

La nouvelle revue du travail

6 | 2015 :

Émotions au travail

Controverses – Le salariat, classe révolutionnaire en puissance

Le salariat, classe révolutionnaire en puissance

Entretien avec Bernard Friot

The rising power of revolutionary wage-earners. An interview with Bernard Friot

Los asalariados, clase revolucionaria en potencia - entrevista con Bernard Friot

MARNIX DRESSEN, JEAN-LUC METZGER ET BERNARD FRIOT

Résumés

Français English Español

Dans un entretien, le sociologue Bernard Friot, professeur émérite de l'université Paris Ouest Nanterre La Défense, s'explique sur ses analyses. Il propose, non seulement une critique argumentée des sociétés contemporaines, mais surtout, un modèle alternatif, charpenté, précis, fondé sur une lecture originale des acquis qu'il juge révolutionnaires de l'institution salariale. Ses réflexions interpellent et parfois dérangent, agacent, suscitent du scepticisme voire des réactions d'hostilité. Les catégories et le vocabulaire marxistes dans lesquelles il s'exprime parfois déroutent une partie de ses lecteurs. Les thèses de B. Friot n'en demeurent pas moins stimulantes, dans un contexte politique aux si faibles perspectives de changement. Nous avons rencontré B. Friot en mars 2014, pour le questionner sur la faisabilité du projet de société qu'il défend dans plusieurs de ses livres.

The sociologist Bernard Friot, professor emeritus at the University of Paris Ouest Nanterre La Défense, uses this interview to explain his analyses. Not only does he offer a reasoned critique of contemporary societies but even more poignantly a precise and sculpted alternative model based on an original reading of what he considers to be revolutionary social advances in wage-earners' status. His thoughts raise a host of questions, sometimes going as far as to disturb and even irritate. The reactions they provoke range from scepticism to hostility. The Marxist categories and vocabulary in which he occasionally expresses himself might bother some readers – yet no one would say that they aren't stimulated by Friot's assertions in a political environment featuring so little prospect for change. We met Bernard Friot in March 2014 to ask questions about the societal project that he has defended in several books.

En una entrevista, el sociólogo Bernard Friot, profesor emérito de la Universidad de París

Ouest-Nanterre, explica sus tesis. Propone no solamente una crítica argumentada de las sociedades contemporáneas, sino sobre todo un modelo alternativo, sólido, preciso, basado en una lectura original de elementos que la institución salarial ha ganado y que le parece que son revolucionarios. Sus reflexiones hacen pensar y a veces molestan, exasperan, suscitan escepticismo y hasta reacciones hostiles. Las categorías y el vocabulario marxistas con los cuales se expresa a veces desconciertan a algunos de sus lectores; pero no por eso las tesis de Friot dejan de ser estimulantes en un contexto político con tan pocas perspectivas de cambio. Entrevistamos a Friot en marzo de 2014 y en esa ocasión lo interrogamos sobre la factibilidad del proyecto de sociedad que defiende en varios de sus libros.

Entrées d'index

Mots-clés : salariat, sécurité sociale, marxisme, valeur d'échange, Bernard Friot

Keywords : wage earning, Marxism, health insurance, Bernard Friot

Palabras claves : asalariado, marxismo, Bernard Friot, seguridad social

Texte intégral

Présentation

- 1 Bernard Friot, professeur émérite à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense, propose, non seulement une critique argumentée des sociétés contemporaines, mais surtout un modèle alternatif, charpenté, précis, fondé sur une lecture originale des acquis selon lui révolutionnaires du salariat. Ses réflexions dérangent, agacent, suscitent de nombreuses réactions d'hostilité ou de scepticisme. Il les formule avec les catégories et le vocabulaire marxistes, dont la maîtrise et l'emploi pourront paraître abstraits. Elles n'en demeurent pas moins intéressantes à discuter, au moment où l'absence de perspectives caractérise l'horizon politique de tant de décideurs. Nous l'avons rencontré en mars 2014 pour le questionner sur la faisabilité du projet de société qu'il défend dans plusieurs livres¹. Mais pour mieux situer son engagement et comprendre sa pensée, nous lui avons d'abord demandé de nous décrire son parcours intellectuel, ce qui l'a amené à présenter non seulement les différentes recherches qu'il a conduites, mais également les différentes personnes ou collectifs qui l'ont guidé ou contre lesquels il a construit sa propre pensée. Sur ce plan, le témoignage de B. Friot nous a paru particulièrement intéressant en ce qu'il donne à voir les permanences et les transformations d'un champ académique particulièrement perméable aux évolutions macrosociales et politiques.

I. De l'économie de la Sécurité sociale à *L'Enjeu du salaire* : un itinéraire

Jean-Luc Metzger et Marnix Dressen : Nos questions s'appuient avant tout sur la lecture que nous avons faite de *L'Enjeu du salaire*. Mais avant d'entrer dans le détail de ces interrogations, nous aimerions que tu nous présentes ton parcours, les étapes de ta formation intellectuelle, la généalogie de ta pensée, les raisons qui t'ont amené à développer ta vision d'une société alternative.

Le choix de l'étude des modes de financement de la protection sociale

B. Friot : Au sortir de mon DEA d'économie, au milieu des années 1970, je voulais faire une thèse sur l'assurance-maladie, et après avoir hésité entre un travail sur l'offre de soins et un travail sur le financement de la santé, j'ai choisi cette seconde option, mais en étendant mon objet à toute la protection sociale. Il y avait, à l'époque, une dynamique d'intégration au sein de la sécurité sociale de situations qui, jusqu'alors, étaient couvertes soit par l'aide sociale (par exemple, les maladies de longue durée en psychiatrie, le handicap, l'allocation de parent isolé) soit par le patrimoine, s'agissant en particulier de la montée en puissance des régimes de sécurité sociale de travailleurs indépendants comme les paysans ou les artisans. Des personnes sans lien avec l'emploi et qui relevaient, jusqu'à cette époque, pour leurs ressources, de l'impôt ou du patrimoine, ont bénéficié d'une prestation de Sécurité sociale : la cotisation sociale, et donc le salaire, étendait son champ d'application tant pour les régimes de salariés que pour ceux des indépendants, compte tenu de l'importance de la compensation des premiers vers les seconds. Pour confronter impôt, épargne et cotisation, j'ai conduit de nombreuses enquêtes macro portant essentiellement sur la France de 1920 à 1980 : j'ai mobilisé des statistiques nationales (et en particulier analysé les catégories de la comptabilité nationale), des archives de caisses nationales, des débats parlementaires et l'analyse de la législation, des rapports officiels et débats académiques sur les politiques publiques, des prises de position syndicales et patronales dans leurs organes nationaux, bref une approche de l'institution très classique en économie, avant que cette discipline soit submergée par la modélisation.

J.-L. M. et M. D. : Juste une précision à ce stade. Tu présentes les choses comme si le choix de ton objet et les différentes étapes de son élargissement s'étaient imposés d'eux-mêmes...

B. Friot : Ma directrice de thèse était Annie Vinokur, spécialiste de l'économie de l'éducation. Elle travaille en comparaisons internationales sur les politiques publiques et leur articulation avec les logiques capitalistes en matière d'éducation.

J.-L. M. et M. D. : Pourquoi A. Vinokur ? Quel lien entre l'économie de l'éducation d'ampleur globale et la protection sociale franco-française ?

B. Friot : Franco-française ? Non, ma thèse a porté seulement sur la France, mais je m'intéresse à la protection sociale de type bismarckien, majoritaire en Europe. Annie Vinokur était la seule prof d'économie se référant à Marx à la faculté de droit et sciences économiques de Nancy. J'en profite pour dire que le cliché selon lequel le marxisme était alors omniprésent dans l'université française ne repose sur rien. Nous étions un groupe d'étudiants en fin de maîtrise, militants à l'UNEF et communistes pour la plupart, et nous sommes allés voir A. Vinokur en lui disant que nous voulions faire notre DEA avec elle. C'était d'emblée une démarche collective qui s'est traduite par un projet de recherche collectif et une soutenance collective du mémoire de DEA, soutenance collective obtenue non sans mal. A. Vinokur a donc fondé avec nous le GREE (Groupe de recherche en économie de l'éducation) qu'elle a inséré dans un réseau d'autres laboratoires spécialisés en économie de l'éducation (Dijon, Toulouse, Paris, etc.). Nous étions juste après la promulgation de la loi Delors² sur la formation continue, et A. Vinokur, qui s'intéressait aussi aux questions de formation professionnelle, a obtenu un contrat avec la Région pour une enquête sur l'application de la loi en Lorraine³. Mais très vite, elle a été élue à Nanterre, ce qui nous a valu un conflit permanent avec les professeurs de la faculté : vous pensez, une équipe de recherche sans prof dans une fac de droit... Ce qui nous a sauvés, c'est que l'un d'entre nous, Philippe Méhaut, est entré au CNRS. Grâce à lui, nous sommes ensuite devenus « jeune équipe CNRS ». Et comme nous étions les seuls économistes de Nancy à avoir une reconnaissance par le CNRS, cela nous a rendus intouchables, tout en renforçant l'exaspération de nos collègues, qui nous ont imposé de quitter la fac et qui n'y ont jamais recruté aucun d'entre nous, sauf José Rose, dans de grandes difficultés.

L'évolution de mon objet de thèse s'est faite à l'intérieur du GREE : A. Vinokur venait une fois par mois pour diriger nos travaux, mais nous étions en totale autogestion entre doctorants, ce qui a été une excellente école, tout comme l'a été, à cette même période fondatrice, l'action collective nationale des assistants, les enseignants-chercheurs précaires que nous étions alors, en vue de la titularisation : une action intersyndicale de grève administrative, de rétention des notes, très onéreuse, qui a duré des années pour finalement déboucher en 1984 sur notre titularisation.

Notre première recherche sur la loi Delors a d'emblée placé notre travail davantage sur le terrain de l'emploi que sur celui de l'éducation. Aussi bien avons-nous fait évoluer le développement de notre sigle en « Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi ». C'est dans ce contexte que je me suis déplacé vers les questions de Sécurité sociale et donc de salaire, puisque je constatais que la Sécu c'était du salaire à travers la cotisation. Il s'agissait pour moi de montrer que les institutions du salaire, loin d'être un reflet du marché du travail, sont décisives dans l'allocation de la main d'œuvre : le « panier de ressources » de chaque catégorie socioprofessionnelle détermine son rapport à l'emploi davantage qu'il ne l'exprime, les ressources sont des institutions actives et non des reflets passifs. Cette ambition est restée présente tout au long de ma thèse, mais au final n'en a plus constitué qu'une partie, l'essentiel portant sur la dynamique de socialisation du salaire dans la cotisation.

J'ai mis dix-huit ans pour préparer ma thèse d'État en économie, que j'ai soutenue à Nanterre en 1993⁴. J'étais un économiste littéraire, de plus en plus marginalisé du fait de la mathématisation de la discipline. Dans ma formation, je n'avais pas fait spécialement de maths. Nos profs d'économie à Nancy n'étaient absolument pas des matheux, les maths et stats nous étaient enseignées par le directeur régional de l'INSEE. La mathématisation est venue après et s'est imposée dans les années 1980, avec les nouveaux agrégés qui venaient de Paris (Dominique Strauss-Kahn ou Denis Kessler, par exemple).

J.-L. M. et M. D. : Et cette mathématisation de l'économie, est-ce qu'elle correspond à un tournant idéologique ?

B. Friot : Elle correspond surtout à une fermeture vis-à-vis du reste de la science sociale. L'économétrie, grande amatrice de « comportements » (du producteur, du consommateur, de l'épargnant et autres figures hypostasiées), a pu conserver, voire nouer, des liens avec la psychologie pour tenter de donner une illusoire vraisemblance à ces figures, mais toute la dynamique des années 1950 qui, sous l'impulsion en particulier de Jean Marchal, fondateur de *La Revue économique*, avait été marquée par le rapprochement entre histoire, sociologie, droit et économie, a été interrompue. Ce tournant de la mathématisation s'est aussi traduit par un certain mépris de l'enquête empirique. Jusque dans les années 1980, tout le réseau d'économistes de l'éducation dont faisait partie le GREE s'exprimait en des termes littéraires et empiriques, à base d'enquêtes. Et c'est pour cela qu'on avait un fort lien avec la sociologie. Économie et sociologie de l'éducation avaient d'ailleurs des journées d'étude communes. C'est à la fin des années 1980 que l'économie s'est repliée sur elle-même, quand on a vu arriver des économistes de l'éducation qui manipulaient, souvent vaille que vaille, des modèles mathématiques. Après des années de tentative de résistance, j'ai, comme bien d'autres, jeté l'éponge. José Rose, qui avait succédé à Philippe Méhaut comme directeur du GREE, l'avait fait quelques années auparavant. J'ai passé en 2000, grâce à Jean Saglio, une HDR en sociologie du travail. La vitalité de la sociologie économique en France, animée par d'anciens économistes comme François Vatin ou Philippe Steiner, tient à cet autisme de la science économique académique.

Se déprendre des thèses dominantes

J.-L. M. et M. D. : La grande figure, c'est donc Vinokur...

B. Friot : Annie Vinokur est une personnalité extrêmement aiguë sur le plan intellectuel, qui repère toutes les fautes de raisonnement, ce qui m'a été très utile, mais surtout elle m'a accompagné toutes ces années en me confortant dans une démarche qui me conduisait sur un chemin solitaire : je lui dois donc énormément. Tout comme je dois énormément aux décennies de confrontation quotidienne aux collègues du GREE, dont témoigne par exemple l'ouvrage collectif de 1996, coédité avec José Rose, *La Construction sociale de l'emploi en France*, fruit de notre séminaire « Travail, emploi, salaire ».

Quand j'ai déplacé mon travail de la formation professionnelle vers la sécurité sociale, j'ai été marqué par la lecture d'Henri Hatzfeld, qui avait créé le département de sociologie à Nancy dans les années 1960. Il venait de l'Institut du travail⁵ de Strasbourg, et c'est peut-être pourquoi, fondamentalement passionné de sociologie de la religion, il s'est intéressé, pour un temps, à la Sécurité sociale, en commençant par la médecine. Sa thèse de troisième cycle portait sur la création du syndicalisme médical⁶. Puis il a fait sa thèse d'État sur les antécédents de la Sécurité sociale, ce qui a donné lieu à la publication d'un ouvrage pionnier, à juste titre fort célèbre, *Du paupérisme à la Sécurité sociale*, chez Armand Colin⁷. Pour lui, l'émergence de la Sécurité sociale correspond au passage de la « sécurité-propriété » à la « sécurité-droit du travail » : on est sorti de la propriété, on est dans le flux et non dans le stock, on est dans le droit à ressources au titre du travail et non dans la détention de patrimoine.

Je dois aussi beaucoup à tous les débats et rencontres que m'ont permis les réseaux de chercheurs auxquels j'ai participé, car la vulnérabilité locale du GREE nous a tous poussés à multiplier la présence dans le milieu de la recherche. Sur les dizaines de réseaux où j'ai été actif, j'en retiens cinq, par ordre chronologique : l'équipe de *Sciences sociales et santé*, les programmes de la MIRE, le groupe de travail sur les retraites à l'IRES, le réseau européen de comparaison des politiques de l'emploi animé par le GREE, l'Institut européen du salariat.

Ma première insertion dans la science sociale parisienne, passage obligé pour tout chercheur de province, s'est faite à la fin des années 1970, grâce à Antoinette Chauvenet qui travaillait comme sociologue de la santé et de l'action sociale au Centre d'étude des mouvements sociaux qu'allait quitter Touraine après son échec au Collège de France face à Bourdieu. C'est elle qui a écrit cet ouvrage majeur qu'est *Médecines au choix, médecine de classes*⁸. Dans ce livre, elle analyse les dossiers médicaux individuels dans un département français pour faire l'histoire médicale des patients : types de diagnostic, filières de soins, professionnels de santé concernés. Elle montre comment cette histoire médicale est déterminée par l'appartenance de classe des individus. C'est un travail extrêmement soigneux sur le plan méthodologique et saisissant dans ses résultats. A. Chauvenet était en train de constituer une équipe d'économistes et de sociologues qui a fondé la revue *Sciences sociales et santé*.

Des années 1980 au début des années 2000, la MIRE a financé mes recherches pendant plus de quinze ans. Je suis très reconnaissant à cette mission de recherche, commune aux ministères du Travail et des Affaires sociales, d'avoir soutenu au long cours des recherches qui, parce qu'elles infirmaient mes hypothèses de départ et me laissaient dans un désarroi certain, donnaient lieu à fort peu de publications. A *contrario*, parce qu'elle est malade d'évaluation bibliométrique au jour le jour et ne tolère pas l'errance, la gestion actuelle de la recherche est largement contre-productive, si par production on entend le changement de paradigme et non l'illustration *ad nauseam* de la mode intellectuelle. La MIRE avait comme chargés du suivi des programmes de recherches des chercheurs dont beaucoup sont devenus

décisifs dans la science sociale du travail et également de la sécurité sociale. Ils fuyaient comme nous la paperasserie mais pratiquaient une évaluation très stimulante avec réunions régulières des équipes de chaque programme. C'est largement grâce à la MIRE que j'ai pu rassembler tout le matériel de *Puissances du salariat*, en particulier sur l'évolution du débat académique et des catégories comptables de la protection sociale.

Jacques Freyssinet m'a associé aux travaux de l'IRES sur les régimes de retraite, en particulier avec Lucy Roberts, à partir du début des années 1990. Rocard venait de publier son *Livre blanc* qui sera la matrice de toute l'entreprise réformatrice ultérieure. J'ai beaucoup aimé travailler avec les collègues de l'IRES, cet institut de recherche à la configuration très intéressante : relevant du Premier ministre, il est au service des organisations syndicales représentatives et regroupe des chercheurs pour beaucoup détachés de leur administration d'origine. Outre une excellente revue et une très utile *Chronique internationale*, l'IRES a publié en particulier un ouvrage collectif qui met à bas bien des idées reçues, *La France du travail*, paru en 2009 aux éditions de l'Atelier.

Sous l'impulsion de Bernadette Clasquin, initiatrice de la MSH-Lorraine, le GREE a animé à partir de 1997 des réseaux européens financés dans le cadre du TSER puis du PCRD qui ont débouché sur deux ouvrages que j'ai coédités avec B. Clasquin chez Peter Lang : *Wage and Welfare*, en 2004, pour montrer l'articulation entre le salaire et la sécurité sociale dans la tradition bismarckienne et contre la tradition beveridgienne ; et en 2013, *The Wage under Attack : Employment Policies in Europe* où nous montrons comment la politique de l'emploi impulsée par la Commission européenne constitue le fer de lance de la lutte des réformateurs contre le salaire. Ces comparaisons de régimes de protection sociale et de politiques publiques de l'emploi en Europe, auxquelles, avec la complicité de Joern Janssen, j'ai consacré beaucoup de temps pendant les quinze dernières années, m'ont beaucoup aidé dans la compréhension des dynamiques de socialisation du salaire qui caractérisent l'Europe continentale à la différence de l'Europe anglo-nordique.

Lorsqu'au lendemain de ma qualification en sociologie, j'ai été élu professeur de sociologie à Nanterre en 2001, j'ai créé l'Institut européen du salariat (IES) avec Corinne Gobin, une politiste de l'université libre de Bruxelles, et Maud Simonet nous a rejoints lorsqu'elle est venue au laboratoire IDHE, aujourd'hui IDHES (institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société). L'IES est un lieu de confrontation de travaux de chercheurs sur la socialisation du salaire, qu'il s'agisse du salaire direct, des branches de la protection sociale, des relations professionnelles, des catégories comptables, du statut de la fonction publique dans sa confrontation au milieu associatif, des politiques publiques d'emploi et donc de *workfare*, du déni de salaire dans le volontariat ou du conflit entre la cotisation-salaire et le mixte cotisation-prévoyance et impôt de solidarité. En parallèle à l'IES, j'ai créé Réseau salariat avec des militants syndicaux et associatifs. C'est une association d'éducation populaire sur les thématiques du salaire à vie, de la cotisation économique, de la copropriété d'usage de l'outil de travail, du statut politique du producteur, et sur les chemins pour y parvenir en généralisant le déjà-là des institutions salariales de la valeur.

J.-L. M. et M. D. : Mais, au-delà, dans quels courants as-tu cherché à t'inscrire ou contre quels courants as-tu voulu te positionner ?

B. Friot : Précisément, l'articulation entre la critique savante des chercheurs et la critique sociale des militants qu'exprime ma double implication dans l'IES et dans Réseau salariat est au cœur de ce qui me sépare de la plupart des travaux sur le salaire et le salariat. Les chercheurs ne prennent pas au sérieux la critique sociale. Y compris quand ils critiquent le pouvoir, ils le posent comme une structure de domination sans contradiction macrosociale. Tout au plus reconnaissent-ils des contestations ou des sécessions populaires locales. Mais qu'un acteur

révolutionnaire puisse se construire face à la classe dirigeante est étranger à leur approche, alors que cette construction s'est imposée à moi au fur et à mesure de mon travail, ce qui m'a laissé pratiquement muet pendant une dizaine d'années.

J'ai commencé mon travail de thèse en me référant à trois courants : la critique de la reproduction sociale, l'école de la régulation et les travaux économiques du parti communiste.

La critique de la reproduction, d'abord. Dans les années 1970, on passait d'une analyse en termes de « le système de santé soigne » à une analyse en termes de « le système de santé trie » – tout comme, à la même époque, on était passé de « l'école forme » à « l'école trie » (on pense aux travaux écrits à la serpe de Christian Baudelot et Roger Establet). C'était la grande époque d'une lecture des systèmes d'éducation ou de santé en termes de production des inégalités sociales. Certes, j'étais prévenu contre les travaux des chercheurs convaincus que les besoins sociaux étaient des effets d'offre : on trouvait au LEGOS ou au CEREBE des travaux soutenant que ce sont les professionnels de santé qui suscitent le besoin de se faire soigner, travaux bien sûr récupérés par les hauts fonctionnaires en charge de la réduction des coûts des politiques publiques, pour qui, par exemple, les malades étaient fabriqués⁹. Mais j'étais très influencé par la critique de la reproduction telle que la pratiquait alors Antoinette Chauvenet, et qui caractérisait les travaux de l'école de Bourdieu.

C'est aussi à cette époque que paraît le livre fondateur de l'école de la régulation : *Régulation et crises du capitalisme*, de Michel Aglietta (1976). Dans le champ que je travaille, c'est surtout Robert Boyer – du CEPREMAP – qui va approfondir la thèse de la régulation, au moyen de comparaisons internationales. Cette thèse soutient que la Sécurité sociale est fonctionnelle au capitalisme dans sa phase fordiste. Elle affirme que le fordisme est une phase du capitalisme dans laquelle le profit est surtout recherché dans les économies d'échelle, la production de masse des biens de consommation courante, laquelle suppose une solvabilisation de masse. Dans ce cadre, les ordonnances d'octobre 1945 sont considérées comme la manifestation d'un compromis institutionnalisé, dans lequel le mouvement syndical échange du pouvoir d'achat, soutenu par la sécurité sociale, contre l'abandon de la gestion des entreprises au patronat.

Et puis, troisième courant, les travaux économiques du parti communiste. Au GREE, on lisait *Le Capital*, on se formait au marxisme entre nous et puis on était aussi lecteurs des travaux de la section économique du parti. C'était l'époque de l'élaboration et du chiffrage du programme commun de la gauche. Paul Boccard et la section économique du PC sortent en 1973 aux Éditions sociales un manuel, *Études sur le capitalisme monopoliste d'État, sa crise et son issue*. L'ouvrage soutient que la Sécurité sociale vient redoubler l'exploitation. La force de travail a des « besoins joints »¹⁰ à la nécessité de tenir sur son poste de travail ou de demeurer disponible sur le marché, besoins auxquels répond le salaire direct. La Sécurité sociale, elle, assure la reproduction élargie de la force de travail, qui correspond aux « besoins disjoints » de la présence immédiate sur le poste, comme la formation, la culture, les loisirs, la santé, l'éducation des enfants pour que la génération suivante, non seulement existe, mais soit plus qualifiée que la précédente, etc. Ces besoins disjoints, aucun employeur, pris dans la concurrence intercapitaliste, ne peut les assumer. Il faut donc que l'État impose à l'ensemble de la classe capitaliste des pratiques de reproduction élargie de la force de travail, c'est le rôle de la Sécurité sociale. Rien de nouveau sous le soleil capitaliste donc, on ne sort pas du salaire comme prix de la force de travail : le salaire direct comme prix de la force de travail dans ses besoins de reproduction simple, le salaire indirect comme prix de la force de travail dans ses besoins de reproduction élargie.

Voilà en gros, l'outillage intellectuel dont je disposais au départ. Et c'est de cela qu'il va falloir que je me défasse, tant le matériel que j'analysais résistait à ces

interprétations totalement ignorantes ou négatrices d'une initiative populaire macro-sociale, interprétations étrangères à toute lutte de classes, fondamentalement méprisantes pour le mouvement ouvrier. Au bout du compte, il s'agit d'interprétations fascinées par le pouvoir de la classe dirigeante, au service donc de ce pouvoir qu'elles ne manquent pas de dénoncer. J'ai donc dû travailler pour me défaire de ces interprétations, puis pour construire une interprétation alternative. Cela va prendre du temps. J'ai écrit *Puissances du salariat* en même temps que Robert Castel rédigeait ses *Métamorphoses de la question sociale*, où il lit la Sécurité sociale à la fois comme providence du fordisme et comme le passage de la « propriété privée » à la « propriété sociale », thématique qu'il prend chez Alfred Fouillée et Léon Bourgeois. J'étais critique tant du fordisme des régulationnistes que de cette idée de propriété sociale, comme en témoigne ma contribution en 2001 au symposium de *Sociologie du travail* autour du livre de Castel¹¹ : au contraire, ce à quoi j'étais attentif, et qui va être au cœur de ma thèse, c'est à la Sécurité sociale comme quelque chose qui nous sort du binôme propriété privée *versus* propriété publique – c'est ce que j'ai retenu d'Hatzfeld –, par une socialisation du salaire qui n'est pas du tout fonctionnelle au capitalisme.

J.-L. M. et M. D. : Et pourquoi n'est-elle pas fonctionnelle ? Parce que les détenteurs du capital auraient plus intérêt à un système de protection sociale fondé sur des assurances privées, par exemple ?

B. Friot : Contrairement à un discours très répandu à gauche comme à droite, la classe ouvrière a réussi à imposer des institutions anticapitalistes. Disant cela, je me heurte aux régulationnistes et aux marxistes pour qui il ne s'est rien passé de révolutionnaire avec la Sécurité sociale. Je précise que la façon dont j'ai analysé mon matériau, dans les années 1980-1990, totalement marquée par ma lecture de Marx, ne s'exprime pas à l'époque dans le vocabulaire ni avec les catégories marxistes. Il y a certes là l'autocensure d'un économiste obligé de ruser avec la main de fer de la discipline, mais il y a aussi, au-delà de ce jeu académique, quelque chose de plus profond. Nous étions alors en pleines années de plomb : le monde communiste s'effondre, Furet, largement aidé par la Fondation Saint-Simon, déplace vers la droite le débat intellectuel pendant que le marxisme, tant académique que militant, vole en éclat. En reprenant en 2000 mon itinéraire des vingt années précédentes pour la préparation de mon habilitation à diriger des recherches de sociologie, j'ai constaté avec désappointement que je ne suis pas le résistant que je croyais être, que j'ai moi aussi fait le dos rond, et que ce n'est qu'à la fin des années 1990 que, par exemple, les titres de mes articles ou de mes communications utilisent à nouveau un vocabulaire marxiste. Il n'empêche que dans ma thèse, je montre la nouveauté du salaire, impulsée par la lutte du mouvement ouvrier : sous sa forme de cotisation, et sous sa forme de salaire à vie des fonctionnaires, le salaire n'est pas le prix de la force de travail. La lutte a réussi à le libérer de cette pratique capitaliste, ce qui, du coup, met en cause l'existence d'un marché du travail. De son côté, la cotisation sociale met en cause l'existence de la propriété lucrative : elle rend inutile le patrimoine lucratif pour assurer la sécurité des ressources (je retrouve Hatzfeld) mais aussi l'investissement hospitalier.

J.-L. M. et M. D. : Mais qu'est-ce qui, à tes yeux, métamorphose le salaire ? Qu'est-ce qui provoque cette transformation du salaire « prix de la force de travail » en salaire « libération du marché du travail » ? C'est le fait qu'il y ait la Sécurité sociale et qu'elle soit imposée par la classe ouvrière ?

B. Friot : Cette thèse, je la défends à partir de ce que j'ai analysé, je n'affirme pas son caractère universel. Ce que j'ai analysé, c'est d'abord la montée en puissance de la cotisation, qui dissocie le salaire de la subordination à un employeur, et le conflit sur le statut des fonctionnaires. L'essentiel de mon travail porte sur la cotisation, mais parlons du statut des fonctionnaires. Le conflit a pris plusieurs formes : tout

d'abord, après la loi de 1853 sur la retraite ; puis à partir de 1906, à partir des propositions faites par les premiers gouvernements à participation socialiste qui proposent un statut que les fonctionnaires refusent ; et puis après la Première Guerre mondiale, c'est eux qui vont revendiquer un statut qui va finalement s'imposer en 1946. La distinction grade/poste permet d'échapper à la marchandisation de la force de travail.

J.-L. M. et M. D. : Mais dans quelle mesure est-ce légitime de parler de salaire à propos des fonctionnaires dont le travail ne valorise pas le capital, en tout cas, pas directement ?

B. Friot : Votre question est tout à fait symptomatique de ce à quoi je me heurte en permanence. Sur quelles Tables de la Loi est-il gravé que le salaire est le prix d'une force de travail valorisant du capital ? Quelles lunettes fumées chaussent les chercheurs, qui les empêchent de voir l'évidence du sujet révolutionnaire, la capacité qu'a eue la classe ouvrière de commencer à instituer une autre pratique de la valeur et donc une autre signification du salaire ? Les plus aveugles étant d'ailleurs certains exégètes de Marx, comme en témoigne, par exemple, la critique que m'adresse Alain Bihr¹².

Étudiant la période 1920-1980, je constate que c'est la lutte sur le salaire qui structure l'action syndicale et que c'est comme salariés que les travailleurs se sont posés comme sujet, comme classe révolutionnaire. J'insiste sur cette construction du sujet révolutionnaire à l'échelle macro-sociale dans la lutte de classes. Il y a bien sujet, et pas, comme le veut l'interactionnisme, à l'échelle micro sur des enjeux si souvent dérisoires : il y a sujet dans une lutte de classes à l'échelle macro-sociale. Et la lutte de classes, ce n'est pas les conflits entre groupes sociaux en recherche de distinction, pour reprendre la thématique bourdieusienne qui confond classes sociales et groupes sociaux, c'est un affrontement séculaire à la classe capitaliste à propos de la souveraineté sur la valeur économique, et donc sur le travail. C'est le salaire qui est le lieu de cet affrontement. Et le signe le plus fort de la perte de substance de la classe ouvrière aujourd'hui, c'est son renoncement à poursuivre les conquêtes salariales.

Ma principale découverte est que la classe ouvrière a commencé à changer la pratique de la valeur économique au cours de la période 1920-1980 que j'étudie. Institution décisive de la pratique capitaliste de la valeur s'il est le prix d'une force de travail sur un marché, le salaire capitaliste a commencé à être subverti par des institutions salariales d'une grande force, à partir desquelles une classe révolutionnaire peut s'engager dans l'imposition d'une pratique de la valeur sans marché du travail, sans propriété lucrative, sans mesure de la valeur par le temps de travail. Le *salariat* est la classe qui s'empare de toutes ces potentialités pour généraliser une pratique *salariale* de la valeur : producteurs payés à vie, copropriétaires d'usage de l'outil de travail, maîtres de l'investissement subventionné par la cotisation ou une création monétaire sans crédit, et dont la valeur de la production est mesurée par leur qualification. On le voit, par salariat, je n'entends évidemment pas l'ensemble statistico-juridique qui additionne les titulaires d'un contrat de travail (les travailleurs indépendants vont au demeurant s'y multiplier), mais la classe révolutionnaire qui, en assumant les institutions anticapitalistes du salaire, se construit dans l'affrontement à la pratique capitaliste de la valeur pour la généralisation de sa pratique salariale.

Salaire, salariat : je ne vais donc sûrement pas abandonner ces termes alors qu'ils sont les seuls fondements d'une sortie du capitalisme ! Mais évidemment, pour ne serait-ce qu'entendre ce discours, il faut donner toute son épaisseur historique à la valeur, poser fermement son fondement politique dans la lutte de classes, et non pas la naturaliser dans sa pratique capitaliste de valeur d'échange. C'est cette naturalisation qu'opèrent, sans le dire, la plupart des économistes. Y compris les hétérodoxes qui critiquent la valeur d'échange pour en conclure soit à l'inutilité de la catégorie de valeur, comme Jean Gadrey¹³, soit à un fondement « hors-sol » de la

valeur, comme André Orléan ou Frédéric Lordon¹⁴. Une naturalisation de la valeur d'échange qu'opèrent aussi, de leur côté – eux en le disant ! – les marxistes qui, comme Antoine Artous, Anselm Jappe¹⁵ ou Jacques Bidet, affirment certes sur le papier le fondement de la valeur dans les rapports sociaux, mais font en réalité l'impasse sur la lutte de classes. Jean-Marie Harribey, qui a avec moi des désaccords, mais qui comme moi met en évidence une valeur autre que la valeur d'échange (il parle de « valeur monétaire non marchande » à côté de la « valeur monétaire marchande »), se heurte à la même difficulté dans le débat avec les collègues.

II. Le projet de société alternative, son caractère opérationnel, précisions et limites

J.-L. M. et M. D. : Venons-en maintenant au projet de société que tu proposes dans le prolongement des résultats de ta thèse. En particulier, tu identifies, parmi les institutions du salariat, celles qui possèdent un potentiel subversif : la qualification à vie de la personne, les cotisations sociales considérées comme la reconnaissance d'un salaire socialisé, ainsi que la retraite comme prolongement du salaire et non comme revenu différé. À partir de là, tu montres qu'en partant de ce potentiel subversif, en généralisant ce qui n'est qu'en jachère, il est possible de concevoir les grands principes d'une société alternative, émancipatrice pour tous. Ce projet de société alternative va permettre de mettre fin au rapport de dépendance/ domination lié au marché du travail, à la propriété lucrative et au crédit pour financer l'investissement.

B. Friot : Et à la mesure de la valeur par le temps : n'oublions pas cette institution décisive de la pratique capitaliste du travail que la pratique salariale supprime, comme elle a commencé à le faire en mesurant la valeur produite par l'administration par la qualification des fonctionnaires.

J.-L. M. et M. D. : D'accord. Alors, si c'est correctement résumé, en quoi ce projet de société permet de sortir du capitalisme. Ce n'est pas forcément une critique, juste une question de compréhension. Nous pensons en particulier à la cotisation d'investissement, cette pièce maîtresse de ton édifice : les flux financiers issus de la production seront partiellement mis au service de l'intérêt général, via la cotisation d'investissement, versée par chaque entreprise à une caisse d'investissement. Ce sont tes termes. Mais comment se manifeste l'intérêt général à l'intérieur de l'économie de marché ? À l'intérieur d'une société où la compétition continue à être le moteur des rapports économiques, même avec une caisse d'investissement dédiée à l'intérêt général, est-ce qu'on ne risque pas de perpétuer la dynamique de marchandisation croissante des activités sociales ?

Et dans ce cadre, les gestionnaires des caisses d'investissement ne chercheront-ils pas à miser sur les entreprises les plus « compétitives », ce qui se traduira, tôt ou tard, par un encouragement à la baisse du temps de travail abstrait, au travers de l'introduction de règles de gestion, de modes d'organisation du travail, de dispositifs comptables qui vont permettre d'économiser du temps de travail et, tout compte fait, de soumettre les travailleurs aux experts en rationalisation du travail ?

B. Friot : C'est là que mon incise sur la suppression de la mesure de la valeur par le temps de travail est décisive. Il faut en effet s'entendre sur l'expression « économie de marché » que vous venez d'utiliser. Et en particulier ne pas la confondre avec l'économie capitaliste : celle-ci est effectivement porteuse d'une course à la baisse du temps de travail abstrait, course désastreuse pour le travail concret, mais qui n'est liée ni à l'existence de biens à prix ni à l'échange marchand. L'élimination du travail vivant tient au fait que la pratique capitaliste de la valeur étend le marché aux forces de travail et au financement de l'investissement, et qu'elle mesure la valeur par le temps de travail, ce qui transforme les biens et services marchands en marchandises capitalistes. Une marchandise capitaliste n'est pas une marchandise

tout court. C'est, d'une part, une marchandise étendue aux forces de travail et aux services de financement de l'investissement. Et c'est, d'autre part, une marchandise produite sous la dictature du temps de travail. Si vous supprimez le caractère capitaliste de la marchandise, c'est-à-dire ces trois caractéristiques liées à la propriété lucrative – qui sera elle-même supprimée –, vous changez le cadre de la logique marchande sans avoir à supprimer le marché, car ce dernier permet souvent une meilleure allocation des ressources que la planification.

La généralisation des institutions salariales de la valeur consiste à instituer la copropriété d'usage des entreprises à la place de leur propriété lucrative ; le salaire à vie à la place du marché du travail ; la subvention de l'investissement à la place de son financement par le crédit et donc du marché des capitaux ; et la mesure de la valeur par la qualification du producteur à la place de sa mesure par le temps de travail. C'est cette quadruple dynamique qui porte le salariat comme classe révolutionnaire. Elle n'implique pas la fin de l'allocation marchande de toutes les ressources. Par contre, il est décisif de mettre fin à l'allocation marchande des forces de travail et du financement de l'investissement, par la suppression du marché du travail et du marché des capitaux. Il est également urgent que la gratuité soit restaurée pour les services d'administration, pour l'éducation et la santé et qu'elle soit étendue au logement, aux transports de proximité ou aux premières consommations d'eau ou d'énergie, à certains biens et services culturels. Le reste de la production peut rester allouée par le marché, ce qui n'implique pas en soi une recherche de la productivité par réduction du temps de travail, dès lors que les marchandises ne sont plus capitalistes.

Si se mettent en place le salaire à vie – c'est-à-dire la qualification personnelle et la mesure de la valeur par la qualification –, la cotisation économique – avec l'expropriation des propriétaires lucratifs – et les institutions de copropriété d'usage des entreprises, de coordination de l'activité à travers les caisses d'investissement, les caisses de salaire, les jurys de qualification, enfin, tout ce qui va conduire à une coordination horizontale de l'activité de production... je pense que là, on peut dire qu'on est sorti du capitalisme. En effet, que reste-t-il, quand vous n'avez plus le crédit, plus la mesure de la valeur par le temps de travail, plus la propriété lucrative, plus le marché du travail... ? Il ne reste plus grand-chose, quand même...

J.-L. M. et M. D. : D'accord. Alors, supposons que le changement qualitatif ait lieu dans un pays et que ça finisse par se stabiliser... Il restera encore pas mal de choses à régler, à commencer par l'exigence de compétition et, de façon liée, la pression à l'accroissement de la productivité qui caractérise « la meilleure allocation par le marché ». En effet, supposons qu'il y ait ces institutions qui s'occupent de la redistribution des valeurs économiques produites, pour les redistribuer en fonction des choix d'investissement, etc. Ces choix d'investissement vont être effectués en fonction de critères qui risquent de ne faire que reproduire la compétition. Par exemple – et à supposer que l'on soit capable d'éliminer corruption, favoritisme, etc. –, les gestionnaires des caisses d'investissement vont sans doute décider d'investir préférentiellement dans les entreprises qui semblent être les plus à même de produire au moindre coût. En tout cas, c'est ce qu'ils risquent de privilégier, au vu des tableaux d'indicateurs dont ils vont disposer, puisque, même à l'échelle de la société émancipée, de tels critères peuvent continuer à être structurants. Ne faudrait-il pas d'autres critères que le prix, le coût, ou d'autres indicateurs que ceux de la comptabilité de gestion, pour orienter les choix d'investissement ? La qualité de la vie, le respect de l'environnement, des conditions de travail respectueuses des salariés, de leur santé, de leur autonomie, etc. Donc il faudrait réfléchir aussi à d'autres critères qui présideraient à la redistribution, à la réaffectation des flux financiers, par les « caisses d'investissement »...

Par exemple, ces caisses d'investissement vont disposer de sommes considérables. Certains experts, dans ces caisses d'investissement, diront : « compte tenu de l'ampleur des besoins sociaux liés au vieillissement de la population, il vaut mieux privilégier l'investissement dans le secteur de l'aide aux personnes âgées. » D'autres leur répondront : « oui, mais comment faire ? Va-t-on plutôt privilégier des organisations très productives, qui ont rationalisé l'activité des auxiliaires de vie au point d'en faire un travail à la chaîne ? Où doit-on investir massivement dans les structures privilégiant une attitude attentionnée à l'égard des personnes

âgées et des personnels ? » Ce sont des interrogations très concrètes, que rendent encore plus délicates les pressions exercées par la compétition entre organismes du secteur. Il me semble qu'il faut compléter ton modèle macroéconomique par des réflexions portant sur les critères qui président aux choix de ces caisses d'investissement.

B. Friot : Bien sûr, et pas que les caisses d'investissement, d'abord les entreprises elles-mêmes. À la fois parce que, dans le projet que je propose, la moitié de l'investissement continue à relever de l'autofinancement et donc de décisions prises dans l'entreprise, et parce que les copropriétaires d'usage des entreprises, au premier chef leurs salariés, vont décider de ce qui va être produit et des conditions de la production. Certes, la généralisation de la pratique salariale de la valeur dans un pays donné va se heurter aux prix formés dans la logique du capitalisme mondialisé. Mais, d'une part, ses prix seront délestés de toute la rente capitaliste et se trouveront donc compétitifs (il suffit de comparer le prix de la production de santé aux USA, où elle est restée capitaliste, et en Europe occidentale où elle a été largement salariée). Et, d'autre part, toute la production est loin de supposer des échanges extérieurs. Pour toute la partie de l'économie qui est peu influencée par ces échanges, pourquoi la compétition marchande se traduirait-elle nécessairement par une baisse des temps de production, une course à l'infini visant à réduire le temps de travail par unité produite ? Ça ne vaut que dans une logique capitaliste qui cherche à lutter contre la baisse du taux de profit en augmentant le taux d'exploitation. Tout, d'ailleurs, n'obéit pas à cette logique, même dans des sociétés majoritairement capitalistes. Si une réglementation la protège du capital, la petite production marchande n'est pas d'abord compétitive par la réduction du temps de travail. Et l'évaluation de la contribution des administrations à la production de valeurs économiques, au PIB, ne se mesure pas en temps de production.

J.-L. M. et M. D. : Pourtant, les nouvelles techniques de management public cherchent à introduire la même logique que dans les entreprises marchandes, notamment, en matière de mesure du temps dans les administrations. Ne serait-ce qu'en mettant en compétition des organismes publics et des entreprises lucratives.

B. Friot : C'est effectivement le cœur de la LOLF de Jospin, de la RGPP de Sarkozy et de la MAP d'Hollande¹⁶ que d'introduire dans les services publics la logique de la marchandise capitaliste, y compris le marché du travail. On est là dans une politique réformatrice qui cherche à restaurer la pratique capitaliste de la valeur, et qui s'attaque d'ailleurs aussi à la petite production marchande comme celle des professions libérales. Il y a, évidemment, lutte de classes.

Au-delà de la compétition, votre question renvoie au mécanisme de la formation des prix : comment se forment les prix dans une société qui aura poussé plus loin la pratique salariale de la valeur ? Comme je l'ai évoqué dans *L'Enjeu du salaire*, mais j'y reviens longuement dans *Émanciper le travail*, si on parvient à généraliser le déjà-là de la sécurité sociale, les entreprises ne paieront plus leur main-d'œuvre, elles cotiseront à une caisse de salaires au prorata de leur valeur ajoutée. Il n'y aura donc plus de lien entre la rémunération de ses salariés par l'entreprise et la formation de ses prix. En outre, dans la formation des prix, le remboursement des prêts pour l'investissement n'interviendra pas non plus, puisque les caisses d'investissement ne prêteront pas, mais subventionneront. Dans ces conditions, on aura bien sûr dans la formation du prix le coût des consommations intermédiaires, mais ce qui aujourd'hui représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire ce qui aujourd'hui relève du profit et du salaire, n'interviendra plus à l'échelle microéconomique.

J.-L. M. et M. D. : Et donc les entreprises pourraient fixer leurs prix au niveau de leurs seules consommations intermédiaires ?

B. Friot : Oui, puisque nous restons dans un cadre marchand, avec ce qu'il implique de compétition par les prix. Les entreprises, dès lors qu'elles n'ont plus de coûts salariaux ni de coûts d'investissement, peuvent très bien ne générer aucune

valeur ajoutée, en faisant des prix qui n'incluent ni l'investissement ni le salaire. Or, il faut bien que les salaires et l'investissement soient assumés, et donc que les entreprises génèrent une valeur ajoutée suffisante à l'échelle macroéconomique, alors même qu'elles n'ont aucune raison de le faire à l'échelle microéconomique. C'est un cas d'école, évidemment, mais qui montre le risque que suscite une telle proposition de complète dissociation entre l'activité de l'entreprise et les coûts classiques de production que sont l'investissement et les salaires.

J.-L. M. et M. D. : Un tel cas d'école, un tel cas limite, serait d'autant plus imaginable que l'on resterait dans le cadre d'une compétition par les prix. Quelle solution vois-tu pour sortir de ce paradoxe ?

B. Friot : J'insiste à nouveau sur le fait que la compétition par les prix, qui sera effectivement conservée, sera totalement changée dès lors que les marchandises ne seront plus capitalistes. Cela n'ôte rien à la nécessité d'imputer dans tous les prix les coûts que représentent le salaire et l'investissement. Par exemple, on pourrait réintroduire un coefficient de proportionnalité : entre les effectifs de l'entreprise et les cotisations qu'elle paie ; ou entre le niveau moyen de qualification de ses salariés et son niveau de cotisation ; entre son niveau d'investissement et son niveau de cotisation économique. Mais ce serait rétablir le marché du travail et le crédit : certes, chacun aurait un salaire à vie, mais les obstacles à son embauche et à sa carrière salariale ou les encouragements à son licenciement demeureraient, les entreprises ayant intérêt à réduire le nombre et la qualification de leurs salariés ; cependant que l'obligation de cotiser pour l'investissement à la hauteur des subventions reçues transformerait cette subvention en crédit, certes à taux zéro. Il s'agit donc là d'une fausse solution, et c'est d'ailleurs pourquoi je suis contre l'arrivée de la logique du pollueur/payeur en Sécurité sociale : qu'une embauche en CDD entraîne un taux de cotisation supplémentaire, ou que les entreprises qui licencient versent une cotisation supplémentaire à l'Unedic pour assurer les coûts que génèrent les licenciements, etc. Je suis contre tous ces dispositifs, qui s'inscrivent contre le mouvement de Sécurité sociale qui est justement un mouvement de mutualisation de l'ensemble de la valeur ajoutée et donc d'unicité des taux de contribution.

J.-L. M. et M. D. : Donc, ce sont de fausses solutions. Mais quelles seraient les vraies solutions ? Comment, dans une économie où salaires et investissement seraient mutualisés, envisages-tu la formation des prix, sans reproduire la compétition-prix actuelle ?

B. Friot : Il s'agit bien d'établir un lien entre les coûts de salaire et d'investissement, d'une part, et le niveau des prix, d'autre part, mais à l'échelle macroéconomique. C'est-à-dire que les prix ne seraient plus formés uniquement à partir de coûts évalués à l'échelle microéconomique (les consommations intermédiaires), mais à partir de coûts de financement des salaires et de l'investissement évalués à l'échelle macroéconomique. Ce que j'imagine, c'est que dans la composition du prix soit inclus un taux réglementaire de valeur ajoutée, qui peut être par branche, par bassin de main-d'œuvre ou à l'échelle nationale.

J.-L. M. et M. D. : Peux-tu donner un exemple ?

B. Friot : Le taux de valeur ajoutée est le rapport entre la valeur ajoutée et le chiffre d'affaires. Supposons que nous ayons besoin, à l'échelle nationale, de 2 000 milliards d'euros de valeur ajoutée, pour pouvoir verser un salaire à vie de 25 000 euros nets par an en moyenne aux 50 millions de résidents qui ont plus de 18 ans, investir par exemple 600 milliards (contre 400 aujourd'hui) et assurer les dépenses de fonctionnement courant des services publics (hors salaires et investissements). 2 000 milliards d'euros, c'est le PIB actuel. Supposons que le taux de valeur ajoutée soit en moyenne nationale de 33 %. Actuellement, les taux de valeur ajoutée sont différents d'une entreprise à l'autre puisque les prix sont formés

sur la base, outre de leurs consommations intermédiaires, de leurs coûts salariaux et de leurs coûts de financement de l'investissement. Pour assurer ces deux composantes essentielles des prix, alors même que leur imputation à chaque entreprise aura disparu sous sa forme actuelle de remboursement des crédits et de masse salariale, cette imputation pourrait prendre la forme d'un taux réglementé de valeur ajoutée de 33 % : chaque entreprise fixerait ses prix en multipliant par 1,5 le coût de ses consommations intermédiaires. Par exemple, si ses consommations intermédiaires par unité produite valent 12 euros, il faudrait qu'elle fixe ses prix à 18 euros, afin de générer 6 euros de valeur ajoutée.

J.-L. M. et M. D. : Ton idée est de reproduire au niveau de chaque entreprise les mêmes rapports qu'au niveau macroéconomique.

B. Friot : Oui. Reste la confrontation aux prix internationaux. Mais comme je l'ai dit, on aura le gros avantage comparatif de la suppression de la propriété lucrative. Aujourd'hui, il y a une part importante de la valeur ajoutée, les dividendes non investis, les taux d'intérêt aux prêteurs, qui encombrent les prix.

J.-L. M. et M. D. : Qui est une forme de gaspillage.

B. Friot : Oui. Par exemple, les prix des logements seront allégés du coût que représente le profit qui est fait dans l'immobilier aujourd'hui, source de gonflements des prix absolument indécents. Cela permettra des prix compétitifs à l'international sans pression sur les salaires.

J.-L. M. et M. D. : D'accord. On se donne ainsi les moyens de réduire significativement la pression sur le travail et sur l'environnement, pression qui résulte de la compétition-prix. On peut aussi imaginer que cela ne suffira pas à améliorer les conditions de travail pour le plus grand nombre, car celles-ci peuvent être dégradées pour d'autres raisons que l'accroissement des gains de productivité.

B. Friot : Ce que je propose porte sur la seule valeur économique et sa régulation par les institutions de la valeur, ce qui ne résout pas tout ce qui concerne le travail concret. Par exemple, quid des investissements dans le nucléaire ? On voit bien qu'il faut d'autres lieux de décision politique qui ne se confondent pas avec les entreprises ou les caisses d'investissement. Il n'y a pas que dans les institutions de la valeur qu'on peut décider du devenir de ce que l'on produit.

J.-L. M. et M. D. : Le cas du nucléaire est très intéressant car il permet d'aborder un autre aspect de ton projet sur lequel il est nécessaire d'avoir des précisions. Supposons que, dans certaines instances politiques, macro-politiques, par un procédé de débat démocratique à inventer, il a été décidé d'avoir une production d'énergie qui ne soit pas basée sur le nucléaire et qui ne soit que très faiblement productrice de gaz à effet de serre, par exemple... Cette décision va finir par se traduire par des choix de fermeture de centrales électriques, et donc, de reconversion, éventuellement, des personnels, etc., voire de licenciements.

B. Friot : Oui, on peut être licencié, mais comme on bénéficie d'un salaire à vie, cela n'a rien à voir avec un retour sur le marché de l'emploi. On conserve son salaire à vie dans tous les cas.

J.-L. M. et M. D. : Donc on n'a plus à craindre d'être licencié...

B. Friot : Dire qu'on n'a plus à craindre n'est pas exact, parce que, pour mettre en œuvre notre qualification, il faut que nous appartenions à des collectifs, de toute façon. Donc être exclu d'un collectif reste toujours une épreuve. Mais le licenciement ne fera plus passer par la case chômage puisque chacun conservera sa qualification et son salaire. Et puis, en amont, les salariés des entreprises du nucléaire pourront être eux-mêmes porteurs d'une mutation de leur outil de travail et le vouer à d'autres productions, et donc pérenniser leur collectif : les licenciements n'ont rien d'inéluctable, dès lors que la coresponsabilité des salariés dans le devenir de leur entreprise est réelle.

J.-L. M. et M. D. : Certes, mais le fait de savoir que l'on peut être exclu suite à des décisions prises par des responsables, des experts, des représentants, ça ne produit pas automatiquement des relations sans nuages.

B. Friot : La pratique salariale de la valeur ne supprime pas la violence inhérente à la valeur économique, au fait de décider ce qui, dans la production de richesses, est réputé production de valeur et donc travail. Mais ce pouvoir de transformer l'activité en travail va être singulièrement démocratisé. Il ne sera plus l'apanage de propriétaires lucratifs qui pratiquent la valeur sous forme dictatoriale comme aujourd'hui. Et je trouve discutable votre insistance sur le risque d'omniprésence de l'expertise. Toutes les personnes disposeront d'un droit politique sur la pratique de la valeur avec la copropriété d'usage de l'outil de travail, le salaire à vie comme expression politique de la souveraineté sur la valeur, la délibération de l'investissement.

J.-L. M. et M. D. : Justement, ce sur quoi nous voudrions mettre l'accent, c'est sur l'émergence d'un groupe d'experts qui, à un niveau très centralisé, vont avoir la maîtrise de la répartition des cotisations investissement et des cotisations de salaire : leurs décisions vont peser sur de nombreux salariés. Et si les sources de ce pouvoir ne sont plus directement économique-financières, elles n'en sont pas moins lourdes de conséquences et tout aussi difficiles à contester. Nous y voyons un risque de prolongement de la domination gestionnaire.

Dans le cas du passage à une énergie non polluante post-nucléaire, ne risque-t-on pas d'assister à une polarisation des positions entre les experts du niveau central – ceux qui pilotent l'affectation des cotisations – et les groupes professionnels sur lesquels portent leurs décisions ? Et au sein de ces derniers, des conflits, des rapports de force, ne vont-ils pas apparaître ou se renforcer entre ceux qui, à un moment donné, se retrouveront promus et ceux qui seront disqualifiés ?

B. Friot : Il n'y aura aucune disqualification puisque le niveau de salaire atteint par une personne est un attribut politique irrévocable. S'agissant du poids d'experts centraux en matière d'investissement, tout n'est pas transféré à des experts ni au niveau macro, loin de là. Qui dit autofinancement dit décisions prises au niveau micro, par les salariés concernés. Pas uniquement eux, d'ailleurs, car les copropriétaires d'usage de l'entreprise, selon l'impact de l'entreprise, ne se réduiront pas aux seuls salariés, mais pourront compter des élus, des représentants des branches professionnelles, des fournisseurs, des clients, les usagers.

J.-L. M. et M. D. : Oui, les riverains des centrales, par exemple.

B. Friot : Ensuite, les caisses d'investissement seront gérées par des salariés dont le mode de désignation et le mandat peuvent combattre la dérive experte. Et elles pourront avoir un champ de compétences territorial ou sectoriel. Il n'y aura pas une caisse d'investissement à l'échelle nationale, qui va décider, depuis le centre, de tout ce qui va se faire partout. Ce ne serait pas viable. Elle aura des déclinaisons régionales par bassin de main-d'œuvre ou des déclinaisons par branche... Cela dit, ce sont des pistes que je suggère. Je ne sors pas, tout armé, un projet de ma tête. Tout ça ne peut se nourrir que de débats, et vos questions appellent un travail de poursuite de la réflexion.

Le fait de confier aux salariés les décisions des entreprises et des caisses d'investissement ou de salaire est en tout cas central. Le droit de citoyenneté économique qu'il s'agit de créer et d'attribuer à chacun le jour de sa majorité possède trois dimensions. La première est le salaire à vie avec la carrière salariale possible. La deuxième est la copropriété d'usage des entreprises, donc le droit de décider ce qui va être produit, de nommer la hiérarchie, d'organiser le travail, de définir l'autofinancement, etc. La troisième est la participation à la délibération des caisses : caisses d'investissement, caisses de salaire, jurys de qualification. Les syndicats auront comme rôle de veiller à l'effectivité de ces droits.

J.-L. M. et M. D. : Pour les qualifications personnelles ?

B. Friot : Oui, à 18 ans, tu es titulaire de ces droits-là. Tu sais que tu as un salaire irrévocable (ce qui supprime l'autocensure dans l'entreprise par crainte de sanction salariale) et que partout où tu iras, tu seras copropriétaire d'usage de l'outil de travail, c'est-à-dire que (sans tirer aucun revenu de cette copropriété) tu participeras aux décisions stratégiques, y compris la décision sur la nomination de la hiérarchie dans ton entreprise. Et que, par un processus de représentation, tu seras également associé à la délibération de toutes les caisses qui vont faire la coordination horizontale de la production.

J.-L. M. et M. D. : Tout cela prend bien en compte, dans ses principes, l'idée de démocratie participative, délibérative, à l'intérieur même des entreprises, des organisations publiques, des associations, etc. Mais du coup, cela ne peut fonctionner qu'à condition de consentir collectivement un immense effort pour « monter en compétence » dans tout ce qui est comptabilité de gestion. On se retrouve, ici, confronté aux mêmes difficultés que pose, à l'heure actuelle, la participation des salariés – de leurs représentants – aux décisions de gestion des grands groupes. Elle nécessite de posséder suffisamment de connaissances sur les critères de gestion, savoir lire un bilan, surtout savoir l'interpréter, avoir un avis sur les interprétations, être capable de faire des contre-propositions, entrer dans le détail des formules de calcul, des indicateurs, etc. En général, soit les représentants des salariés sont démunis, soit ils font intervenir des cabinets de contre-expertise. Intervenir dans les décisions stratégiques demande un très haut niveau d'expertise que seuls des professionnels de la comptabilité ont une chance de détenir. On peut se demander si cette exigence de maîtrise des critères comptables n'accentue pas la faible participation des gens au fonctionnement des organismes fondés sur des principes de cogestion, comme les mutuelles, etc.

B. Friot : Je ne crois pas au peuple vertueux : penser que nous allons avoir une mobilisation populaire permanente est une illusion. Cela dit, c'est quand même bien la pratique capitaliste de la valeur qui explique qu'aujourd'hui on ne participe à rien : la citoyenneté n'inclut pas, au quotidien, la responsabilité économique. Si tu as, dès l'enfance, une éducation à la responsabilité économique et que ça fait vraiment partie de la morale civique, on peut penser que les producteurs vont être plus engagés dans les différentes instances de décision... À partir du moment où tu as, par ton éducation, par les différents modes d'apprentissage, une connaissance avancée des principes de la pratique salariale de la valeur et le souci de participer à la vie démocratique des organisations économiques, j'ai plutôt bon espoir... C'est comme le suffrage universel : globalement, il a suscité la compétence politique. Le droit de suffrage est certes dans de grandes difficultés aujourd'hui, mais qui justement sont dues au fait qu'on a conscience que quoi qu'on vote, on n'a aucune prise sur l'économie. À partir du moment où l'économie devient « nous », ça va au contraire complètement redynamiser la vie politique.

J.-L. M. et M. D. : Tu dis bien que la copropriété d'usage inclut le droit de nommer la hiérarchie, de participer aux décisions stratégiques ?

B. Friot : Oui, la responsabilité de chacun dans la codécision économique au quotidien va entraîner une mutation du rapport au travail et aux prises de responsabilité dans l'entreprise. À propos de l'élection des hiérarchies, les logiques de clientélisme auxquelles vous faisiez allusion vont perdre un fondement important : personne ne tirera plus aucun droit de l'entreprise où il sera employé ou du collectif de partenaires dans lequel s'inscrira son travail indépendant, puisque les droits seront interprofessionnels. L'entreprise ne générera aucun droit pour ses salariés. Pas de droit de propriété lucrative bien sûr : on ne tirera aucun revenu du fait qu'on est copropriétaire. Mais pas non plus de droit à des primes, pas de droit au salaire direct puisqu'il sera de toute façon assuré par une caisse, pas de droit à des avantages supplémentaires... toutes choses qui pourraient donner lieu à du clientélisme. La hiérarchie n'aura rien à distribuer, sauf peut-être des postes de travail plus ou moins intéressants. Ce qui rendra son mode de désignation électif tout à fait pertinent, étant entendu qu'il faut également prévoir que la nomination de la hiérarchie puisse être faite par un tiers complètement étranger à l'entreprise,

si une situation est devenue ingérable, s'il y a un conflit énorme, si la médiocrité s'est installée... Pour ce type de situations, il faut prévoir des tiers qui puissent intervenir.

J.-L. M. et M. D. : Tout cela renforce la nécessité de repenser l'organisation du travail, du temps de travail, des outils, etc. dans un sens où il y ait le moins possible de dissymétrie entre les différents types de postes. On peut repenser l'organisation de manière à ce qu'elle soit le moins possible génératrice d'inégalités. Parce que ce serait ça, le dernier cœur des inégalités ?

B. Friot : Je ne réfléchis pas en termes d'inégalités mais de lutte de classes : les conflits entre groupes professionnels au sein des entreprises ne sont pas mon objet. Mon objet est le conflit sur la pratique de la valeur, qui ne se résout pas par la lutte contre les inégalités mais par un changement révolutionnaire dans ladite pratique. Je n'ai donc aucune compétence en matière d'organisation du travail concret : ma recherche porte sur le travail en tant que producteur de valeur économique, pas sur le travail en tant que producteur de valeur d'usage. Sur ce terrain qui est celui de la lutte de classes, la dynamique de la valeur ne sera pas éteinte avec la victoire de la pratique salariale de la valeur. La hiérarchie des salaires sera à la fois son fondement et le lieu de son expression politique : la lutte de classes va se déplacer sur les critères de qualification, la composition des jurys, la fourchette des qualifications.

J.-L. M. et M. D. : Les salariés pourraient donc avoir des carrières ascensionnelles, changer de qualification au cours de leur vie ?

B. Friot : Évidemment ! En me fondant sur l'existant, je propose une fourchette des salaires allant de 1 500 (définitivement acquis pour tous à 18 ans comme composante de la citoyenneté) à 6 000 euros nets par mois. Mais tout le monde n'accédera pas au dernier niveau de qualification, et le pouvoir sur la valeur exercé par les titulaires de haute qualification existera bel et bien. Prétendre évacuer la question par un salaire unique serait vouloir évacuer le pouvoir d'une minorité sur la valeur par un coup de baguette magique. De même que la pratique aristocratique de la valeur a été remplacée par sa pratique capitaliste, de même, l'avènement de la valeur salariale ne sera pas la fin de l'histoire de la valeur !

J.-L. M. et M. D. : On peut admettre que nous sommes incapables de prévoir comment les choses pourront évoluer, au-delà d'un certain horizon...

B. Friot : Oui, ma démarche est étrangère à tout projet utopique, je cherche les prolongements possibles d'un déjà-là, qui ne se construiront que dans la pratique.

J.-L. M. et M. D. : Parce qu'au fond, la hiérarchie des qualifications renvoie à une certaine conception de la division et de l'organisation du travail, qui est elle-même pensée en fonction d'une certaine hiérarchie des qualifications.

B. Friot : Oui, les deux se construisent de façon imbriquée. Encore une fois, vous avez raison de souligner l'articulation entre travail concret et travail abstrait.

J.-L. M. et M. D. : Donc si tu veux imaginer que les gens puissent passer d'une entreprise à une autre, voire d'un secteur à un autre, sans rien risquer de perdre au passage – ce qui rendrait sans doute plus acceptable la mise en œuvre des décisions –, il faut, d'une part, que l'organisation du travail ne soit pas trop génératrice d'inégalités et, d'autre part, que l'enseignement général, ainsi que la formation professionnelle, soient repensés de manière à permettre cette « fluidité », cette capacité à occuper successivement des postes différents.

B. Friot : Vous soulevez là des problèmes d'organisation du travail concret et d'éducation qui font à l'évidence partie de l'équation. Mes investigations empiriques portent sur le travail abstrait, sur la pratique de la valeur économique, mais cette recherche en appelle d'autres sur les effets de la pratique de la valeur sur la production des valeurs d'usage et, symétriquement, sur les mutations de la valeur

qu'impliquent les impasses dans lesquelles celle-ci met le travail concret. Il est clair que la forme capitaliste de la valeur économique, la valeur d'échange, met aujourd'hui au rouet le travail concret et porte de lourdes menaces tant écologiques qu'anthropologiques. Mais simultanément, elle rend possible, du fait du refus qu'elle suscite dans une population exaspérée de ce qui est fait de son travail, des mobilisations en faveur de la généralisation de la pratique salariale de la valeur.

J.-L. M. et M. D. : Justement, et pour conclure, comment vois-tu ce basculement dans une société où le salariat devient émancipateur, ce qui suppose tout de même qu'on parvienne à supprimer la propriété lucrative ?

B. Friot : Cette conclusion appellerait des développements aussi longs que tout ce qui précède ! Je ne peux que renvoyer au cinquième entretien d' *Émanciper le travail*, que Patrick Zech et moi venons d'achever, et qui porte précisément là-dessus.

Le déjà-là salarial sur lequel j'ai insisté tout au long de notre entretien doit être poussé plus loin par la classe qui assume la pratique salariale de la valeur, le salariat. S'il faut les préparer en permanence, les moments de généralisation du déjà-là salarial ne sont pas programmables et prennent des formes historiques diverses. Ça peut être, comme en 1936, une victoire électorale sur un programme assez plan-plan, mais qui donne une confiance populaire telle que l'occupation des usines conduit à des avancées significatives. Ou, comme en 1945, des organisations de classe suffisamment mobilisées dans le parti communiste et la CGT pour imposer au Conseil national de la résistance et aux gouvernements des années 1945-1947 l'institutionnalisation du salaire à vie dans la fonction publique, de la cotisation sociale ou de l'expropriation des actionnaires. Ces institutionnalisations sont bien des généralisations du déjà-là du statut des fonctionnaires, des allocations familiales et des assurances sociales ou de la SNCF.

En tout cas, cela ne peut se faire que dans un moment extrêmement conflictuel. Et ce moment national – à mon avis, il ne peut être que national – d'accélération de l'histoire va générer un conflit international. Si c'est en Europe, cela ne pourra se faire que dans l'irrespect des règles de l'Union européenne, bien sûr, et il est tout aussi certain que la classe dirigeante mondialisée va exercer des pressions considérables. Mais on peut aussi penser que les autres peuples vont se dire : « Tiens, c'est possible, alors pourquoi pas nous ? ». Ce moment de confirmation des institutions salariales posera des bases encore plus fortes à l'émancipation du travail, mais ne sera pas la fin du capitalisme, car l'élimination de la propriété lucrative et du crédit exigera d'autres étapes d'affirmation du salaire à vie et de la propriété d'usage. Mauvaise nouvelle pour les adeptes du grand soir, mais bonne nouvelle pour tous ceux qui sont aujourd'hui en grand désarroi parce qu'ils oublient que la sortie du capitalisme est engagée depuis plus d'un siècle et que les combats passés nous laissent des outils puissants pour la poursuivre. Encore faut-il construire sans relâche le salariat comme classe révolutionnaire.

Notes

1 Notamment, à La Dispute, *Puissances du salariat* (2012, nouvelle édition), *L'Enjeu du salaire* (2012) (voir la recension de cet ouvrage dans *La Nouvelle Revue du Travail*, consultable à l'adresse <http://nrt.revues.org/680>), *L'enjeu des retraites* (voir la recension de cet ouvrage dans *La Nouvelle Revue du Travail*, rédigée par Sébastien Petit, consultable à l'adresse <http://nrt.revues.org/684>) et, depuis cet entretien, *Émanciper le travail* (2014) (voir la recension dans ce numéro de *La Nouvelle Revue du Travail*).

2 Loi du 16 juillet 1971, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1972, introduit une obligation de dépense de formation à la charge des entreprises, pour un taux minimum de 0,80 % de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de dix salariés.

3 Cette recherche a été publiée sous le titre : *Formation continue, gestion du personnel et marché de la formation : une étude régionale du système français de formation continue*,

Groupe de recherche sur l'économie de l'éducation de l'université de Nancy II, Éditions du CNRS, 1978.

4 B. Friot tirera de sa thèse *Puissances du salariat* en 1998, à La Dispute. Une seconde édition, augmentée de trois chapitres non publiés en 1998, est parue en 2012.

5 Pour une analyse du rôle des instituts de sciences sociales du travail (ISST), voir Lucie Tanguy, *La Sociologie du travail en France. Enquête sur le travail des sociologues, 1950-1990*, La Découverte, coll. « Recherches », 2011. Voir la recension rédigée par Salvatore Maugeri dans le premier numéro de *La Nouvelle Revue du Travail* : <http://nrt.revues.org/418>

6 Hatzfeld Henri, *Le grand tournant de la médecine libérale*. Paris, Ed. Ouvrières, 1963, 312 p.

7 Hatzfeld Henri, *Du paupérisme à la Sécurité Sociale. Essai sur les origines de la Sécurité Sociale en France. 1850-1940*, Armand Colin, 1971. On peut se faire une idée de l'accueil de l'ouvrage avec la recension rédigée par Jean-René Tréanton dans *La Revue française de sociologie* en 1975 (16-1, p. 123-125).

8 Publié aux PUF en 1978.

9 Comme le résumait le livre du médecin conseil national de la CNAM, futur directeur général de la Santé, Jean-Charles Sournia, *Ces Malades qu'on fabrique. La médecine gaspillée*, publié au Seuil en 1977.

10 Patrice Grevet, *Besoins populaires et financement public*, Éditions sociales, 1976.

11 Robert Castel, Claude Didry et Bernard Friot, « Symposium sur *Les Métamorphoses de la question sociale* », *Sociologie du travail*, 2001, n° 2, p. 235-263.

12 Voir l'article d'Alain Bihr disponible en ligne : <http://alencontre.org/debats/universaliser-le-salaire-ou-supprimer-le-salariat-a-propos-de-lenjeu-du-salaire-de-bernard-friot.html>

13 Sur son blog, Jean Gadrey débat avec Bernard Friot : <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2013/08/31/les-theses-de-b-friot-2-les-pensions-comme-salaires-associes-au-travail-des-retraites/>

14 L'expression est de Jean-Marie Harribey, qui critique l'approche de la valeur par André Orléan et Frédéric Lordon dans les chapitres 3 et 7 de *La Richesse, la valeur et l'inestimable*, Les Liens qui libèrent, 2013

15 Un débat contradictoire entre Anselm Jappe et Bernard Friot est publié dans *Après l'économie de marché, une controverse*, 2014, Lyon, Atelier de création libertaire.

16 LOLF : Loi organique relative aux lois de finances ; RGPP : Révision générale des politiques publiques ; MAP : Modernisation de l'action publique
