

Ciblage, universalité, discrimination : la fiscalité redistributive contre le salaire

Targeting, Universality, Discrimination: Fiscal Redistribution Versus Salary

Determinación de los usuarios, universalidad, discriminación : la fiscalidad redistributiva contra el salario

Bernard Friot

Numéro 42, automne 1999

Vivre avec le minimum : quelle architecture pour la protection sociale ?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/005109ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/005109ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)

1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Friot, B. (1999). Ciblage, universalité, discrimination : la fiscalité redistributive contre le salaire. *Lien social et Politiques*, (42), 37–48.
<https://doi.org/10.7202/005109ar>

Résumé de l'article

Dans les pays qui financent leur protection sociale par le salaire, l'universalisation d'une prestation d'assistance auparavant ciblée est l'occasion d'une extension du champ de la fiscalité redistributive. Cette extension soustrait une portion croissante de la population au statut commun pour l'inscrire sous la tutelle d'un État-providence jusqu'alors très réduit du fait de la socialisation du salaire : l'universalisation renforce la discrimination. La fiscalité redistributive est aujourd'hui l'arme la plus efficace dans la destruction du droit au salaire. Seule l'universalisation du salaire — et donc le recul de la fiscalité redistributive et le remplacement des prestations ciblées par la hausse générale des salaires directs et des cotisations sociales — permet de dépasser la discrimination de l'assistance.

Ciblage, universalité, discrimination : la fiscalité redistributive contre le salaire

Bernard Friot

Les politiques sociales catégorielles sont l'objet récurrent d'appréciations contradictoires. Leurs défenseurs y voient le nécessaire ciblage des ressources publiques sur les bénéficiaires d'*actions positives*, pour reprendre la terminologie anglo-saxonne. Leurs adversaires dénoncent leurs effets pervers (stigmatisations, effets de seuil, *no take up* et autres trappes de chômage). Dans *Et la cotisation sociale créera l'emploi* (Friot, 1999), j'ai soutenu l'hypothèse que, dans la situation française des vingt dernières années, les uns et les autres appartiennent au même camp, mais à deux époques différentes. Qu'est-ce à dire ?

Comme la majorité des pays de l'Union européenne, la France a connu au cours du siècle une large socialisation du salaire, selon des modalités et avec des conséquences sur lesquelles je reviens dans cet article. Il suffit de poser ici que cette socialisation laisse une faible part, dans les ressources des actifs, tant à la fiscalité redistributive (en direction des catégories populaires) qu'à l'épargne salariale (en direction des catégories d'encadrement). En effet, c'est la cotisation sociale, part socialisée du salaire, qui assure la sécurité des revenus, celle des ouvriers (et non pas la fiscalité d'une «assurance publique») comme celle des cadres (et non pas l'épargne accumulée dans des «régimes professionnels» préfinancés). Le salaire socialisé des

régimes continentaux tient la place du binôme fisco-financier qui caractérise les régimes beveridgiens. Or, parce que le salaire socialisé peut, s'il devient explicitement l'enjeu politique qu'il est de fait, conduire à la constitution d'un *salariat*, force politique anticapitaliste, parce qu'il est *puissances du salariat* (Friot, 1998), il fait l'objet d'une tentative de déstabilisation dans tous les pays de l'Europe continentale. En France, cette tentative opère en deux temps. Les discriminations positives sont d'abord revendiquées pour désarticuler le dispositif salarial, rétracter le champ du salaire socialisé, le rendre illisible et y insérer des segments de fiscalité redistributive et d'épargne salariale. Puis — second temps — lorsque les exceptions ont atteint un poids

spécifique suffisant, alors les discriminations positives sont récusées au nom de la « simplification », de « l'harmonisation », de « l'équité », de la « transparence du marché », que sais-je encore : l'essentiel est qu'un niveau suffisant de généralité de l'ordre nouveau, celui du binôme capitaliste propriété-solidarité, lui assure une visibilité et une normalité au nom desquelles la relégation du salaire socialisé sera accélérée.

Ainsi, dans un premier temps, un usage massif des discriminations selon l'âge (plans jeunes, encouragements aux cessations anticipées d'activité), le niveau de revenu (prestations familiales sous conditions de ressources, minima sociaux), la durée du risque ou de l'emploi (chômage de longue durée, temps partiel), le bassin d'emploi ou la branche (zones franches, branches exposées) et la qualité de l'employeur (première embauche des artisans, emplois familiaux) a rompu la généralité des règles et permis de multiplier les situations dans lesquelles :

— le salaire n'est plus socialisé : exceptions aux règles générales présidant au salaire direct par individualisation de la rémunération directe, exonérations de cotisations sociales patronales ;

— c'est l'État puissance publique qui définit les conditions d'emplois « aidés » à la place des instances conventionnelles ;

— la fiscalité se substitue au salaire, soit en cas d'emploi pour assurer tant le financement des cotisations que celui du salaire direct (crédit d'impôts pour les employeurs à domicile, emplois-jeunes et toutes les variétés d'emplois aidés), soit en cas de chômage (remplacement de l'allocation UNEDIC par le RMI, conventions du Fonds national de l'emploi) ;

— symétriquement, des discriminations fiscales encouragent, de manière ciblée, l'épargne salariale comme substitut du salaire (direct ou indirect) pour les salariés les plus qualifiés et ceux des entreprises privatisées à travers l'actionnariat.

À cette phase de discriminations positives succède leur dénonciation partout où la mise en cause de la logique salariale paraît suffisante pour tenter d'imposer explicitement la logique beveridgienne.

Ainsi, les aides ciblées aux entreprises vont être dénoncées pour leur faible effet sur l'emploi... et remplacées par un dispositif général d'exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires. De même la multiplication des types de contrats dérogatoires est dénoncée comme stigmatisante tandis que sont préconisées ou mises en place des formes de soutien fiscal aux bas salaires à large spectre comme les emplois-jeunes, le soutien fiscal au tiers secteur ou l'extension des possibilités de cumul d'un minimum social et d'un emploi à temps partiel. Les minima sociaux font l'objet d'une campagne en vue de leur harmonisation qui affirmera la visibilité de ce qui pourrait être une étape vers l'allocation universelle. Une des plus massives mises en cause de la socialisation du salaire concerne le remplacement de la cotisation sociale au régime général de sécurité sociale par un impôt préaffecté généralisé. La part dite « salarié » de la cotisation sociale, d'abord remplacée de manière ciblée par

une contribution sociale généralisée (CSG) non déductible appliquée à telle portion du risque famille ou vieillesse présentée comme « non liée à l'emploi » (comme si une telle expression avait un sens dans une logique de salaire socialisé), l'est aujourd'hui par une CSG déductible pour l'ensemble du risque maladie. Sur cette base, c'est maintenant la part dite « employeur » de la cotisation au régime général qui est mise en cause, avec projet de remplacement par un impôt affecté partiellement ou totalement assis sur la valeur ajoutée. En même temps que s'opère la déconnexion entre protection sociale et salaire dans le régime général au bénéfice d'un financement fiscal, les régimes complémentaires sont invités à mettre de la cohérence dans les multiples formes de prévoyance, estimées trop peu transparentes et équitables, en adoptant des formes généralisées d'épargne salariale.

Le point est décisif : les systèmes continuent de protection sociale ignorent les différents « piliers » beveridgiens puisque le régime général de sécurité sociale et les régimes complémentaires ne sont séparés que par des règles internes de fonctionnement alors que leur logique économique est la même, à savoir un financement par péréquation du salaire entre les employeurs, sans place notable ni pour la fiscalité affectée ni pour l'épargne salariale. Or voici que le creusement d'un fossé entre un régime général à financement de plus en plus fiscal et des régimes complémentaires de plus en plus préfinancés, et cette généralisation symétrique du soutien fiscal aux bas salaires et à l'épargne salariale accompagnent la rétraction du champ du salaire socialisé et la promotion de la double figure des travailleurs allocataires et rentiers à la place des travailleurs salariés : les allocataires d'un régime public à base de fiscalité redistributive, les

rentiers de régimes complémentaires professionnels de plus en plus liés aux marchés financiers. Contre les discriminations positives qui avaient été une étape indispensable dans la mise en cause de la logique salariale se dessine la logique fisco-financière dans sa double dimension d'assurance publique fiscalisée et de fonds communs de placements dédiés à l'épargne des actifs. Beveridge tente sa chance sur le continent.

L'objectif de cet article est de prolonger la réflexion ainsi engagée dans *Et la cotisation sociale créera l'emploi*¹.

Dans les pays continentaux de l'Union européenne où le salaire socialisé avait connu une grande extension, comme en Allemagne, en France et en Belgique, la rétraction séculaire de l'aide sociale est en train de faire place à une tentative de son retour en force. Cette tentative opère, par un singulier retournement de langage, sous le drapeau... du recul de l'aide sociale! En désignant celle-ci à partir de ses traits juridiques traditionnels (condition de ressources, subsidiarité, ciblage sur des populations définies par un besoin spécifique apprécié localement), il est possible de faire passer pour un recul de leur caractère assistantiel la suppression de la condition de ressources dans des prestations à base fiscale, ou leur généralisation et l'harmonisation de dispositifs jusqu'ici attachés à tel ou tel besoin. Or il faut soutenir la position inverse: *plus une prestation d'assistance gagne en généralité et automaticité, plus elle accentue son caractère discriminatoire. Car elle est plus en mesure de se substituer au salaire, et donc d'écarter ceux qu'elle concerne des potentialités de celui-ci, et, ce faisant, de les enfermer dans la soumission à l'État-providence.* Cet État-providence que le salaire socialisé, au contraire, maintient

dans de strictes limites au bénéfice d'une logique dans laquelle la société civile génère les instances de distribution politique du salaire (conventions collectives, statuts professionnels, caisses cogérées de sécurité sociale).

Ma réflexion sera centrée sur les débats qui ont cours aujourd'hui en France à propos de la création d'une prestation dépendance à financement fiscal, mais en situant celle-ci dans le cadre plus général des dispositifs qui se sont multipliés depuis une quinzaine d'années pour remplacer le salaire par de la fiscalité le plus souvent affectée et redistributive: le RMI, les «mesures-jeunes» et les «emplois aidés», qui culminent dans les «emplois-jeunes», les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires, la couverture maladie universelle, la contribution sociale généralisée, les possibilités de cumul de certains minima sociaux et d'emplois à temps partiel. L'encadré présente succinctement ces dispositifs.

Tous les jeunes ne sont pas jeunes

Si l'on fait l'hypothèse qu'en matière d'emploi et de ressources les jeunes tiennent aujourd'hui la place médiocre qui était celle des personnes âgées dans les années 1950 et 1960, une réflexion sur le statut des personnes âgées dans notre société peut partir d'une brève analyse du statut des jeunes.

Qu'est-ce qu'un «jeune»? Toute la tranche d'âge n'est pas jeune, au sens où tous les jeunes d'âge ne relèvent pas des «mesures jeunes» en matière d'emploi et de ressources. Un diplômé de l'École polytechnique sera jeune pendant les quelques mois de son stage ou de son contrat d'adaptation avant d'entrer dans le statut commun de salarié en emploi commun, tandis qu'un habitant d'un quartier à fort chômage court de grands risques d'être jeune dès 16 ans et... éventuellement

jusqu'à la veille de ses 36 ans, puisqu'on peut être embauché pour cinq ans dans un «emploi-jeune» jusqu'à 30 ans accomplis. Qu'est-ce qui va caractériser pour lui ces vingt années de jeunesse posée administrativement comme telle? Il va être défini par son âge et pris en charge par les pouvoirs publics, en général les collectivités locales, dans des conditions exorbitantes du droit commun. Faute qu'il entre dans le statut commun de salarié, il va relever de dispositifs ad hoc qui pour lui se substituent à l'emploi et au salaire normaux.

Étant remarqué que la cause est aussi un résultat: toutes les mesures de discrimination positive dont sont l'objet depuis la fin des années 1970 les personnes déclarées «jeunes» ont eu comme résultat de rendre possible le déni du salaire et de l'emploi dont elles sont victimes. Les étudiants formés aujourd'hui au diplôme universitaire de technologie sont plutôt mieux formés qu'il y a vingt ans, les besoins sont plutôt plus grands et les taux d'embauche sont les mêmes... à ceci près qu'ils sont passés d'un emploi normal payé selon la convention collective à un emploi «mesure-jeune» payé nettement en dessous du SMIC. C'est l'État-providence qui, en qualifiant nos diplômés de «jeunes», a rendu possible ce recul de toute une partie de la jeunesse dans ses droits, en en faisant une population de réserve qui pèse évidemment à la baisse sur les droits de tous les salariés. Ces jeunes ne sont plus des sujets politiques avec les droits communs du salaire, ce sont des objets de la solidarité nationale à base de fiscalité redistributive.

Récapitulons les traits des «jeunes» et des «mesures-jeunes»: discrimination positive, ciblage sur une population définie par une de ses caractéristiques concrètes à défaut que lui soit reconnu le statut commun, financement fiscal

Le remplacement du salaire par de la fiscalité

Après un siècle de conflits salariaux, le salaire assure en France l'essentiel des situations de travail et des situations hors travail. Il existe peu de situations de travail assumées par de la fiscalité redistributive ; ce sont les employeurs (y compris l'État employeur pour les fonctionnaires) qui financent les salaires directs selon un barème défini par le statut ou une convention collective. Quant aux prestations maladie, famille, chômage et retraite, elles sont assurées par des cotisations sociales financées elles aussi par les employeurs en plus des salaires directs : c'est le salaire indirect. Or, pour le travail comme pour le hors travail, une politique très constante et très déterminée menée depuis les années 1980 avec une notable accentuation sous le gouvernement Rocard (1988-1991) s'emploie à remplacer le salaire direct et indirect par de la fiscalité. Les principales manifestations de ce déplacement de la charge du financement des employeurs vers les contribuables, avec un net recul des droits et des ressources des individus concernés, sont les suivantes :

— *RMI* : en 1982, des décrets réforment l'assurance-chômage de l'UNEDIC, qui, financée par cotisation sociale, constitue un élément du salaire, dans un sens très restrictif, qui ira en s'accroissant, au point que les allocations sont en recul en francs courants en 1994-1995 et que les cotisations sont alors diminuées alors même que le chômage est massif ! Prenant acte de ce recul du salaire, le gouvernement Rocard crée en 1988 une allocation de chômage à financement fiscal, le revenu minimum d'insertion. D'éligibilité plus générale

et de niveau nettement moins élevé (de 1000 francs par mois environ) que les précédents minima (minimum vieillesse, allocation de parent isolé et allocation d'adulte handicapé), le RMI sert depuis de prestation de référence à une entreprise « d'harmonisation des minima sociaux » et de cumul de minima avec du travail à temps partiel.

— « Mesures-jeunes » : il s'agit d'une constante de la politique française de l'emploi depuis 1977, qui a permis de tourner la législation sur le SMIC et sur les cotisations sociales au détriment des moins de vingt-cinq ans. Jusqu'au gouvernement Rocard, ces mesures (exonérations de cotisations patronales, remplacement du salaire direct par une allocation d'État ou autorisation de verser des salaires directs inférieurs au SMIC) étaient cantonnées à des situations de « stagiaires de la formation continue ». Depuis la transformation de travaux d'utilité collective en contrats-emplois de solidarité en 1989, ces mesures concernent pratiquement tous les nouveaux salariés pour une période qui s'allonge. Les « emplois aidés » ajoutent aux « mesures-jeunes » une extension des mesures expérimentées sur les jeunes à d'autres catégories cibles (chômeurs de longue durée, premiers embauchés d'artisans, emplois de zones franches ou de branches exposées à la concurrence internationale, emplois familiaux...). Tous se traduisent par un recul et une fiscalisation partielle des salaires direct et indirect. Les mesures-jeunes culminent dans le dispositif des « emplois-jeunes », réservés aux moins de 31 ans : pour des « nouveaux services » qui constituent en réa-

lité un démembrement des emplois de fonction publique (dans les écoles, la police, les collectivités territoriales, les hôpitaux) et de sécurité sociale (dans les associations de services aux personnes en particulier), le ministère de l'Emploi verse à l'employeur, pendant cinq ans, 80 pour cent du SMIC (salaire direct et cotisations sociales).

— *Contribution sociale généralisée (CSG)* : depuis le 1^{er} janvier 1991, cette contribution se substitue progressivement aux cotisations sociales. En 1991, un premier point de contribution a permis de baisser les cotisations familiales, et en 1993 un second point est allé au « fonds de solidarité vieillesse » pour des prestations dites non contributives (suppléments pour enfants, minimum vieillesse). Le mouvement s'est accéléré récemment avec le remplacement au 1^{er} janvier 1998 d'une forte minorité de la cotisation maladie par la CSG au nom du caractère « universel » de la prestation.

— *Pensions de vieillesse* : en 1990-1991, l'élaboration très médiatisée du « Livre blanc » de Rocard a sifflé le coup d'envoi d'un recul programmé des pensions tant du régime général (1993) que des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO (1996). Mise en échec en 1995, la réduction des régimes des fonctionnaires et des salariés des entreprises publiques est en 1999 une priorité du gouvernement Jospin, qui avait confié au Commissaire au Plan une mission d'actualisation du « Livre blanc » (connue sous le nom de Rapport Charpin). À moyen terme, la réduction des pensions financées par le salaire conduira à un

besoin symétrique de relance du minimum vieillesse pour les travailleurs précaires (alors que cette forme fiscale d'allocation aux personnes âgées connaît une réduction régulière depuis les années 1960) et de création de fonds de pensions (à la française, bien sûr, ce qui ne veut rien dire, évidemment).

Depuis les innovations du gouvernement Rocard, trois autres initiatives ont amplifié le remplacement du salaire par la fiscalité :

— Couverture maladie universelle (CMU) : parmi les nouveautés qu'introduit la loi de 1999, l'affiliation gratuite, sous conditions de ressources, au régime complémentaire est un tournant décisif dans la création d'une couverture universelle minimale fiscalisée et son opposition à une couverture complémentaire financiarisée, comme nous le verrons dans cet article.

— Exonérations de cotisations sur les emplois les moins bien payés :

jusqu'alors présentes d'abord dans le flux des « emplois aidés », les exonérations de cotisations sociales au régime général connaissent à compter de 1993 une extension massive au stock des emplois. En 1993, la loi Balladur-Giraud « pour l'emploi » généralise les exonérations (dégressives) à l'ensemble des salaires inférieurs à 1,3 fois le SMIC tout en précisant que de telles exonérations doivent obligatoirement être compensées par un versement aux caisses du budget de l'État, exonérations bientôt cumulables avec celles liées à l'encouragement au temps partiel (loi de Robien). En 1999, la seconde loi sur les 35 heures doit être l'occasion d'un élargissement de l'exonération puisqu'elle concernera désormais les salaires jusqu'à 1,8 fois le SMIC, soit la majorité des salariés. Un tel remplacement d'une cotisation patronale par une subvention de l'État aux caisses rejoint le fait que, dans la loi des 35 heures, la réduction du temps de travail est en

partie financée par une dotation budgétaire par emploi concerné.

— La fiscalisation du salaire minimum : la réduction du temps de travail à 35 heures par semaine et la loi de lutte contre les exclusions sont l'occasion de monter d'un degré supplémentaire dans le recul du caractère salarial du SMIC et dans sa dérive vers une allocation fiscale. La première ajoute au financement largement fiscal des cotisations le fait que le niveau mensuel du salaire direct est maintenu, à durée du travail réduite, non pas par une hausse du SMIC horaire mais par un « complément différentiel ». La seconde étend les possibilités de cumuler un RMI ou une allocation spécifique de solidarité avec un salaire minimum. Ainsi, soit par le soutien à l'employeur, soit par le soutien au travailleur, se met en place un soutien fiscal aux bas salaires jusqu'ici étranger aux relations professionnelles en France.

national, gestion locale coordonnée au plus près des personnes concernées, individualisation de la prise en charge. Nous avons les éléments qui vont nous permettre de définir une « personne âgée ».

Les personnes âgées sont aux plus de cinquante-cinq ans ce que les jeunes sont aux moins de trente ans et ce que les RMistes sont aux chômeurs

De même que tous les jeunes ne sont pas définis comme jeunes, de même toutes les personnes de plus de cinquante-cinq ans ne sont pas définies comme « âgées ». Le sont celles qui sont concernées par des mesures spécifiques qui invoquent l'âge. Ces mesures, comme les pré-retraites et autres formes de cessation totale ou partielle d'activité

avant l'âge légal de la retraite, démarrent vers 55 ans (mais d'autres sont plus tardives comme le minimum vieillesse à partir de 65 ans) et c'est pourquoi j'ai choisi ce seuil d'âge.

Ces mesures, qui définissent des « personnes âgées », présentent les caractéristiques que je viens d'énoncer à propos des « mesures-jeunes ». Certaines, comme le minimum vieillesse, sont sous condition de ressources. Mais la condition de ressources n'est pas une caractéristique nécessaire des mesures d'âge. Elle est inexistante s'agissant des jeunes, et loin d'être dominante s'agissant des personnes âgées compte tenu du poids toujours plus faible des bénéficiaires du minimum vieillesse. Supposer par exemple que la couverture de la dépendance changerait de nature parce que, de soumise à condition

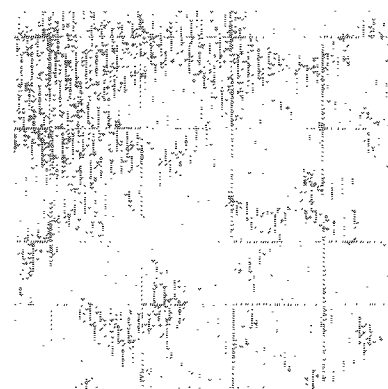
de ressources qu'elle est aujourd'hui, elle deviendrait universelle, c'est faire une erreur d'appréciation sur ce qui fonde le caractère discriminant d'une mesure. Ce caractère discriminant est trop souvent encore identifié à son caractère assistantiel, l'assistance étant définie par ses critères juridiques traditionnels que sont notamment le fondement dans des besoins constatés par une commission locale et la subsidiarité avec condition de ressources et récupération sur succession. Il y a là me semble-t-il sous-estimation des évolutions considérables des formes et des critères de répartition des ressources depuis les années 1980. Les jeunes sont bien discriminés, et pourtant la condition de ressources ne figure pas dans les caractéristiques des mesures-jeunes. Et quand bien même il y a condition

42

de ressources, elle n'est pas la dimension décisive de la discrimination.

Pour me faire comprendre sur ce dernier point, je vais prendre l'exemple du revenu minimum d'insertion. Il s'agit bien d'une mesure sous condition de ressources. Ses promoteurs en 1988 souhaitaient dépasser l'aléa et les inégalités que présentaient les dispositifs locaux disparates de revenus garantis en unifiant le dispositif grâce à un financement et à des règles nationales, tout en en confiant la gestion à des instances locales. Et cette institution du RMI a été considérée de façon de plus en plus insistante comme une étape dans l'unification de l'ensemble des minima sociaux (RMI, minimum vieillesse, allocation de parent isolé, allocation d'adulte handicapé, etc.), leur harmonisation étant même pour certains le prélude à la suppression de la condition de ressources et à l'instauration d'un revenu minimum d'existence universel. La prise en charge de la dépendance fait l'objet de projets obéissant au même schéma : unification à l'échelle nationale de dispositifs actuellement départementaux, proximité et individualisation de sa gestion, suppression de la condition de ressources.

Où est le problème ? Dans le fait de penser que l'harmonisation nationale du financement et des règles d'attribution, la gestion



décentralisée et l'universalité de la prestation sont la clé du dépassement de la discrimination. Le caractère discriminatoire du RMI ne vient pas de la condition de ressources : en soi, sa suppression ne constituerait pas un progrès.

Le caractère discriminatoire du RMI vient de ce qu'il se substitue à l'allocation de l'UNEDIC, c'est-à-dire au salaire², dans les revenus des personnes sans emploi. C'est bien connu : l'allocation UNEDIC connaît depuis les décrets Auroux de 1982 entérinés par l'accord de 1984 un recul constant. Avec l'invention du RMI en lieu et place de la revalorisation de l'allocation de chômage en 1988, la fiscalité redistributive se substitue au salaire pour assurer un revenu à des personnes dont toutes les statistiques nous disent que loin d'être des exclus désocialisés et inemployables, elles sont un segment de la population active proche dans ses caractéristiques des chômeurs indemnisés par l'UNEDIC... à ceci près que l'accès au statut de salarié demandeur d'emploi et reconnu par le salaire leur est dénié : ce sont des pauvres à insérer définis par naturalisation de leur niveau de ressources et de leur « chômage de longue durée », cette catégorie administrative inventée de toutes pièces au milieu des années 1980 et qui légitime leur traitement spécifique en-dehors de la sphère du

salaire. Les mesures-jeunes, qui ne connaissent pas la condition de ressources, sont discriminatoires pour la même raison : œuvre de l'État-providence, financées par l'impôt hors de toute logique conventionnelle entre patronat et syndicats, elles ont construit cet espace dans lequel les jeunes sont non pas exclus du monde du travail mais tenus à distance du statut commun de salarié (même si, il faut y insister, elles imitent ce statut par le contrat de travail et l'indexation de la rémunération sur le SMIC).

Il faut aller plus loin. Cet espace est une alternative au salaire d'autant plus visible et crédible qu'il est homogène. Dans ce sens, et pour revenir au minimum d'insertion, le RMI n'est pas un progrès sur les dispositifs départementaux antérieurs parce qu'il les harmonise. Plus il est harmonisé, plus il est universel, plus il se pose comme revenu d'existence alternatif au salaire, plus il discrimine ses bénéficiaires.

De même, et j'énonce ici la thèse centrale de mon propos, le caractère discriminatoire de la prestation dépendance actuelle et en projet vient de ce qu'elle se substitue à une hausse de la pension de retraite, donc du salaire dans les revenus des personnes concernées. Plus une telle prestation fiscale substitutive du salaire grandira en visibilité grâce à une harmonisation et à une universalisation, plus elle se posera en quelque sorte en alternative du salaire, plus elle introduira de discrimination à l'encontre de la fraction des personnes dont une des caractéristiques concrètes de l'âge, à savoir la dépendance, sera naturalisée. Naturalisée puisque en effet, quelles que soient les infinies circonlocutions dont, n'en doutons pas, cette définition sera l'objet, c'est bien comme « personnes âgées dépendantes » qu'elles seront définies afin de justifier leur éloignement, définitif

dans la plupart des cas, du statut qui avait précisément fait disparaître du paysage administratif les « personnes âgées », à savoir le statut de pensionné, c'est-à-dire de salarié.

Comme les pauvres ou les femmes, les personnes âgées avaient disparu, et elles ne sont pas les seules à être de retour

Prenons le taux d'emploi des 20-59 ans au recensement de 1962 et comparons-le à celui que nous donne le recensement de 1990: il est passé de 67 à 70 pour cent. Et ce progrès quantitatif s'accompagne d'un progrès qualitatif: les emplois de 1990 sont plus avantageux pour les salariés (en garantie, conditions de travail et droits ouverts) que ceux de 1962: si l'on considère comme bon que les moins de 20 ans soient à l'école et les plus de 60 ans en retraite, nous sommes en 1990 plus près du plein emploi qu'au cœur de ce que l'on appelle fort malheureusement les Trente Glorieuses.

Comment se fait-il que nous ayons une vision spontanée contraire? Les personnes de 20 à 59 ans sans emploi étaient proportionnellement plus nombreuses en 1962 qu'en 1990, mais leur non-emploi était nié par naturalisation d'une de leurs caractéristiques concrètes. L'exemple le plus massif est celui de ces chômeuses très nombreuses qu'étaient les femmes: leur chômage était dénié par naturalisation de leur genre. Le fait d'être une femme les vouait naturellement au non-emploi, elles n'étaient pas « sans emploi », elles étaient « femmes ». C'est lorsque ces femmes ont recusé cette naturalisation de leur genre et se sont inscrites à l'Agence nationale pour l'emploi (ce qui n'a pas été sans mal, qu'on se rappelle la culpabilisation dont elles ont été l'objet à propos des enfants), lorsqu'elles se sont posées comme demandeuses

d'emploi, qu'elles ont accédé à la condition commune de salariées. Un salarié, précisons-le d'emblée à titre opératoire, mais je vais y revenir plus loin, ça n'est pas nécessairement quelqu'un qui travaille, c'est quelqu'un qui se définit par rapport à l'emploi salarié et qui perçoit du salaire. Un demandeur d'emploi indemnisé par l'UNEDIC est un salarié, un pensionné de la caisse vieillesse du régime général est un salarié, il perçoit du salaire puisque la sécurité sociale est financée par des cotisations qui ont tous les traits du salaire: versées par les employeurs à l'occasion des emplois, selon un taux proportionnel aux salaires directs, ouvrant droit à des prestations proportionnelles et, comme les salaires directs, ne donnant pas lieu à accumulation financière (à la différence par exemple des fonds de pensions).

Il n'y a pas que les « femmes » qui ont disparu du paysage en se fondant dans le statut commun de salariés. Cela a été aussi le cas des malades de longue durée des hôpitaux psychiatriques, voire des handicapés congénitaux n'ayant jamais mis les pieds dans une entreprise, qui ont, en 1970 et 1975 respectivement, cessé de relever de dispositifs spécifiques financés par l'aide sociale pour relever de l'assurance-maladie, c'est-à-dire du salaire. Tous les professionnels de la psychiatrie et du handicap qui ont connu les changements de cette époque savent ce qu'ils ont gagné à passer d'un dispositif financé par la fiscalité redistributive à un dispositif financé par la péréquation du salaire.

Mais la disparition la plus spectaculaire concerne les personnes âgées. Jusque dans les années 1960, l'âge est une caractéristique largement naturalisée s'agissant des catégories populaires: les « vieux », comme on les appelle à l'époque, ont droit à des traitements spécifi-

ques. Il existe toute une politique de la vieillesse, énoncée par exemple par la commission Laroque en 1962, comme il existe aujourd'hui une politique de la jeunesse. En 1956 on crée un minimum vieillesse financé non seulement, comme le veut l'anecdote, par une vignette automobile, mais par une hausse significative de l'impôt sur le revenu: c'est que l'on considère que jamais la cotisation sociale ne pourra financer les pensions à un niveau suffisant et qu'il faut donc financer par l'impôt une mesure en faveur des vieux les plus démunis. Les pensions au demeurant sont si faibles que lorsque se réunit la commission Laroque la moitié des retraités du régime général touchent le minimum vieillesse. Les petits boulots, plus nombreux à l'époque qu'aujourd'hui, sont réservés aux vieux: concierges, nettoyage et autres emplois déqualifiés pris souvent dans l'entreprise même que le nouveau retraité ne quitte pas quand il atteint 65 ans, tant sa pension serait incapable de le faire vivre. Les collectivités locales ne sont pas en reste, qui multiplient les initiatives en direction des personnes âgées pour leur offrir des prestations en nature. Or ces vieux que leur pauvreté de masse désigne à la solidarité nationale vont, eux aussi, se fondre dans le paysage salarial en accédant au salaire qu'est la pension de retraite. Pendant enfin leur qualité naturalisée de « personne âgée », ils vont rejoindre les cadres et fonctionnaires pensionnés, ces salariés retraités que personne n'aurait eu l'idée de traiter de « vieux », lorsque à la suite des lois Boulin du début des années 1970 la pension de retraite leur assurera enfin un taux de remplacement suffisant de leur dernier salaire d'activité. Accédant au statut commun, ils auront conquis leur droit à l'indifférence et la

politique de la vieillesse n'aura, c'est heureux, plus lieu d'être.

Bref, au cours des années 1960 et 1970, des groupes sociaux dont une caractéristique concrète était naturalisée, ce qui les maintenait dans une logique de solidarité nationale avec invocation de leur «pauvreté», accèdent au salaire et à l'emploi dans des conditions normales. Mais ce considérable mouvement d'extension du champ du salaire par dénaturalisation des genres, de l'âge, de la maladie, du niveau de ressources, connaît depuis le milieu des années 1980 un non moins spectaculaire recul. Les «personnes âgées», entre autres, sont de retour.

Il y a d'abord le retour des «pauvres» comme catégorie naturalisée. Les choses ont commencé avec les chômeurs: nous avons vu comment les pauvres sont revenus avec le remplacement par le RMI de l'allocation de chômage. Plus généralement, la transformation de travailleurs salariés en «travailleurs pauvres» (sur le modèle des *working poor* anglais) par financement fiscal de leurs ressources et naturalisation d'une de leurs caractéristiques concrètes est devenue un phénomène massif parmi les actifs occupés eux-mêmes. J'ai évoqué la situation de ceux dont la «jeunesse» est naturalisée pour leur interdire l'accès aux emplois normaux: ils n'accèdent qu'à des situations de travail dont la rémuné-

ration est très largement assumée par l'impôt et non pas par le salaire. Que l'on songe aux emplois-jeunes, dont 80 pour cent de la rémunération est financée par le ministère de l'Emploi. Mais la naturalisation peut concerner le type de travail. Ainsi, le caractère dit «de proximité» de toute une série d'emplois justifie leur fiscalisation au nom d'une faible solvabilité de la demande posée comme naturelle. De même, l'invocation naturaliste de leur faible qualification et de leur vulnérabilité à la mondialisation est au fondement du changement des ressources des salariés payés en dessous de 1,3 fois le SMIC. Examinons cet exemple d'un smicard: depuis la loi Giraud-Balladur de 1993, au lieu que son emploi donne l'occasion du versement d'un salaire de près de 9000 francs par mois, soit un peu plus de 5000 francs net et 3500 francs de cotisations sociales, dont 1000 francs de cotisations «salarié» et 2500 de cotisations «employeur», les exonérations de cotisations patronales font que son emploi ne donne plus lieu qu'à un salaire de 7500 francs. S'il garde ses droits à prestations sociales, ce n'est plus au titre de son salaire, c'est parce que les contribuables, à travers la subvention budgétaire aux caisses pour compenser les 1500 francs d'exonérations, remplacent la cotisation patronale: de travailleur salarié, il est devenu travailleur pauvre ayant droit à ce titre à la solidarité fiscale.

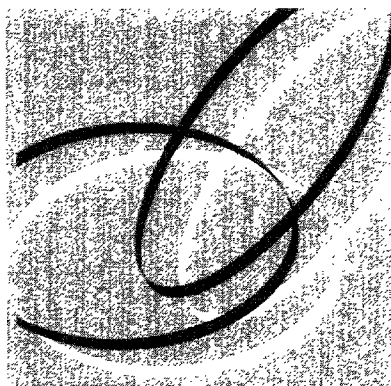
Avec le temps partiel, les «femmes» aussi reviennent en force sur les lieux de travail où elles avaient heureusement disparu. C'est à elles que sont réservés les contrats à temps partiel dont le poids est croissant et qui leur sont imposés par naturalisation du partage sexuel des tâches domestiques: les horaires réduits leur conviendraient «naturellement».

Les familles résistent, comme en témoigne leur attachement à des allocations familiales universelles. Mais cette résistance est mal armée idéologiquement. C'est pour financer la famille que la contribution sociale généralisée est apparue en 1991, et la position de la Caisse nationale d'allocations familiales (oui au financement fiscal, non à la confusion dans le budget général) est lourde d'une dérive annoncée: si les prestations familiales ne sont plus, comme elles le sont aujourd'hui encore, un élément de la péréquation des salaires, on voit mal comment il sera possible d'éviter leur transformation en un instrument de lutte contre la pauvreté ciblé sur les familles les plus démunies, qui seront définies par telle ou telle de leur caractéristique.

En matière de maladie, la couverture maladie universelle (CMU) nous offre singulièrement matière à réflexion. L'enjeu de la CMU peut se comprendre avec la grille de lecture que nous fournit le RMI: augmentation de la fiscalité au détriment du salaire et déni d'accès au statut commun de groupes sociaux déclarés «pauvres». Précisément, toute l'opération de relations publiques sur le droit à la santé enfin donné aux pauvres masque l'objectif véritable de la réforme. Jusqu'au milieu des années 1980, la couverture de la consommation de soins de santé a été de plus en plus prise en charge par l'assurance-maladie, c'est-à-dire par le salaire, avec recul tant de la dépense restant à la charge des ménages (y compris sous forme de mutuelles facultatives) que de l'aide sociale. Depuis cette date, l'assurance-maladie est à la fois en recul et en voie de financement fiscal: l'objectif est de désolidariser la couverture de base du salaire. Comme elle aura alors vocation à se réduire encore, le problème de la construction d'un second étage,

obligatoire lui aussi, devient crucial pour éviter un recul trop marqué de la couverture sanitaire. C'est à la construction de ce second étage qu'est consacré l'essentiel de la CMU (on sait que, même si c'est évidemment très important pour les personnes concernées, l'affiliation d'office au régime général des 150 000 personnes sans couverture de base est financièrement une question mineure). La loi sur la CMU prend acte d'un recul annoncé du «premier étage» fiscalisé et crée un «second étage» obligatoire dans lequel la logique financière des assureurs et de la mutualité alignée sur les directives européennes aura toute sa place, éventuellement masquée derrière le paritarisme d'institutions gestionnaires, gage d'une plus grande acceptabilité de la contre-réforme. Ce second étage sera assumé, pour la fraction à temps plein la plus qualifiée de la population, par les dispositifs d'épargne salariale comme par exemple la prévoyance d'entreprise. Que faire des autres? Impossible de les laisser sans couverture sans mettre en danger la santé de tous: la gratuité d'affiliation s'impose alors comme contrepartie indispensable à la financiarisation partielle du risque maladie. Ici encore, des «pauvres» apparaissent là où le salaire recule: plus de 10 pour cent de la population pour commencer, combien ensuite? Les Britanniques, grands amateurs de sécurité sociale fiscalisée et pourfendeurs des cotisations sociales à Bruxelles, en sont, pour l'enfance comme pour la vieillesse, à 30 pour cent de «pauvres», et ce chiffre doit nous faire réfléchir.

La vigoureuse articulation au salaire de l'assurance-maladie à partir de la réforme hospitalière de 1958 et du conventionnement des médecins de ville en 1961, réformes financées l'une et l'autre par une large progression des coti-



sations, donc du salaire affecté à la santé, avait permis la progression que l'on sait des soins de santé et leur relative déségrégation entre filières étanches. Depuis les réformes Rocard, le mouvement de remplacement du salaire par la fiscalité affectée (CSG à la place des cotisations dites «salariés», et bientôt peut-être contribution des entreprises assise sur la valeur ajoutée ou un autre indicateur à la place des cotisations dites «employeurs») est au contraire l'occasion d'une tentative de réduction des dépenses dont les effets sont visibles dans la façon dont s'opèrent les fermetures de lits. Pour ceux qui ont été les témoins des réformes hospitalières héritées de la réforme Debré de 1958, comment ne pas être saisi par le retour au centrage sur le long séjour d'hôpitaux locaux que l'effort de plus de vingt années avait transformés d'hospices en services actifs généraux de proximité? Nul doute que des «personnes âgées» vont reflourir dans ces équipements désanitarisés. Et cela alors même que, seul exemple décisif de contre-tendance, l'expérience récente de la lutte contre le sida a montré tout le bénéfice que les intéressés, bien sûr, mais aussi le système sanitaire tout entier peuvent tirer d'une approche résolument généraliste d'une pathologie.

Et l'allocation dépendance? Les «personnes âgées» avaient dis-

paru depuis que le salaire assure à tous la possibilité d'une pension de retraite grâce à laquelle, pendant dix, vingt, trente ou quarante ans, on est, littéralement, payé à ne rien faire. L'allocation dépendance peut signifier le retour des «personnes âgées» accompagnant le recul du salaire: voilà qui mérite un petit détour théorique qui sera l'objet de mon dernier point.

L'enjeu des réformes actuelles est le suivant: le salarié pourra-t-il ou non se substituer à l'allocataire et au rentier?

45

Qu'est-ce qu'un retraité? C'est quelqu'un qui touche du salaire, et qui ce faisant est payé à ne rien faire. Il faut bien comprendre l'inouï qui se joue là.

Nous sommes dans une société capitaliste, c'est-à-dire une société dans laquelle la reconnaissance des individus est subordonnée à l'accumulation de capitaux. L'individu n'est socialement reconnu que pour autant que sa capacité créative serve à faire grossir le capital, pour autant donc qu'il devienne un moment du capital. L'horizon de chaque individu est bouché par l'obligation dans laquelle il est de voir son temps propre transformé en temps économique, un peu — c'est une image — comme la production capitaliste transforme le temps lent de cet herbivore ruminant qu'est la vache en temps rapide d'un carnivore afin d'accélérer le retour sur investissement. Transforme ou plutôt échoue à transformer, comme on le voit avec la vache folle, car — et c'est là la bonne nouvelle — les individus refusent leur destin de force de travail. Là est le caractère essentiellement contradictoire du salaire: depuis que le capital tente de régler l'organisation de la production, il se heurte à ce refus de la transformation des temps individuels en temps économique.

Dans l'Europe continentale, cette contradiction a pris la forme de la socialisation du salaire. Qu'est-ce à dire ? Entre autres, car ce n'est pas sa seule dimension, que tout salaire inclut une part qui va directement au salarié employé (environ 60 pour cent) et une autre qui va à la sécurité sociale (environ 40 pour cent). Ainsi, un salaire net de 12 000 francs mensuel génère une cotisation sociale de 8000 francs, et aux 3000 milliards de francs de salaires directs versés en France en une année correspondent 2000 milliards de francs de cotisations sociales qui, immédiatement transformées en prestations, constituent le salaire indirect.

Une telle socialisation du salaire présente des caractéristiques très intéressantes, mais je n'en retiendrai qu'une. Elle offre la possibilité d'une maîtrise du temps en imposant au capital la reconnaissance du hors-emploi à l'occasion de l'emploi. Le capital ne peut récupérer de mon temps en me transformant en force de travail qu'à la condition de reconnaître, par cette fraction du salaire qu'est la cotisation sociale, mes temps individuels de retraite, chômage, éducation ou maladie. Et cela selon des formes sur lesquelles il n'a pas de prise, car cotisations et prestations relèvent de règles nationales qui échappent à la maîtrise de l'employeur, à l'inverse des formes paternalistes de reconnaissance par

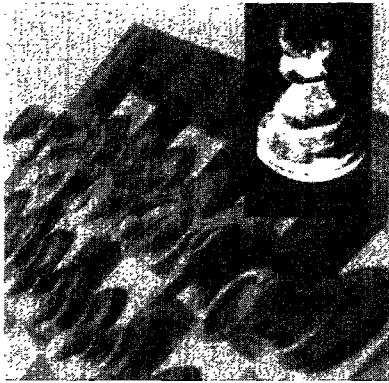
chaque employeur du hors-travail de ses salariés, qui mettent les temps individuels au service du temps économique. Au contraire, la cotisation sociale me «paie à ne rien faire», c'est-à-dire à ne pas travailler pour le capital : pendant trente ans de retraite, je reçois du salaire alors que je n'ai aucun compte à rendre à quelque employeur que ce soit.

On devine ce qu'offre une telle expérience comme tremplin pour la conquête d'autres temps que celui de la retraite. Les gains de productivité du travail sont tels que ce qui est possible sur les décennies de la vieillesse l'est aussi pour la reconnaissance par le salaire d'un temps hors-travail pendant la vie active, pour se former, pour être malade, pour éduquer ses enfants ou rendre visite à ses vieux parents, pour militer, pour n'importe quoi. Moins il est besoin de travail par unité produite, plus il est possible de réduire la durée du travail par emploi pour un même salaire, voire pour un salaire supérieur (si la baisse de la durée du travail est inférieure aux gains de productivité), en affectant une part plus grande aux cotisations sociales afin de reconnaître une part plus grande au hors-travail. Loin que nous ayons atteint un plafond indépassable dans le taux de cotisation sociale, nous sommes au contraire au début d'un processus possible dans lequel la part des salaires directs ira décroissant au bénéfice du salaire indirect. Le partage entre salaire direct et cotisation sociale, qui est aujourd'hui de 60-40, était d'environ 90-10 en 1944 et peut très bien être de 30-70 dans quelques dizaines d'années. S'il n'en était pas ainsi, cela voudrait dire que le capital se serait approprié tous les gains de productivité du travail, ce qui est évidemment son essence même (cf. l'apologue de la vache folle), qui n'est combattue que par l'action collective des salariés. J'ai donc dit

«processus possible», car tout dépend de cette action collective. L'atonie de l'action collective a déjà conduit à la réduction massive de la part des salaires dans la valeur ajoutée : elle est passée de 70 pour cent au milieu des années 1980 à 60 pour cent aujourd'hui, avec tout ce que cela signifie de chômage et de recul des conditions de travail, non pas parce que ce serait «la fin du travail», mais parce que le capital s'est largement approprié les gains de productivité sans que cela ait entraîné une quelconque dynamique de croissance, au contraire. Or loin que la famille ou la santé soient vouées à un financement fiscal qui réduira leur couverture sociale en la concentrant sur les populations «à risque», c'est au contraire le salaire qui peut être universalisé, c'est-à-dire concerner tout individu en droit propre (par exemple à partir de 16 ans) pendant toute son existence.

Pour faire pièce à cette conquête du temps par le salaire, quel est le rêve du capital ? De faire reculer le salaire en le remplaçant autant que possible soit par l'impôt, dont on sait qu'il est payé d'abord par les travailleurs, actifs ou retraités, soit par de l'épargne salariale qui relancera l'accumulation financière. Recul de la cotisation sociale remplacée par la CSG et les fonds de pensions : ce rêve préside à toutes les réformes engagées en matière de financement de la protection sociale depuis dix ans et conduit au remplacement de la figure du salarié par deux autres figures :

— d'une part ceux qu'on peut appeler les héros positifs du capital, qui confondent volontairement tout leur temps avec le temps du capital et se posent comme du «capital humain» à mettre en valeur d'un bout à l'autre de la planète à travers des statuts nomades (alternance d'emploi traditionnel, de création d'entreprise, de prestation de ser-



vice, de formation ou congés sans solde...), le liant de cette trajectoire étant la propriété lucrative — surtout financière — constituée à l'occasion de rémunérations aux formes majoritairement patrimoniales (intéressement, fonds communs de placement, stock-options...). La reconnaissance de cette fraction mondialisée et rentière de la population active est l'occasion de la relance de l'accumulation financière sur laquelle les travailleurs concernés n'ont qu'une prise très limitée mais qui fait d'eux des supplétifs. Leur œil est fixé non plus sur le salaire mais sur les performances du marché financier;

— d'autre part la figure plus pauvre des allocataires, mobilisés localement et sur lesquels la tutelle des décideurs locaux est de plus en plus pesante. Il ne s'agit pas d'exclus mais de travailleurs éventuellement à temps plein, le plus souvent précaires, dont les ressources sont largement fiscales soit parce qu'ils cumulent des allocations de type RMI et par exemple un demi-SMIC, soit parce que leur rémunération elle-même laisse de plus en plus de place à la fiscalité (emplois aidés dont les plus caricaturaux sont les emplois-jeunes, emplois payés en dessous de 1,3 fois le SMIC pour lesquels une subvention budgétaire se substitue partiellement aux cotisations sociales). Ici, la réserve de main-d'œuvre est

reconnue non pas par le capital avec du salaire, mais par les contribuables, c'est-à-dire par les salariés occupés ou retraités eux-mêmes.

Dans les deux cas, le salaire est en recul au bénéfice du couple formé par la propriété lucrative liée au travail et par la fiscalité redistributive, au plus grand bénéfice du capital. C'est dans ce contexte que doit être examinée la question du financement de la couverture de la dépendance. Tout dépend du statut que nous voulons reconnaître aux personnes.

On peut mettre les « personnes âgées dépendantes » au rang des allocataires. C'est la ligne de pente des réformes actuelles de la sécurité sociale. Car à la rétraction du salaire dans la couverture de la maladie, que j'ai analysée au point précédent, il faut ajouter la rétraction qu'il connaît dans la couverture de la retraite: tant le régime général que les régimes complémentaires, qui sont un élément du salaire puisque financés par des cotisations sociales, connaissent un déclin résolument annoncé, anticipé récemment encore dans le rapport Charpin. Dans de telles conditions, il est impossible de faire assumer par un financement conjoint des caisses d'assurance-maladie et d'assurance-vieillesse une prestation nouvelle. Et, comme pour le second étage de la CMU, plus l'allocation dépendance ainsi fiscalisée sera homogène sur l'ensemble du territoire et universelle, plus elle sera crédible dans un milieu de retraités que la pension salariale a habitués à certaines exigences de qualité de ressources. Harmoniser l'allocation d'un département à l'autre et supprimer toute condition de ressources sont les deux conditions indispensables pour que les « retraités » dépendants acceptent, bon gré mal gré, de redevenir des « personnes âgées », allocataires.

Si les retraités s'obstinent à rechigner devant un tel retour en

arrière, la rente offrira des perspectives intéressantes pour le capital. On pourrait donc envisager, au-dessus de l'allocation fiscalisée de base, un second étage de la prestation, volontaire ou obligatoire, ça se discute, financé par la rente de l'épargne-dépendance, une épargne à organiser dans des fonds de dépendance éventuellement paritaires. L'obligation serait encore plus efficace que la liberté: retenue à la source par les employeurs, cette épargne obligatoire en vue de la dépendance viendrait heureusement compléter les fonds d'épargne-retraite dans la relance de l'accumulation financière. Dans ce cas, nous n'aurions pas des « personnes âgées », mais des rentiers liés, *volens nolens*, à la logique du capital.

Le couple ainsi formé par les deux piliers beveridgiens d'une prestation dépendance faite d'une allocation forfaitaire financée par la solidarité nationale et d'un complément à base d'épargne nous place dans ce binôme de l'allocation et de la rente dont le salaire socialisé nous offre à l'inverse un possible dépassement. Remplacer le salaire par ce binôme fisco-financier est l'horizon de toutes les réformes de la rémunération. Et un pilier ne va pas sans l'autre. S'agissant par exemple de la France, la généralisation d'une rémunération patrimoniale à la moitié de la population active autour de fonds communs de placements à gestion éventuellement paritaire ne peut se faire tant que le « filet de sécurité » d'une assurance publique fiscalisée n'est pas assez dense. Ce maillage étroit de la solidarité nationale suppose la constitution d'un État-providence encore embryonnaire. Cet État-providence en construction sur les ruines du salaire pour la fraction précarisée de la population active suppose qu'à la généralité des règles du salaire socialisé se substitue celle des règles de la fiscalité

Bibliographie

FRIOT, Bernard. 1998. *Puissances du salariat : emploi et protection sociale à la française*. Paris, La Dispute. 315 p.

FRIOT, Bernard. 1999. *Et la cotisation sociale créera l'emploi*. Paris, La Dispute, 156 p.

48

redistributive. Loin d'être l'opposé du retour en force de la rente qui ruine le salaire des plus qualifiés, il en est la condition : la logique rentière met en péril les emplois et les salaires dans les branches dont elle se nourrit, péril que les allocations tutélaires de l'État-providence conjurent. Puissent y réfléchir tous ceux qui, de bonne foi de « citoyens » attachés à la solidarité fiscale, prétendent s'opposer aux fonds de pensions en généralisant et harmonisant un revenu minimum à base fiscale.

Bernard Friot
IUT de Longwy
(Université H. Poincaré Nancy 1)
GREE-CNRS

Notes

¹ Cet article est la version remaniée d'une communication intitulée « Quel statut dans notre société pour les personnes âgées ? », présentée à la Conférence nationale de santé (Poitiers, 18 mai 1999).

² Rappelons que par salaire il faut entendre non seulement les salaires directs mais aussi les prestations financées par des cotisations sociales dont l'assiette est le salaire, ce qui est le cas de l'allocation-chômage de l'UNEDIC.