travail dans des entreprises. Il perçoit alors une « allocation de transition professionnelle » é gale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du Contrat de transition professionnelle.

## En cas de licenciement pour motif personnel (fin de contrat, fin de mission)

Le salarié ne peut bénéficier que des prestations de l'ANPE et des maisons de l'emploi, les jeunes de moins de 26 ans peuvent s'adresser aux missions locales pour l'emploi.

# LES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Limiter strictement la définition du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- permettre à chaque salarié(e) de pouvoir effectivement contester son licenciement individuel. Ce recours doit suspendre la mesure de licenciement envisagée jusqu'au rendu du jugement ;
- sécuriser le contrat de travail : une disposition collective moins favorable qu'une clause de son contrat de travail ne peut pas être appliquée au salarié, quelles qu'en soient la nature et la date de validité ;
- incorporer des garanties collectives : toutes les dispositions plus favorables qu'une clause du contrat, ou accordant un droit ou un avantage non prévu au contrat, en vigueur au moment de sa signature ou établies ultérieurement doivent être considérées comme parties intégrantes du contrat ;
- modifications imposées par l'employeur : tout changement d'une des clauses du contrat ou toute modification des conditions de travail non prévue au contrat et affectant sérieusement la vie personnelle du salarié doivent être considérées comme une modification du contrat de travail. Sauf cas explicitement prévus par la loi, aucune modification du contrat ne peut être imposée au salarié ; toute sanction prise en conséquence de son refus est nulle de plein droit ;
- développer le service public de l'emploi dans ses trois dimensions :
  - placement,
  - indemnisation,
  - formation.

Cela passe par la révision des politiques actuelles menées dans les trois institutions (AFPA, UNEDIC, ANPE), en renforçant le concept et le contenu de service public accessible à tous et sur tout le territoire.

Le Service public de l'Emploi doit rester un service public et non pas seulement un outil de régulation d'un marché laissé ou sous-traité à des opérateurs privés.

Le Service se doit d'assurer l'égalité d'accès et de traitement. Ce qui implique une liberté d'accès à l'offre de formation et de certification sur l'ensemble du territoire national.

## Les maisons de l'emploi : un nouveau rôle

Ces maisons pourraient prendre la forme de groupements d'intérêts publics, associant l'ANPE, l'ASSEDIC, les collectivités territoriales, les entreprises, les organismes consulaires de formations. Dans le cadre des restructurations amenant des suppressions d'emplois, elles devront être saisies et contribuera à étudier et proposer toutes mesures pour éviter des licenciements dans l'entreprise concernée ainsi que dans les entreprises prestataires et sous traitantes.

## Donner de nouveaux droits d'interventions aux salariés

- Droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises,
- définition des critères et contrôle de l'utilisation des aides publiques,
- création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE,
- amélioration et extension du droit d'alerte,
- renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel...

Les organisations syndicales territoriales et professionnelles doivent être informés, consultés sur toutes mesures économiques et sociales, être représentés dans les instances traitant des restructurations et des reclassements.

Transformer les dispositifs existants (dispositif d'assurance garantie des salaires (AGS, congé de reclassement, CRP...) de manière à maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi.

Combattre la précarité pour parvenir à ce que l'emploi stable en CDI et à temps plein redevienne la norme.

Reconnaître la souffrance morale résultant des restructurations et du chômage comme une maladie professionnelle : le suivi psychologique et médical des salariés doit être assuré pendant plusieurs années et leurs difficultés prises en compte au moment du reclassement.

Pour connaître les autres fiches des Repères revendicatifs de la CGT, il faut aller sur le site de la CGT :

<http://www.cgt.fr> rubrique "La CGT "

# Un point de vue marxiste sur l'État social

Par Bernard FRIOT<sup>1</sup>, Université Paris X Nanterre, Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie (IDHE, UMR 8533)

## Résumé :

Selon la façon dont il assume la double contradiction de l'état professionnel des personnes et de la valorisation monétaire du travail, l'État social combat ou institue le salariat comme classe antagoniste de la bourgeoisie.

## 1. INTRODUCTION

Un point de vue marxiste sur l'Etat social<sup>2</sup>: si je propose ce titre à mon intervention, c'est pour autant que mon analyse de la sécurité sociale et de la socialisation du salaire en France depuis le début du XXe siècle utilise la catégorie analytique de « lutte de classes » comme expression de la contradiction de la forme capitaliste de mise au travail et d'émancipation du travail. Quatre termes ici sont décisifs : travail, contradiction, lutte de classes, émancipation.

Travail : au cœur de la dynamique sociale, il y a le travail et les rapports sociaux dans lesquels il s'effectue.

Contradiction : les rapports sociaux de travail ne sont pas des rapports d'échange contractuel entre individus libres et égaux, mais pas non plus des rapports de domination se reproduisant de phase de crise en phase de régulation. Les rapports sociaux de travail sont contradictoires, ils génèrent des classes antagonistes.

Lutte de classes : l'hégémonie de la classe dirigeante s'impose lentement avec la forme de mise au travail qu'elle impulse, marginalisant les formes antérieures et les classes qui les supportaient ; et dans le même mouvement cette hégémonie est mise en cause radicalement du fait de la contradiction des rapports de travail dont elle est porteuse. Dans le capitalisme, en même temps qu'elle affronte les formes non capitalistes (désignons-les comme corporatistes) de mise au travail, la bourgeoisie se heurte à la contradiction spécifique de la mise au travail qu'elle promet et suscite en face d'elle une classe antagoniste, le salariat, porteur d'une forme anticapitaliste de mise au travail. Une telle lutte de classes ne se confond pas avec les conflits sociaux. Il peut y avoir – il y a le plus souvent – lutte de classes à bas bruit alors même que les conflits sociaux sont inexistantes.

Emancipation : le salariat est une mise au travail émancipée des formes corporatives de la subordination (du fait de l'hégémonie de la bourgeoisie capitaliste) et qui s'émancipe de la forme que prend la subordination dans le capitalisme (objectivation d'une part des individus en force de travail, en capital variable).

L'Etat social est le Tiers (Supiot 2005) condition d'un monde commun dans la lutte de classes. Institué et instituant tout à la fois, il assume l'antagonisme de classes dans les institutions du travail et de la sécurité sociale : sécurité sociale, cotisation sociale, syndicalisme, conventions collectives, salaire à la qualification, ordre public social, démocratie sociale (instances publiques gérées ou cogérées par les salariés), administrations sociales, la liste n'est pas exhaustive. Dire qu'il « assume » la contradiction de la subordination/émancipation du travail dans le capitalisme, c'est utiliser un terme approximatif qui désigne à la fois qu'il est dépassé par cette contradiction qui s'impose à lui (tiers institué) et qu'il fournit les référents symboliques et les instruments tant répressifs que promoteurs de l'affirmation contradictoire du salariat (tiers instituant).

Faire la théorie de l'Etat social, c'est donc tenter de montrer comment les institutions du travail empêchent et accompagnent à la fois la constitution du salariat comme classe antagoniste de la bourgeoisie. Deux enjeux me semblent aujourd'hui essentiels et je vais les examiner successivement. La question de la sécurité sociale professionnelle, négativement dans les contre-réformes de la sécurité sociale, positivement dans la revendication d'un droit à la carrière, témoigne de l'approfondissement de la contradiction de l'état professionnel des personnes (je reprends l'expression de Alain Supiot 1999). La question de la démocratie monétaire, négativement avec la réaction monétariste en cours depuis les années 1980, positivement avec les impasses des politiques d'emploi et les débats et pratiques nouvelles en matière de travail des jeunes, des actifs occupés, des chômeurs ou des retraités, témoigne de l'approfondissement de la contradiction de la valorisation monétaire du travail.

## 2. LA CONTRADICTION DE L'ÉTAT PROFESSIONNEL DES PERSONNES

L'état des personnes est constitué d'un ensemble de caractéristiques attachées à la personne sous responsabilité de l'Etat : ces attributs de l'individu ne peuvent être modifiés par contrat, ils sont indisponibles. Sa dimension la plus connue est l'état-civil, qui attache à la personne, sous responsabilité de l'Etat, une filiation, une date et un lieu de naissance, un sexe. Par transposition, l'état professionnel attache à la personne des caractéristiques de son activité de travail comme (nous allons le voir) le reclassement professionnel ou la qualification.

Le capitalisme suppose un état des personnes réduit à la limite à zéro. Il repose en effet sur une forme spécifique de mise au travail : l'objectivation d'une part des individus dans une « force de travail » abstraite, marchandise d'autant plus facilement abondante et achetable sur le marché du travail qu'elle est libre de toute attache. Cette abstraction de la force de travail est assurée par des passages récurrents sur le marché du travail ou par la formation continue avec ce qu'ils impliquent de remise à zéro. Une force de travail sans état-civil et a

<sup>1</sup> bernard.friot@u-paris10.fr

<sup>2</sup> La présente communication repose sur des travaux menés dans le cadre de RESORE, réseau de recherche européen dirigé par Bernadette Clasquin et constitué dans le cadre du 5° PCRD. Voir le rapport final de ce réseau : Bernadette Clasquin (dir.) Employees' resources and social rights in Europe, final report, 2006, 100+243 p., <http://www.univ.nancy2.fr/ilstef/resore/>. Je remercie également vivement Steve Jefferys pour son invitation en 2005 comme boursier Leverhulme dans le Working Lives Research Institute qu'il dirige à la London Metropolitan University, pendant six mois qui m'ont permis de préciser ma problématique.

fortiori sans propriété professionnelle ou tout autre propriété entravant son caractère d'objet de contrat est le rêve du capital. Le fait que, dans la sphère publique (réduite au marché du travail, l'entreprise capitaliste, comme les personnes, étant affaire privée), cette force de travail soit libre de toute caractéristique attachée à la personne qu'elle objective le temps de sa mise au travail n'implique évidemment pas que la personne elle-même soit sans qualités. Au contraire, cette personne devra être dotée d'un patrimoine lui garantissant à la fois une permanence du revenu quels que soient les aléas du marché du travail et la capacité de rebondir à chaque re-départ à zéro dans sa mise au travail. A défaut de patrimoine, il faut garantir aux personnes un revenu minimum qui les rende en permanence aptes à s'objectiver en force de travail. C'est pourquoi le droit de propriété et le droit au minimum garanti sont consubstantiels à la forme capitaliste de mise au travail.

On mesure ainsi à la fois ce que la forme capitaliste de mise au travail a de libérateur de tous les « états » dans lesquels les personnes sont enfermées, de la gangue communautaire qui limite ou mutile leur mise au travail ; et ce qu'elle a de contraire à l'affirmation et la mise au travail concret d'individus concrets. Cette contradiction vient en effet de ce que :

- l'activité de travail suppose des individus situés. Le travail est une activité collective avec ses routines et sa durée (d'où la tentation permanente, surtout pour la fraction financière du capital, de s'affranchir de la gestion du travail, le rêve des capitaux sans usine, et symétriquement les gesticulations de la « gestion des ressources humaines » pour mettre au travail concret des forces de travail abstraites) ;

- les individus sans attache n'existent pas, les faits sociaux nous constituent comme individus, et non l'inverse. Je ne reviens pas sur la thèse de Durkheim fondatrice de la sociologie. Or les forces de travail, quel que soit leur degré d'abstraction, sont nécessairement supportées par des individus.

Cette contradiction va susciter un antagonisme sur l'état des personnes. D'un côté, le patronat va limiter autant que possible les attributs de la force de travail en attachant qualités et droits au poste de travail, alors que les syndicats, non sans conflits internes, vont promouvoir leur attachement à la personne des travailleurs et à leur famille.

En matière de sécurité sociale, attacher à la personne des droits salariaux jusqu'ici liés à l'emploi n'est pas nouveau. Le lien des droits salariaux à la personne et non à l'emploi est au cœur de la fonction publique : comme l'a montré Jean Saglio (1999), le grade est inventé par le gouvernement de Louis-Philippe pour s'assurer de la mobilité des officiers sur les postes correspondant à leur grade, et c'est au grade, et non au poste, qu'est associé le salaire. Cette innovation sera étendue à toute la fonction publique, de sorte qu'un fonctionnaire sans poste n'est pas sans salaire parce qu'il est de toute façon payé pour son grade. Mais c'est aussi le mouvement même qui préside, pour l'emploi privé, à l'évolution des prestations financées par les cotisations sociales, élément du salaire, et donc à ce titre liées aux emplois. C'est particulièrement net et ancien pour les allocations familiales. Initialement « sursalaire » réservé aux seuls actifs occupés, de sorte que jusqu'au code de la famille (1939) et au régime de Vichy elles étaient supprimées aux chômeurs, aux malades ou aux retraités encore chargés d'enfants, elles seront progressivement attribuées à tous les parents de deux enfants bien que toujours financées par cotisation et donc toujours partie prenante du salaire. J'ai montré dans Puissances du salariat (Friot 1998) comment cette déconnexion entre salaire et poste de travail, constitutive de la socialisation du salaire, a gagné l'ensemble des prestations financées par cotisation. Délier un élément du salaire du poste de travail pour l'attribuer à la personne même du salarié est constitutif du salariat, et l'attachement à la personne de droits sociaux jusqu'ici liés à l'emploi et au type d'entreprise ne fait que poursuivre une évolution séculaire. C'est cette évolution qui peut transformer des « travailleurs » en « salariés ».

La liste des droits passant du poste de travail à la personne est évidemment essentielle. Prenons l'exemple contemporain de la sécurité sociale professionnelle : si l'affirmation d'un droit à la carrière professionnelle suppose que la discontinuité des emplois soit surmontée, donc que ce soit à la personne même des salariés que les droits liés à l'emploi soient attachés, c'est la nature de ces droits qui va décider de la nature de la carrière, comme on va le voir en comparant la position de la CGT (2002) à celle du rapport Cahuc-Kramarz (2004).

Pour Cahuc et Kramarz, le droit à attacher à la personne est la garantie de retrouver un emploi : les personnes sont des travailleurs qui ont droit à un marché du travail performant sur lequel ils peuvent faire carrière. Une telle proposition met au cœur les institutions du marché du travail : inclusion dans le contrat du travail du droit au reclassement et du devoir d'accepter un emploi convenable, égalité d'accès à un service public de l'emploi renforcé et à des indemnités améliorées, lutte contre les discriminations à l'embauche, obligation de résultat des organismes de formation et de reclassement, taxe sur les licenciements versée par les entreprises libérées de responsabilité dans le reclassement. Le salarié licencié est remis au service public de l'emploi qui le « profile », c'est-à-dire qui mesure son degré d'éloignement de l'emploi selon un barème. Une telle opération de tri à l'arrivée au guichet unique place d'emblée le licencié dans une définition en creux : sa qualification est niée, il est posé comme manquant plus ou moins d'employabilité. La mesure de ce manque est cruciale car elle commande toute l'opération dont il va être l'objet : la rémunération de l'opérateur auquel le service public de l'emploi va sous traiter le reclassement du chômeur avec obligation de résultat sera d'autant plus grande que l'employabilité de ce dernier sera profilée faible. Au bout d'un temps et d'un nombre de propositions refusées ou manquées, le chômeur doit accepter une tâche d'utilité collective et, finalement, accepter tout emploi convenable. Ainsi chaque licenciement efface l'inscription de l'individu dans le salariat et le repositionne comme force de travail, « travailleur ». Le silence de Cahuc et Kramarz sur le salaire et la qualification dessine en creux le modèle ainsi promu : un individu en permanence sommé de prouver sa performance sur le marché du travail et de subordonner son travail à un employeur (ou à un donneur d'ordre, un fournisseur, un client dont il est captif, s'il est indépendant).

Ce « travailleur » s'oppose au « salarié » porteur d'une qualification qu'il met en œuvre dans un collectif de travail, qualification et collectif que la législation du contrat à durée indéterminée met au cœur de l'exercice concret du droit du travail et qui sont les points d'appui de la revendication de sécurité sociale professionnelle à la CGT (2002) : « La sécurité sociale professionnelle est la proposition par laquelle nous voulons combattre la notion même de licenciement. Il s'agit, en effet, d'obtenir que la suppression d'emploi individuelle et collective décidée par l'entreprise ne se traduise pas par la rupture du contrat de travail. Celui-ci, au contraire, devrait se voir pérenniser jusqu'à ce qu'un nouvel emploi à niveau de qualification et de salaire au moins égal soit proposé au salarié, en respectant évidemment un droit de refus pour celui-ci notamment en cas de mobilité géographique. »<sup>3</sup>. La sécurité sociale professionnelle que préconisent Cahuc et Kramarz utilise les

---

<sup>3</sup> Maryse Dumas, intervention d'introduction à la Commission exécutive confédérale du 6 décembre 2001 consacrée au nouveau statut du travail salarié.

licenciements pour disqualifier des individus qui vont faire l'objet d'un accompagnement. Celui-ci sera soit tuteur pour ceux qui, déclarés très éloignés de l'emploi, vont être enfermés dans une carrière d'insertion au nom de la solidarité nationale dont ils sont justiciables au titre de leur manque, soit de type *coaching* pour les autres, les gagnants. A l'inverse, la CGT cherche à gommer l'hiatus entre deux emplois en attachant la qualification à des salariés posés dans leur appartenance à un collectif de travail qu'il faut en permanence faire évoluer : « *Au nom de quoi les compteurs du travail salarié devraient-ils être remis à zéro à chaque changement d'entreprise ou de branche professionnelle ? [...] N'y a-t-il pas lieu de faire évoluer le système pour qu'au lieu que le type d'employeur ou de branche déclenche le niveau des droits, ceux-ci appartiennent en propre à chaque salarié du début à la fin de sa vie professionnelle, dans un corps de garanties collectives interprofessionnelles de haut niveau ?* » (CGT 2002, éditorial). C'est pourquoi la revendication de maintien du contrat de travail est fondamentale. Alors qu'au nom du rôle central du marché du travail et de ses intermédiations, accroître l'efficacité du service public de l'emploi (dans ses deux dimensions : profilage des chômeurs et paiement au résultat des opérateurs de reclassement) est la pièce maîtresse des propositions de sécurité sociale professionnelle antagonistes de celle de la CGT, cette dernière centre sa revendication sur le maintien du contrat de travail et ses corollaires, la responsabilité sociale des entreprises et l'intervention syndicale dans la gestion prévisionnelle des emplois des firmes et au niveau territorial. Un retour en arrière s'impose pour souligner l'enjeu de ce débat.

La sécurité sociale des ordonnances d'octobre 1945, universalisée en 1978, attribuait à toute personne (initialement par le biais des droits dérivés attribués aux ayants-droit) un droit à la santé, à la famille et à la retraite<sup>4</sup> financé par le salaire, donc à l'occasion des emplois. Il s'agissait bien d'attacher à la personne des droits salariaux, mais des droits salariaux en quelque sorte extérieurs à l'exercice du contrat de travail, à la mise au travail sous forme subordonnée, puisqu'ils concernaient soit des personnes inoccupées, malades ou retraitées, soit des situations étrangères à l'activité de travail comme l'éducation des enfants. Certes, le principe même du financement salarial de ces personnes ou de ces situations, l'existence de droits salariaux appliqués à des situations de non travail subordonné, ont fait dès le départ l'objet d'une controverse. Mais du moins le contrat de travail et ses attributs essentiels – salaire, qualification, formation professionnelle, ancienneté, couverture complémentaire, reclassement, droit d'expression dans l'entreprise, prévention des risques afférents au travail – restaient-ils affectés au poste de travail et donc maîtrisés par les employeurs.

Ceux-ci se sont ainsi accommodés de droits salariaux à la santé, à la famille et à la retraite attribués aux personnes, du moins à partir du moment où ils en ont récupéré la gestion comme nous le verrons au point suivant. Mais leur refus d'une pension comme droit salarial est devenu total lorsqu'ils se sont avisés que la pension permet aujourd'hui à des retraités jeunes et en bonne forme de continuer à percevoir une bonne part de leur salaire pour un travail libre qui subvertit le monopole de valorisation monétaire du seul travail subordonné. Pire, l'augmentation de l'espérance de vie ouvre la perspective d'une seconde carrière, à la fois libre et payée. Et les retraités proclament – et diffusent – leur bonheur d'être payés pour travailler librement. Devant l'attribution à la personne des salariés d'un droit qui met en cause sa maîtrise de leur mise au travail, le patronat s'est affolé et a alors cherché – et trouvé – des hommes politiques et des experts pour inventer le péril démographique et entreprendre la réforme des retraites, que l'on peut résumer comme la tentative de retour du salaire dans le giron du poste de travail subordonné. En effet, qu'il s'agisse de transformer les sexagénaires jusqu'ici salariés retraités en travailleurs subordonnés (recul de l'âge de la retraite, cumul pension/emploi), en rentiers de fonds de pensions, en assistés d'un minimum vieillesse élargi, ou enfin en anciens travailleurs recevant l'exacte contrepartie de leurs cotisations passées, ces quatre axes de la réforme concertée à l'échelle de l'Union européenne ont en effet le même objectif : en finir avec les prémices d'un attachement du salaire à la personne, d'une poursuite du salaire jusqu'à la mort, et restaurer le strict lien entre salaire et poste de travail subordonné (Friot 2007).

La sécurité sociale professionnelle s'inscrit dans le même débat. En effet, il s'agit cette fois d'attacher à la personne des droits directement liés à l'exercice du contrat de travail. L'évolution de l'assurance-chômage (l'UNEDIC) depuis 1958, celle de la formation professionnelle continue depuis 1971, nous signalent l'enjeu. Maintenir (une partie de) leur salaire aux chômeurs, payer des salariés pour qu'ils préparent des diplômes choisis par eux sur leur temps de travail, c'est pour les employeurs autre chose que de verser des allocations familiales ou de financer des prestations de santé, car c'est la mise au travail subordonné des actifs qui est alors en cause – comme dans les développements récents de la pension de retraite. Le patronat veille donc à ce que ces droits ne soient pas attachés à la personne mais restent bien la stricte contrepartie d'un travail subordonné. C'est pourquoi depuis 1982 l'indemnisation du chômage est de plus en plus contributive, avec la mise en place des filières et de l'allocation de solidarité spécifique, puis du revenu minimum d'insertion sur la base de la réduction de l'indemnisation UNEDIC consécutive à ces réformes. Simultanément, obligation a été faite au service public de l'emploi d'améliorer l'employabilité des chômeurs par activation des dépenses. De son côté la formation professionnelle continue n'a jamais réussi à s'affranchir de l'initiative patronale sauf à quitter le temps de travail payé, le congé individuel de formation n'ayant droit qu'à la portion congrue. Dans les deux cas donc, l'indemnisation du chômage et le droit à la formation continue ne parviennent pas à se dégager du poste de travail pour s'attacher à la personne, car c'est l'objectivation même des individus en « forces de travail » qui est en jeu : si la formation continue ou le passage par le chômage ne disqualifient plus les individus en tant que salariés pour les contraindre à s'abstraire en forces de travail, le marché du travail est en cause et les experts sortent leurs rapports.

La sécurité sociale professionnelle pousse cet enjeu à son paroxysme.

Cahuc et Kramarz partent du constat avéré des apories d'une protection contre les licenciements liée au poste de travail : extrême inégalité du traitement selon les secteurs, les tailles d'entreprise, les types de contrat de travail d'une part, effets pervers en termes de déplacement des contrats d'embauche vers les contrats à durée déterminée et des formes de rupture vers les conventions individuelles d'autre part. Contre Blanchard et Tirole (2003) qui sanctuarisent le licenciement économique en proposant pour ce motif de rupture un strict système de pollueur payeur, ils prédisent à juste titre que ce durcissement de la frontière entre les licenciements économiques et les autres motifs de fin de contrat accentuera ces effets pervers. Ils proposent, radicalement, d'attacher à la personne un droit au reclassement totalement déconnecté du poste de travail. Tout le reclassement se joue hors de l'entreprise, sur le marché du travail. L'employeur est exonéré de sa responsabilité sociale contre le versement d'une taxe au service public de l'emploi, que les auteurs évaluent à 1,6% des salaires versés aux

---

4 Soulignons l'absence, parmi les droits salariaux ainsi attachés à la personne en 1945, du droit au logement, absence dont les conséquences récurrentes sont considérables en terme de conjonction de mal logement et d'inflation des coûts immobiliers sur un « marché » gangrené par la corruption. On imagine ce qu'il en serait de la santé, de la famille et de la retraite si elles avaient elles aussi fait l'objet non d'une universalisation du salaire mais d'un traitement marchand.

licenciés depuis leur embauche, et dès lors qu'il a versé cette taxe et respecté la procédure, le licenciement est réputé légitime et ne peut plus faire l'objet d'une sanction judiciaire. Le service public de l'emploi, renfloué par cette taxe, est seul responsable de l'amélioration de l'employabilité jusqu'au retour à l'emploi du chômeur. Le chômeur lui-même, nous l'avons vu, est sorti de son collectif de travail, profilé et activé par une intermédiation active. Moyennant internalisation du coût social du reclassement par une nouvelle taxe et inscription dans le contrat de travail d'un nouveau droit, le droit au reclassement avec obligation de résultat, nous assistons donc à la fois :

- au renforcement d'un service public réduit aux fonctions tutélaires de reclassement : l'inspection du travail et la justice sont passées à la trappe, le reclassement des « plus employables » est confié au marché de l'intermédiation ;
- à une privatisation du poste de travail qui devient affaire du seul employeur : toute socialisation de sa gestion est supprimée, qu'il s'agisse de l'intervention des élus du personnel et des conseillers du comité d'entreprise, de celle des syndicats ou de celle de l'administration du travail et de la justice ;
- à une privatisation des salariés redevenus des travailleurs abstraits de tout collectif de travail, nus de toute qualification et régulièrement conduits, grâce à la libéralisation de la « séparabilité » entre l'employeur et ses salariés, à réélaborer sur le marché du travail leurs compétences.

Contre ce qu'il est convenu d'appeler dans le langage dominant la préférence continentale pour le chômage, la « sécurisation des parcours » est ainsi l'instrument majeur de création d'un marché du travail fluide grâce à une intermédiation performante.

Contradictoirement<sup>5</sup>, la CGT revendique d'attacher à la personne le contrat de travail lui-même, et donc la qualification, le salaire, l'ancienneté, le droit à la formation continue, les régimes complémentaires spécifiques, les droits d'information et d'expression des salariés sur la marche de l'entreprise. Nous sommes à l'opposé de la proposition précédente : c'est le marché du travail qui disparaît puisque chaque individu porte avec lui toute l'institution du salaire, de la sortie de l'école à la retraite. S'en trouve accrue la socialisation tant des travailleurs, encore davantage salariés puisque le salaire devient un droit attaché à leur personne, que des entreprises puisque l'intervention collective des salariés est au cœur de la mutation préventive des collectifs de travail. Cette affirmation des entreprises contre les employeurs retourne en faveur du salariat l'effacement capitaliste de l'employeur face au financier. Le collectif de travail n'est plus une création de l'employeur, c'est un attribut du salarié, un droit de la personne. Le contrat de travail ne disparaît pas, il s'affirme en changeant de sens avec l'expérience du chômage, de la retraite, de la dérobade de l'employeur : il signifie davantage rapport au collectif de travail ou responsabilité sociale de l'entreprise que subordination. Il s'affirme comme vecteur du droit des salariés à participer aux décisions concernant l'activité de travail. C'est cette socialisation qui est au fondement de l'intervention des pouvoirs publics : le service public de l'emploi, l'administration du travail et la justice, loin d'occuper la fonction tutélaire laissée par la privatisation du salarié et du poste de travail, sont des instruments actifs de cette socialisation. L'Etat social socialisait le hors travail, il s'agit maintenant qu'il socialise la carrière des salariés (et donc le contexte immédiat dans lequel s'inscrit l'activité de travail elle-même). Comme l'écrit Maryse Dumas (CGT 2002) : « *Plusieurs millions [de salariés] passent d'un employeur à l'autre, d'une convention collective à l'autre, sans jamais pouvoir accumuler des droits, par exemple à une évolution salariale régulière. Pourquoi ce cumul des droits, même avec plusieurs employeurs, qui se pratique pour la protection sociale et notamment pour la retraite ne pourrait-il être conquis pour les aspects du travail touchant à l'évolution du salaire, de la classification, de la formation professionnelle continue ?* ».

La confrontation des propositions du rapport Cahuc-Kramarz et de la CGT montre ainsi que la thématique nouvelle de sécurité sociale professionnelle est matière à approfondissement de l'antagonisme dont la sécurité sociale est porteuse depuis 1945 et que doit assumer l'Etat social.

D'un côté, Cahuc et Kramarz s'inscrivent dans le référentiel de la méthode ouverte de coordination des politiques européennes, fondé sur un strict partage des tâches entre un pilier « public » et un pilier « professionnel »<sup>6</sup>. Le cœur du dispositif est le pilier professionnel (ou « second pilier »). Il repose sur la rencontre marchande d'acteurs privés. Privées, les entreprises sont totalement libres de leurs décisions d'embaucher et de licencier et n'ont pas de responsabilité sociale sauf par le biais de leurs coûts de production, qui doivent intégrer le coût du reclassement des salariés qu'elles licencient par le versement d'une taxe au service public de l'emploi. Privés, les salariés sont libres de toute insertion dans un collectif de travail, de tout droit de continuité du salaire, de toute qualification. Ils ne disposent, comme état professionnel attaché à leur personne, que d'un droit au reclassement qui leur garantit un retour à l'emploi à chaque passage par le marché du travail. Chacun de leur passage par le marché est l'occasion d'une réélaboration de leurs compétences, gage de leur retour à l'employabilité. Ce « second pilier », privé, s'adjoint les services d'un « premier pilier », public, en l'espèce un service public de l'emploi chargé du bon fonctionnement du marché du travail grâce à la sécurisation des parcours professionnels qu'il assure avec obligation de résultats. Cette sécurité sociale professionnelle a ainsi pour résultat, sinon pour objectif, de désinstituer le salaire sur la base du dualisme beveridgien, mais revu à la mode communautaire puisque le droit universel de citoyenneté est réduit à un instrument de constitution de « travailleurs » circulant librement sur le Marché Unique. Ici, l'Etat social fragilise l'état professionnel des personnes, disqualifie les institutions du salariat et institue le marché du travail.

De manière antagoniste, la revendication de la CGT poursuit le mouvement séculaire d'institutionnalisation du salaire en attachant à la personne même des salariés non plus seulement un droit à la famille, à la santé ou à la retraite, mais le contrat de travail, et donc la qualification, le salaire, les droits liés au collectif de travail : on peut parler d'universalisation du salaire, qui étend sa socialisation déjà opérée par la cotisation de sécurité sociale. Cet enrichissement de l'état professionnel libère les salariés de l'obligation incessante d'être ou de se préparer à être en emploi : alors que l'universalisation du reclassement inscrit plus profondément encore les individus dans la subordination, les pose encore davantage comme travailleurs, celle du salaire les libère de l'obsession de l'emploi en instituant le salaire comme droit de l'individu et non comme attribut de l'emploi. En même temps, ces salariés ne sont pas des abstractions, la succession pérenne de leurs contrats de travail les pose en permanence comme membres de collectifs de travail, cependant que la responsabilité sociale de l'entreprise est pour leurs représentants l'occasion d'intervenir dans les décisions ayant des incidences sur l'emploi. Ici, l'Etat social, dans un tel déploiement de la sécurité sociale autour de l'universalisation du salaire, n'est pas confiné dans un service du marché du

<sup>5</sup> C'est pourquoi l'amalgame que fait Christophe Ramaux (2006) entre la CGT et les autres tenants de la sécurité sociale professionnelle n'est pas justifié.

<sup>6</sup> Cf. infra. Pour une analyse de la doctrine communautaire des piliers en matière de protection sociale, en particulier son expression dans la jurisprudence de la Cour de Justice de Luxembourg, si décisive, voir Coron (2006)

travail, il est l'instance d'institution d'un état professionnel qui émancipe les travailleurs du marché du travail et les transforme en salariés. Il institue le salariat.

L'histoire en train de s'écrire de la sécurité sociale professionnelle est celle de cette contradiction de l'Etat social. Il en est de même pour la démocratisation de la monnaie, second enjeu majeur de l'Etat social. Car à côté de l'avènement ou de la disparition du marché du travail que nous venons d'aborder, l'émancipation du travail de la subordination capitaliste se joue dans la valorisation – ou non – du travail mis en œuvre librement.

### 3. LA CONTRADICTION DE LA VALORISATION MONETAIRE DU TRAVAIL

Attribuer le salaire à la personne et non pas au poste de travail subordonné, et transformer ainsi des « travailleurs » en « salariés », pose évidemment avec une acuité nouvelle la question de la valorisation du travail : à quel travail est-il attribué une valeur monétaire, par qui, et par quelle médiation, le produit ou la qualification ? Acuité nouvelle car la question est aussi vieille que le salaire, comme en témoigne l'histoire de la sécurité sociale. Par exemple, la revendication de « démocratie sociale », c'est-à-dire de gestion par les intéressés eux-mêmes des caisses de sécurité sociale, est partiellement honorée par les ordonnances d'octobre 1945 lorsqu'elles prévoient de confier la gestion des futures caisses départementales unitaires de sécurité sociale à des conseils d'administration élus dotés de larges pouvoirs et composés pour les trois-quarts de représentants des assurés sociaux. L'argument est que la part du salaire mutualisée dans la sécurité sociale appartient aux travailleurs et doit être gérée par eux. C'est ce point précis qui cristallisera le conflit entre le CNPF et la CGT<sup>7</sup>. Les caisses départementales unitaires ne verront pas le jour et en 1949 seront créées des caisses d'allocations familiales autonomes dans lesquelles les représentants des salariés n'ont que 50% des sièges. En 1961, les décrets Debré réduiront les pouvoirs des conseils d'administration à la portion congrue. En 1967, les ordonnances Jeanneney tronçonnent l'institution en caisses nationales régissant les caisses locales et gérées de façon paritaire, ce qui dans la configuration française de pluralisme syndical laisse l'initiative au CNPF. On en aura alors fini avec la gestion démocratique d'une part non négligeable du PIB. Mais cette victoire de la bourgeoisie est une victoire à la Pyrrhus car elle laisse béante la contradiction qu'ouvre la forme capitaliste de mise au travail en matière de valorisation monétaire de celui-ci. Ainsi, les contre-réformes et débats actuels en matière de sécurité sociale renvoient à un approfondissement non seulement de la contradiction de l'état des personnes, que nous venons de voir, mais encore de la contradiction de la valorisation monétaire du travail, que nous allons examiner maintenant.

On sait que l'accumulation du capital suppose et l'existence de forces de travail transformables en capital variable dans l'activité de production, et l'attribution de valeur au seul produit marchand du travail et non au travail lui-même afin que la vente de ce produit permette l'appropriation de la survaleur.

En matière monétaire, la forme capitaliste de mise au travail suppose donc tout d'abord la transposition du droit de propriété d'usage (nécessaire pour qu'il y ait des forces de travail distinctes de la personne des travailleurs) dans le droit de propriété lucrative, lequel n'a pourtant de commun avec lui que le mot « propriété ». Alors que la propriété d'usage est un patrimoine consommé, la propriété lucrative est un patrimoine non consommé par son titulaire, constitué en majorité de titres financiers ouvrant droit au partage inter capitaliste de la survaleur. La vigilance pour que ce droit fondamentalement spoliateur soit toujours considéré comme légitime, qui passe en particulier par sa confusion avec le droit de propriété d'usage, est au cœur de la distribution de la monnaie dans le capitalisme.

La forme capitaliste de mise au travail suppose ensuite l'attribution de valeur aux seuls produits résultant de la mise en œuvre de forces de travail (et donc la résistance à la valorisation de produits non marchands du travail comme ceux de la fonction publique, à celle de produits marchands réalisés par des petits producteurs indépendants, ou à la valorisation du travail non producteur de marchandises comme celui des retraités).

Ainsi, compte tenu de la nécessité d'un revenu minimum pour le bon fonctionnement du marché du travail, évoquée dans la partie précédente, la contrainte monétaire capitaliste<sup>8</sup> repose sur trois conditions : la valorisation des seuls produits marchands du travail subordonné au capital, le droit de propriété lucrative comme forme légitime de ponction de la survaleur, et la garantie d'un revenu minimum à ceux dont, à défaut de patrimoine, c'est la condition pour qu'ils s'objectivent en forces de travail. Or, alors même qu'elles doivent se frayer une place contre toutes les formes corporatistes de rémunérations qui, à défaut d'être anticapitalistes, tiennent encore une large place dans la valorisation du travail (qu'on pense à la fonction publique ou aux professions libérales), ces conditions se heurtent dans le secteur capitaliste lui-même à un mouvement antagoniste de socialisation, quand ce n'est pas d'universalisation, du salaire :

- le salaire à la qualification, l'invention du CDI et l'affectation de 40% du salaire total (les cotisations sociales) au hors travail de la protection sociale opèrent à compter des années 1970 une importante déconnexion entre le droit à ressources et la mesure du travail subordonné producteur de marchandises ; les individus échappent ainsi à leur destin de force de travail, tandis que des biens et services non marchands sont valorisés. Répétons-le : le bonheur que disent les retraités d'être payés pour travailler librement diffuse dans toutes les familles et constitue une expérience potentiellement explosive de la possibilité d'en finir avec la forme capitaliste de mise au travail ;

- l'espace de l'accumulation financière se réduit avec le poids croissant, là encore à compter des années 1970 et des réformes Boulin, des pensions de retraite en répartition. Davantage : cette modalité de financement des pensions, plus performante que l'épargne, fait la démonstration de l'inutilité de l'accumulation financière pour assurer des engagements massifs et de long terme. Ici, c'est la légitimité même du droit de propriété lucrative qui est en cause, puisqu'elle repose sur sa prétendue nécessité dans le financement des investissements ;

- à la même époque, l'extension et l'homogénéisation des conventions collectives, l'application de la sécurité sociale à des champs couverts jusqu'ici par l'aide sociale (psychiatrie, handicap, vieillesse, familles monoparentales,...), l'amélioration de l'indemnisation du chômage en particulier avec le licenciement économique et l'allocation supplémentaire d'attente, pour s'en tenir à ces exemples, attribuent des droits salariaux à des populations relevant jusqu'ici du revenu garanti, ce qui marginalise la troisième condition de la contrainte monétaire capitaliste.

On peut comprendre la réaction monétariste à l'œuvre depuis les années 1980 comme la pièce maîtresse d'une tentative de remise en

<sup>7</sup> Opposée aux ordonnances de 1945, la CFTC laissera la CGT mettre seule en place les caisses en 1946. Elle présentera des listes à compter des élections de 1947 et s'opposera à la CGT jusqu'au début des années soixante, lorsque sa déconfessionnalisation permettra l'accord de 1963, accord très efficace dans les conquêtes qui vont conduire à l'invention du CDI mais trop tardif pour inverser la dérive du régime général.

<sup>8</sup> Pour des développements plus circonstanciés sur ce point, voir Bernard Friot (2006).

avant des conditions de la contrainte monétaire capitaliste. Cette réaction est orchestrée de façon intergouvernementale au niveau de l'Union européenne avec coup d'envoi dans l'Acte unique de 1985 et mise en œuvre brutale et systématique depuis : traité de Maastricht, Union économique et monétaire, création de la banque centrale européenne et de l'euro. Les critères de convergence ont accéléré les réformes nationales déjà engagées depuis les années 1980 de marginalisation du circuit du Trésor, d'interdiction du financement du déficit public par la Banque centrale, de disqualification de toute création monétaire qui ne serait pas l'anticipation de la valeur attribuée aux produits de la sphère capitaliste, de priorité au financement par le marché. Le centrage de toute la valorisation de l'activité sur le marché financier, « les marchés » comme on dit dans un absolu qui n'appelle pas de qualificatif (ce qui par parenthèse permet d'assimiler le marché des capitaux à celui de la pomme de terre, selon la même opération de confusion qu'entre propriété lucrative et propriété d'usage), s'est accompagné d'une délégitimation de la négociation salariale, du débat budgétaire et de l'impôt, de la sécurité sociale et de la cotisation sociale : cet élément du salaire a même été décrit comme une taxe sur le travail !

Il ne faut pas sous estimer l'effet cognitif qu'a eu en la matière la doctrine communautaire des piliers de la protection sociale. Cette doctrine doit largement aux constructions jurisprudentielles de la Cour de Justice de Luxembourg alimentées par les catégories produites en particulier par la direction générale Marché intérieur de la Commission (Coron 2006). Gardienne des traités organisant le Marché Commun, la Cour dit que la concurrence entre les prestataires de services financiers est la norme et que seules la solidarité et une absence d'autonomie devant la régulation étatique justifient des monopoles publics dérogatoires. Sans prononcer elle-même le terme de « piliers », la Cour fonde ainsi le cadre théorique qui distingue un premier pilier étatique distribuant des prestations de solidarité nationale et un second mettant aux prises les protagonistes de l'industrie des prestations sociales sur le marché européen. Comme dans les autres domaines, la première légitimité de l'Etat social est dans ses fonctions tutélaires. Singulièrement réductrice du rôle de l'Etat selon l'équation étatique = solidarité = de base, cette doctrine réussit la double prouesse de déclarer étatique un dispositif qui, reposant pour l'essentiel sur la cotisation sociale, est privé dans les pays bismarckiens, et « premier pilier » un ensemble de régimes en répartition qui en France compte pour 97% des dépenses de pensions. Ainsi, les réformes nationales de régimes généraux désignés sans fondement comme « pensions publiques » programment des plafonds aux cotisations sociales (Allemagne, Italie, Suède, Pays-Bas) et une réduction des taux de remplacement (Allemagne, France, Autriche, Portugal, Italie, Suède, Belgique) : « publics », ces régimes généraux doivent devenir « basiques » et appellent des régimes « complémentaires ». Quoi de plus naturel ?

Au premier pilier l'Etat et la solidarité, au second les entreprises et la concurrence : c'est là la première dimension de la distinction, relativement traditionnelle même si elle impose une singulière violence aux régimes sociaux du continent. Il y en a une seconde, explicitée dans le rapport de la commission Turner sur la réforme des pensions au Royaume-Uni (Le Lann 2006), mais qui informe toute la méthode ouverte de coordination par les instances communautaires des contre-réformes nationales de la protection sociale. Elle est nouvelle, car liée précisément à la réaction monétariste et à son entreprise de centrage y compris des prestations sociales sur le marché des capitaux. De même que, nous y avons insisté, le revenu garanti est la condition d'existence du marché du travail, de même une prestation publique « adéquate » (Commission 2003) est la condition d'alimentation par les travailleurs du marché des capitaux. La condition d'un usage massif par les travailleurs des prestataires de services financiers, par exemple en matière d'épargne retraite, est qu'ils puissent disposer d'une pension publique individualisée, d'un niveau suffisant et prévisible, « adéquate » donc quantitativement et qualitativement. C'est ainsi que sont promues les réformes italienne et suédoise qui transforment la pension de salaire socialisé en salaire différé. Le salaire différé tourne le dos à la sécurité sociale : au lieu du « de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins », on a « à chacun selon sa contribution ». La distinction entre piliers remplace la solidarité entre égaux de la sécurité sociale, de la socialisation du salaire, par la promotion de la neutralité actuarielle individuelle pour des individus doublement présents sur le marché du travail et le marché des capitaux et par l'extension du champ du revenu garanti pour tous ceux qu'invalide ce durcissement contributif. Dans cette figure, l'Etat social d'une part assure le revenu, minimum et compassionnel, qui permet aux invalides de continuer à se présenter sur le marché du travail et d'autre part veille au caractère strictement contributif, suffisant et sûr des prestations qui conditionnent une présence massive des travailleurs sur le marché financier.

On retrouve ici le triple objet de l'Etat social dans son opposition au salariat, dès lors qu'il renonce à la socialisation du salaire avec ce qu'elle produit de déconnexion entre contribution et prestation et d'extension du champ du salaire au-delà du travail subordonné. D'une part il réduit le champ de la cotisation sociale et donc du salaire au bénéfice de régimes complémentaires financés par l'épargne, d'autre part il durcit la contributivité et individualise les prestations des régimes publics, enfin il assure un minimum de revenu à tous ceux que ces deux premières mesures laissent avec des droits salariaux singulièrement réduits. Promotion de l'accumulation financière, centrage du salaire sur la valorisation du seul travail subordonné, distribution d'un revenu garanti : ce sont là les trois conditions de la contrainte monétaire capitaliste que la réaction monétariste tente de rétablir. Le scénario est toujours le même et on peut le lire dans toutes les contre-réformes de la protection sociale engagées depuis une quinzaine d'années dans tous les pays de l'Union. C'est aussi celui qui prévaut dans les politiques nationales de l'emploi emmenées par la « stratégie européenne de l'emploi », second volet, à côté de ces contre-réformes, de la réaction monétariste (Ramaux 2006). Qu'il s'agisse de la modération salariale, du traitement social du chômage, de l'activation des dépenses et des chômeurs, de la mise à jour de gisements d'emplois par la baisse du salaire, des trappes à bas salaire par exonération des cotisations patronales, de la hausse du taux d'emploi des femmes et des plus de 55 ans, du rôle nouveau du SMIC comme revenu de référence de tous ceux à qui le salaire à la qualification est refusé, ou de la formation tout au long de la vie, on retrouve les ingrédients de la contre-réforme des retraites ou de l'assurance-maladie : gel du salaire, durcissement de la contributivité, extension de l'allocation tutélaire.

Le problème est que ça ne marche pas. La réaction monétariste peut contenir pour un temps la socialisation du salaire, elle ne parvient pas à l'interrompre, elle lui ouvre un espace élargi en accélérant la destruction des logiques corporatistes des employés à statut et en fragilisant la figure de l'employeur. En ôtant toute légitimité à la cotisation sociale et tout pouvoir à l'Etat dans la création monétaire, en sanctuarisant les banques centrales, en assignant à la régulation monétaire un objectif de stabilité des prix, la réaction monétariste a singulièrement aiguisé la contradiction à laquelle est soumise la valorisation du travail. Ne valoriser tout le travail qu'à l'occasion des prêts bancaires qui anticipent la valeur qui va être attribuée aux produits marchands est un carcan de plus en plus absurde, dont l'étroitesse éclate au fur et à mesure que le champ du travail valorisé excède celui du travail producteur de ces marchandises. En faisant du prix des marchandises le vecteur de la valorisation de tout le travail reconnu, la réaction monétariste introduit un gonflement de ce prix insupportable dans la concurrence inter capitaliste mondiale. De plus ce vecteur est inadéquat pour valoriser des travaux reconnus selon la qualification du

salarié, sans passage par la médiation d'un produit. D'où les tentatives de substituer un financement fiscal à un financement par cotisation assise sur le salaire, mais qui se heurtent à la disqualification de l'Etat en matière monétaire. D'où la délégitimisation des cotisations sociales, mais au prix, politiquement très élevé, d'une réduction constante des droits sociaux. Et plus ces contradictions s'aiguisent plus la sanctuarisation de la monnaie se durcit.

A quoi s'ajoutent les impasses de la dualisation de la population active qu'induit une telle réaffirmation de la contrainte monétaire capitaliste. Et cela dans ses deux segments. Les gagnants sont las du chacun pour soi sur un marché du travail et un marché des prestations financières performants avec juste rétribution de l'effort individuel dans le salaire différé et participation au partage de la rente, sur le modèle nordique qui assure des services publics universels afin que chacun puisse satisfaire à l'exigence d'une confrontation permanente au marché du travail ; las d'une perpétuelle relance de leur destin de force de travail, sans répit du fait de l'individualisation absolue des droits et cela jusqu'à un âge qui recule sans cesse avec l'augmentation de l'espérance de vie. Quant aux invalidés justiciables de la solidarité nationale, ils refusent le déni de qualification dont ils sont l'objet. Dans un pays qui pratique les mesures d'âge à aussi grande échelle que la France, la situation des jeunes est particulièrement significative. Au nom de mensonges misérabilistes répétés à l'envi du chômage « d'un jeune sur quatre » et des dix ans prétendument nécessaires à l'entrée dans des emplois stables, ils ont été victimisés, posés comme chômeurs et précaires justiciables de la solidarité nationale et non pas du droit du travail. Alors que jamais les entrants sur le marché du travail n'ont été autant certifiés (plus de 40% d'une classe d'âge a un diplôme de l'enseignement supérieur), les salaires d'embauche ont chuté du fait des « mesures en faveur de l'emploi des jeunes » prises sans discontinuer depuis 1977 : la « lutte pour l'emploi des jeunes » est devenue le moyen de casser leur salaire par des mesures discriminatoires. La montée en force de la revendication d'un droit à ressources avant le premier emploi est la réponse à ce déni de qualification, qui a aussi engendré des pratiques de travail innovantes, hors de la subordination. Certes il s'agit de phénomènes qui aujourd'hui n'aboutissent pas au salaire avant l'emploi sur le modèle du salaire après l'emploi qu'est la pension de retraite, mais on voit bien les effets contradictoires de la victimisation programmée d'une partie de la population. La victimisation consiste à construire de toutes pièces un groupe social, généralement par naturalisation d'une caractéristique biographique comme l'âge (les « jeunes » et bientôt les « seniors »), ou le sexe ou la filiation (les « immigrés de seconde génération »), à qui on dénie les droits salariaux parce que ce groupe est défini par un manque (manque d'expérience, faible qualification, exposition à la mondialisation, faible taux d'emploi, ...) qui le rend justiciable de la solidarité nationale. Cette victimisation, rendue nécessaire par le durcissement contributif et par la modération salariale, est aussi délibérément menée comme instrument de la réaction monétariste puisqu'elle permet une mise en cause du salaire à vaste échelle. Mais contradictoirement elle provoque, comme chez les jeunes qui ont été le principal groupe victimisé au cours des trente dernières années, des revendications d'extension de la socialisation du salaire et des pratiques subversives de la forme capitaliste de mise au travail, phénomène que Chantal Nicole Drancourt avait également observé chez cette autre catégorie victimisée avant les jeunes, les femmes.

L'universalisation du salaire, clé de la constitution du salariat, suppose un Etat social qui assume la contradiction de la valorisation monétaire du travail dans un sens démocratique. Le modèle de création monétaire par anticipation de la valeur attribuée aux seuls produits du travail subordonné au capital est un carcan qui se brise de toutes parts. L'Etat social est le gardien de ce modèle renforcé par la réaction monétariste lorsqu'il victimise les jeunes, gèle le salaire, organise les piliers de la protection sociale. Il peut aussi, contradictoirement, donner légitimité et poids aux lieux de délibération politique (comme la négociation collective) et aux instruments (comme la cotisation sociale ou la qualification) qui attribuent de la valeur au travail des actifs occupés, des retraités, des intermittents du spectacle, des chômeurs ou des étudiants par extension du champ du salaire. C'est ce qu'appelle au demeurant l'inscription de la qualification, et donc du salaire qui lui est lié, dans l'état professionnel des personnes. Mais le préalable à cette démocratisation de la monnaie est la sécularisation de la valeur. Je voudrais me faire comprendre sur ce point, et conclure mon propos, en prenant l'exemple des retraites.

Les contre réformateurs répètent à l'envi que le doublement du ratio retraités / actifs à l'horizon de 2040 ou 2050 rend impossible le maintien du taux de remplacement des pensions en répartition, qu'il faudra tout à la fois liquider sa retraite plus tard et compléter sa pension publique par une pension complémentaire en capitalisation. L'argumentation est doublement mensongère :

- d'une part, la nécessité de passer de douze à seize ou dix-huit pour cent du PIB pour les pensions au cours des quarante ou cinquante prochaines années concerne un PIB qui aura doublé en euros constants dans l'intervalle, ce qui fait qu'il n'est nul besoin de déshabiller Pierre pour habiller Paul.

- d'autre part, épargner, ce n'est accumuler ni de la monnaie, ni de la valeur, mais des titres financiers qui sont des droits sur la valeur qui sera attribuée aux produits du travail au moment où les titres seront liquidés. Quand un patron liquide 2,5 millions d'euros de stocks options, il ne va pas chercher cette monnaie dans des fonds profonds, il la ponctionne sur le flux de la valeur attribuée aux produits actuels du travail ; le retraité de Calpers en fait tout autant, à sa mesure. Tous les deux sont bien financés par le travail actuel, aucune génération ne peut financer par l'épargne sa propre retraite. Les discours sur « l'équité intergénérationnelle » de dispositifs en capitalisation sont des mensonges lorsqu'ils prétendent qu'à la différence de la répartition les actifs qui épargnent pour leur retraite n'accumulent pas des droits que devront honorer les actifs futurs. Distribuer des pensions, c'est toujours répartir le flux courant de la valeur attribuée aux produits du travail courant, et pour ce faire le droit du travail, fruit d'une délibération politique, est préférable à l'arbitraire et à l'injustice de l'usage du droit de propriété lucrative sur des marchés financiers. C'est ce qui fait la grande supériorité démocratique de la répartition. Toute la propagande démographique des contre réformateurs a seulement ce but : remplacer le droit du travail, conquis sur la logique capitaliste, par le droit de propriété lucrative sur laquelle cette logique repose.

Quand on a dit cela, certes on a dégonflé le fétiche de l'épargne, mais l'ambiguïté du propos fait que l'essentiel de l'idéologie monétariste peut demeurer en l'état. Invoquer le doublement du PIB pour récuser la pertinence de l'argument démographique ou opposer à la fable du travail passé des pensionnés comme fondement de leur pension actuelle le fait que c'est toujours le travail présent des actifs qui permet le financement des pensions, est insuffisant. Dire que « les actifs financent les inactifs » en capitalisation comme en répartition, opposer la « solidarité intergénérationnelle » à « l'équité intergénérationnelle » est en-deça de la situation nouvelle créée par la vaste socialisation du salaire qu'opèrent les pensions. On peut supposer que c'est cette sous estimation qui est à la base de la tétanisation de l'opinion face à un argumentaire démographique pourtant inepte. Pour en sortir, il faut faire droit à l'opinion courante des retraités selon laquelle ils travaillent. Et se poser la question suivante : et si c'était le travail actuel des pensionnés que valorisait leur pension ?

Le bonheur d'être payés pour travailler librement<sup>9</sup> est massivement énoncé par les retraités, en tout cas les plus jeunes et les mieux payés. Et les recherches sur leur activité de retraité en continuité de leur carrière professionnelle montrent qu'ils revendiquent d'être au travail et récusent le vocabulaire du bénévolat (Simonet-Cusset 2004). Ils rejoignent l'expérience d'autres groupes de titulaires de prestations sociales comme les intermittents du spectacle qui refusent d'être chômeurs ou comme ceux de ces derniers qui, engagés dans les mouvements de chômeurs, ont découvert leur activité militante comme du travail éventuellement plus intéressant que celui qu'ils menaient avant leur chômage. La question est posée aussi avec la « double journée » des femmes. Elle commence à se poser chez les étudiants, qui revendiquent des ressources non pas, comme traditionnellement, en tant que « futurs travailleurs » ou « travailleurs en formation », mais en tant que leur activité étudiante est du travail. Nous avons donc les linéaments d'une extension du champ du travail, étant entendu, et c'est là l'essentiel, qu'il s'agit d'un travail libre et non d'un travail subordonné.

Ainsi, le sens du « travail » change en permanence. Si, renonçant à une définition essentialiste du travail (dépense d'énergie, activité informée par la recherche d'économie de temps...), l'on définit comme « travail » toute activité donnant lieu à valorisation monétaire, le travail évolue selon les contours de cette valorisation. L'activité de soins dans les hôpitaux n'était pas du travail tant qu'il était assuré par des religieuses non payées, elle l'est devenue depuis que ces dernières ont été remplacées par des infirmières payées. Les rentiers et autres propriétaires qui exerçaient des fonctions publiques au 19<sup>e</sup> siècle ne travaillaient pas, leurs activités sont devenues du travail depuis qu'elles sont assurées par des fonctionnaires ou des élus rémunérés. L'activité domestique, l'éducation des jeunes enfants, la présence auprès des personnes dépendantes et nombre d'autres services n'étaient pas du travail avant qu'ils soient partiellement salariés. Quant aux activités des individus sur eux-mêmes, c'est leur prise en charge entre autres chez les intermittents du spectacle qui les transforme en travail, comme par exemple l'activité sportive d'un comédien indemnisé par l'UNEDIC, expérience qui conduit à s'interroger sur la qualification comme travail de l'activité des étudiants en train de se former.

La monétisation d'une activité ne la transforme d'ailleurs pas aisément ni définitivement en travail. Nous voyons que le conflit fait rage aujourd'hui entre des représentations qui fondent la pension sur le travail passé des pensionnés, sur le travail présent des actifs occupés ou sur le travail actuel des pensionnés eux-mêmes. La difficulté de poser comme travail l'activité des retraités alors même qu'elle fait l'objet d'une importante distribution monétaire montre combien la définition du travail est éminemment sociale, et conflictuelle. Les retraités travaillant librement, poser leur pension comme la valorisation de ce travail libre subvertit la subordination, capitaliste et non capitaliste. A ce politiquement incorrect s'en ajoute un autre dans une société capitaliste : le travail est valorisé sans passage par la valorisation marchande de son produit, puisque les retraités sont payés selon la qualification de leur période d'activité ou, dans le cas plus rare de pension de service public des pays nordiques, selon un forfait de citoyenneté.

Monétiser une activité ainsi transformée en travail, ce n'est donc pas seulement l'introduire dans la sphère de l'exploitation capitaliste – même si c'est la réalité aujourd'hui dominante. C'est aussi, contradictoirement, l'introduire dans un processus d'émancipation. C'est ainsi que la valorisation non marchande des produits du travail libre des retraités ou des intermittents du spectacle est porteuse d'une transposition d'une telle liberté à l'ensemble des activités aujourd'hui reconnues comme travail. Une expérience sociale à aussi grande échelle de valorisation du travail libre alarme la classe dirigeante. Les contre réformateurs s'efforcent d'empêcher que s'impose la représentation de la pension comme valorisation du travail libre des retraités en rapportant la pension à du travail marchand subordonné, celui (passé) des pensionnés ou celui (actuel) des actifs.

Voilà pourquoi la représentation des « actifs finançant les inactifs » ne permet pas de rompre avec le discours contre réformateur. Opposer la solidarité à l'équité intergénérationnelles manifeste une myopie sur ce qu'il y a de plus neuf dans la socialisation du salaire : le fait de payer du travail libre. D'où d'ailleurs la vulnérabilité des défenseurs de la répartition, dès lors qu'ils ne voient pas en quoi elle est vecteur de l'émancipation du travail, aux thématiques contre réformatrices qui tentent de poser la retraite soit comme un temps de loisir, soit comme un temps nouveau pour le travail subordonné avec recul massif de l'âge de cessation d'activité.

D'où aussi le contresens fréquent sur la signification du doublement tous les quarante ans du volume du PIB. A tous ceux qui y voient une démesure prométhéenne qu'une saine « décroissance » devrait contester, il faut rappeler que ce doublement ne vient pas de ce que le volume ou la qualité des produits du travail auraient doublé, mais de ce que la valeur attribuée au travail ou à ses produits a doublé. Et cela passe par la monétisation « d'activités » ainsi transformées en « travail » : les enquêtes d'emploi du temps en témoignent, seule une minorité de notre activité est l'objet d'une valorisation, il y a encore une large marge de croissance de nos PIB sans que cela implique une croissance de l'activité. Les 10 à 12% de nos PIB affectés aux pensions correspondent au poids que nous attribuons au travail des pensionnés, tout comme les 8 à 10% attribués à l'assurance-maladie correspondent au poids que nous attribuons au travail non marchand des soignants (et aux biens médicaux) : quand ce travail quitte la sphère domestique ou n'est plus produit par des religieuses non payées mais par des infirmières, le PIB augmente d'autant sans que la quantité d'activité ait bougé. Comparer les PIB de pays différents ou d'époques différentes, ce n'est pas comparer des « produits par tête » mais des « valeurs attribuées au produit par tête ». Payer comme nous le faisons depuis un demi-siècle les pensions d'un nombre croissant de retraités n'a pas supposé d'augmenter le travail subordonné des salariés occupés mais d'attribuer une valeur croissante au travail libre des retraités. Au fur et à mesure que la place des retraités dans la population augmente, leur part dans le travail augmente et il est à la fois normal et non problématique que leur part dans le PIB augmente. L'argument démographique n'a de sens qu'énoncé ainsi, et non pas retourné en son contraire comme dans la propagande qui accompagne les contre-réformes des pensions en Europe.

Continuer à démocratiser la création monétaire ne peut pas se faire en courant après un plein emploi fait de travaux subordonnés supplémentaires. Continuer à démocratiser la création monétaire, c'est continuer le mouvement déjà largement affirmé de déplacement de la valorisation monétaire du travail, de la valorisation des seuls produits capitalistes vers celle de travaux qui subvertissent et le destin de force de travail des individus et la nécessité de valoriser des marchandises. Nos PIB sont déjà fort loin de ne recenser que la monnaie de valorisation de produits du travail voué au capital. Harribey (2004) a montré que c'est ainsi qu'il faut comprendre les impôts. De la même façon, la cotisation sociale valorise du travail libre. « Libre » ne veut pas dire « non contraint », car les retraités ne sont pas sortis du règne

---

<sup>9</sup> Travail libre ne veut pas dire travail non nécessaire, mais travail dont les fins et les moyens sont décidés par les intéressés. Ce travail libre ne s'oppose pas trait pour trait au travail subordonné, qu'il soit voué ou non au capital, car il y a bien sûr une part de liberté dans le travail subordonné. François Eymard-Duverney (2005) montre comment les droits sociaux sont un support de la liberté du travail subordonné.

de la nécessité ; libre veut dire « non subordonné ». Ce n'est donc pas le tout de l'émancipation du travail, mais ce n'est pas rien, quand on sait combien la mise au travail se fait de façon dominante sur le mode de la subordination, que ce soit à l'Etat ou à un « patron » (formes non capitalistes de subordination), ou que ce soit au capital : un travail subordonné à la mise en valeur de capitaux est la forme dominante de subordination du travail aujourd'hui. Faire entrer l'activité des retraités dans la sphère du travail par la socialisation du salaire, c'est les poser non pas comme des « travailleurs », mais comme des « salariés » payés pour du travail libre, c'est étendre à du travail libre le champ du travail payé. Les « travailleurs », eux, sont définis par leur subordination, leur travail est réglé par le droit du travail. Aussi bien n'est-ce pas le droit du travail qui s'oppose efficacement au droit de propriété lucrative, mais le droit du salaire. La encore, prendre acte que le terme de « salariés » tend à remplacer celui de « travailleurs », en tout cas en français, conduit à être attentif à tout ce qui dans la socialisation du salaire est valorisation du travail libre, y compris chez les actifs occupés. Le salarié est un travailleur en voie d'émancipation.

C'est pourquoi toute l'obsession des contre-réformes des retraites est d'empêcher que les retraités soient des salariés. Une pension qui assure la rente viagère d'une épargne financière à un retraité ayant gagné à 69 ans le droit aux loisirs après une longue vie de travail subordonné n'a évidemment pas la même charge subversive qu'une pension qui est la continuation à compter de 60 ans du salaire correspondant à la dernière qualification d'un pensionné accepté sinon défini comme actif libre. La première conforte l'accumulation financière tout en posant le travail subordonné comme seul éligible à ressources alors que la seconde déconnecte le lien entre salaire et subordination tout en repoussant la sphère financière. Et entre ces deux figures extrêmes on trouve une gamme de formes de pensions qui vont de la subordination à l'émancipation du travail, du soutien à la mise en cause de l'accumulation de capital.

Affirmer l'Etat social comme instituant le salariat, de ce point de vue de la démocratisation de la création monétaire, c'est-à-dire du déplacement de la valorisation du travail vers le travail libéré de la subordination capitaliste, suppose d'affronter la réaction monétariste dans son cœur idéologique. Ce cœur est une approche religieuse de la valeur. La valeur serait le déjà-là des produits du travail voué au capital, un déjà-là qui s'imposerait comme le fameux « gâteau » préalable à toute distribution de monnaie à ces improductifs de valeur que sont les bénéficiaires des « prélèvements obligatoires », les actifs des administrations non marchandes ou les prétendus inactifs. C'est parce qu'ils adhèrent peu ou prou à cette religion que les opposants aux contre-réformes sont incapables d'articuler un projet alternatif. Or loin qu'elle soit un « déjà-là » dont la monnaie ne serait que la passive expression diaphane, la valeur est construite par cette épaisse institution qu'est la monnaie. La monnaie est une institution centrale dans l'attribution conventionnelle de valeur au seul déjà-là, à savoir les personnes, leur capacité de travail et les produits de leur travail. Certes, dans une société capitaliste qui crée de la monnaie en anticipant la valeur qui va être attribuée aux produits marchands du travail voué au capital, c'est dans le prix de ces marchandises qu'est incluse la valorisation du travail libre des retraités : mais c'est bien parce que ce travail existe et est utile qu'il est valorisable sans inflation, et c'est parce qu'il ne l'est que par la médiation du prix de ces marchandises que cette médiation est un carcan bien trop étroit. La pension n'est pas ponctionnée sur la valeur produite par les actifs, comme le veut une perception naturalisée de la valeur, elle a comme fondement le produit du travail des retraités eux-mêmes. Tout l'enjeu est de modifier les conditions de sa valorisation. La démocratiser en distribuant plus largement du salaire comme nous le faisons déjà massivement avec les retraités, ce n'est pas faire de la relance par la demande, c'est valoriser monétairement du travail qui ne l'était pas, et donc le dynamiser. En quelque sorte, cette démocratisation de la valorisation du travail crée des actifs supplémentaires (rangés jusqu'ici statistiquement dans les inactifs, ou, pour les chômeurs, dans les actifs inoccupés), mais ce sont des actifs totalement nouveaux quant à leur rapport au travail.

Le contrôle de la valorisation monétaire du travail est crucial au niveau macro social : est-ce le travail voué au prince, ou à la communauté, ou au capital (pour s'en tenir à ces exemples) qui est valorisé ? L'est-il par une monnaie qui entretient ou subvertit l'ordre établi ? A quelle occasion : l'échange marchand, la naissance ou d'autres événements biographiques des individus, la planification ? Il l'est au niveau micro social : la personnalité sociale des individus est définie par la partie de leur travail qui est valorisée et par le type de monnaie (salaire, rente, allocation...) utilisée pour cette valorisation. C'est pourquoi le programme de recherche dans lequel s'inscrit cette contribution s'emploie à définir des « régimes de ressources » au croisement de plusieurs variables : le travail qu'ils valorisent, la monnaie qui sert cette valorisation, l'occasion de la valorisation (Friot 2006).

Démocratiser la monnaie est la façon progressiste d'assumer la contradiction dans laquelle est prise la valorisation capitaliste du travail, incapable qu'elle est de valoriser les travaux libérés de la subordination. Sortir de cette contradiction suppose de faire descendre la valeur du ciel sur la terre, de confier aux profanes la délibération de l'attribution de valeur au travail lors de la négociation salariale ou du débat budgétaire. En particulier, l'attribution d'une qualification à tout individu, qui lui garantisse le maintien de son salaire quels que soient les aléas de ses emplois, le soutien apporté à chacun dans le passage des épreuves lui permettant d'améliorer sa qualification, supposent que l'attribution de valeur au travail soit clairement assumée comme une convention sociale, et la monnaie comme l'instrument de cette convention.

## CONCLUSION

Affirmation ou suppression du marché du travail dans la sécurité sociale professionnelle, valorisation des seuls produits du travail voué au capital ou valorisation des travaux libérés de la subordination capitaliste par universalisation du salaire : ces deux enjeux majeurs de l'Etat social sont étroitement articulés puisque l'un comme l'autre impliquent l'inscription de la qualification dans l'état professionnel, qualification ainsi attribuée à toute personne à compter de sa sortie de la formation initiale. Et l'exemple de la fonction publique, qui connaît avec le salaire au grade un tel attachement de la qualification à la personne même du salarié, et dans laquelle pourtant le droit à la carrière est inexistant parce que l'Etat employeur conserve la maîtrise des grades, le montre bien : cet enrichissement de l'état professionnel est inséparable d'une profonde démocratisation de la monnaie. Cette démocratisation suppose que l'on renonce explicitement à la naturalisation de la valeur des marchandises capitalistes et que soit promue la délibération politique de la valorisation des travaux par la médiation de la qualification.

## BIBLIOGRAPHIE

- BLANCHARD O., TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Paris, La Documentation française.
- CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre de l'Economie et au Ministre de l'Emploi, Paris, La Documentation française, novembre
- CGT (2002), *Nouveau statut du travail salarié, premier document de travail*, mars 2002, 38 p.

- COMMISSION EUROPÉENNE (2003), *Adequate and sustainable pensions*, Joint report, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- CORON G. (2006), *Union Européenne et système de retraite français : une perspective de sociologie du droit*, thèse de sociologie, Université Paul Verlaine, Metz.
- EYMARD-DUVERNAY F. (2005), « Calculer ou débattre ? Application aux situations de licenciement et de recrutement », in A. Jeammaud (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, pp. 87-99.
- FRIOT B. (1998), *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute.
- FRIOT B. (2006), « Le salariat : intérêt d'une approche en termes de régimes de ressources », in F. Vatin (dir.), *Le salariat : théorie, histoire, enjeux*, Paris, La Dispute.
- FRIOT B. (2007), « Régimes de ressources et statut des salariés : l'exemple des pensions de retraites », in A.M. Guillemard (dir.), *Où va la protection sociale ?* Paris, PUF, coll. Le lien social.
- HARRIBEY J.M. (2004), « Le travail productif dans les services non marchands : un enjeu théorique et politique », *Economie appliquée*, tome LVII, n° 4, pp. 59-96.
- LE LANN Y. (2006), *La cohérence du projet Turner de réforme des retraites : individualisation et financiarisation de la pension britannique*, mémoire du M2 Politiques du travail, de l'emploi et de la protection sociale en Europe, Université Paris X.
- RAMAUX C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre le flexisécurité*, Paris, Mille et une nuits
- SAGLIO J. (1999), « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 21-39.
- SIMONET-CUSSET M. (2004), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », *La Revue de l'IRE*, n° 44, pp. 141-155
- SUPIOT A., dir. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion.
- SUPIOT A. (2005), *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, Seuil.