

OMNES

"Retraite et Pénibilité"

Mardi 6 juillet 2010

Les enjeux techniques et politiques de la réforme pour les différents acteurs

(Bernard Friot - Economiste, sociologue - Auteur de "L'enjeu des retraites")

Débat

M. CADOREL.- C'est toujours difficile de rebondir après des moments aussi intenses d'émotion et d'intelligence. Inutile de vous dire que nous sommes vraiment très impressionnés. Après la litanie de mauvaises nouvelles habituelles, vous nous ouvrez des perspectives sur un avenir plus radieux. Même si ce ne sont peut-être encore qu'utopies ou rêves aux contours imprécis, cela fait du bien, parce que cela nous fournit l'énergie nécessaire pour remettre en cause les dogmes que l'on nous assène. On a besoin d'espoir et des règles équitables doivent cimenter nos collectivités. C'est ce qui nous manque aujourd'hui et je vous remercie pour ce message porteur d'avenir. Des questions ?

Question.- Votre définition de la qualification du poste et non pas du travailleur ne tend-elle pas à renier la formation de l'individu, ses études, toute une gestuelle acquise, apprise ? Puisque vous dites que l'individu travailleur n'est pas qualifié, mais le poste qui l'est ?

Deuxièmement, si on considère que la pension du retraité est un travail rémunéré par un salaire mais libéré du joug de l'employeur, la compréhension que j'en ai à ce niveau, c'est que le travail est quand même le lien de l'employeur et de l'employé par un contrat. J'ai du mal à comprendre comment le retraité peut toujours travailler tout en étant salarié libéré du joug de l'employeur ?

M. FRIOT.- « Qualification du poste » signifie que la personne est niée comme étant, elle, le support de la qualification et donc du salaire. La preuve que ce n'est pas la personne du salarié qui est payée, mais son poste, c'est que si elle perd son emploi, il y aura une indemnisation de chômage dégressive, quelques menus droits éventuellement portables comme le droit individuel à la formation ou le régime complémentaire de santé d'entreprise, mais tout cela n'est pas grand-chose comparé au maintien irrévocable du salaire jusqu'à la mort qu'implique l'attribut de la qualification à la personne. Et le fait que la qualification du poste inclut un niveau de diplôme, comme cela vient d'être rappelé, ne veut pas dire que le titulaire de ce diplôme est qualifié : il est certifié, et cette certification doit être mise en œuvre dans un poste qualifié : sinon le diplôme ne vaut rien. La qualification est nécessairement associée à un salaire, et c'est l'emploi qui est payé, pas le diplôme du salarié : un salarié diplômé est certifié, mais pas qualifié. Seuls les fonctionnaires, avec ou sans diplôme, sont qualifiés puisque dans la fonction publique, c'est la personne qui, par son grade, est qualifiée. Mais un grade, précisément, n'est pas un diplôme.

Cela dit, la qualification du poste dans le secteur privé a été porteuse d'une quasi-qualification des personnes dans des entreprises, voire des branches, à marché interne, comme on dit, c'est-à-dire où l'on pouvait faire toute sa carrière sur une base de mutations et de promotions organisées avec les syndicats. Cela est aujourd'hui très menacé, voire a pratiquement disparu avec la financiarisation des entreprises. Vous avez aussi des jugements aux Prud'hommes où les salariés peuvent gagner leur procès dans le cas où, ayant refusé un poste moins qualifié que le précédent, ils ont été licenciés pour ce motif. Les juges donneront tort à l'employeur, parce qu'en quelque sorte la qualification du poste a déteint sur le salarié. Nous ne sommes donc pas dans un système univoque. D'autant que la construction des emplois au cours du siècle dernier est inséparable de l'affirmation de la cotisation sociale (le taux de cotisation lié à chaque emploi a régulièrement augmenté jusqu'aux années 1980), qui est précisément au fondement d'un dépassement possible de l'emploi, comme nous l'avons vu. Nous sommes dans un mouvement contradictoire, il faut toujours se garder d'analyser les choses comme un système qui se reproduirait à l'identique. Nous sommes dans des contradictions et il faut savoir voir ce qui est porteur de vie dans ces contradictions, car on ne pourra dépasser le capitalisme que sur la base d'un déjà-là. Il est clair que l'emploi est une contradiction entre le fait qu'il y a un marché du travail, que nous sommes des demandeurs d'emploi si nous n'en avons pas, que nous

sommes donc niés comme qualifiés, et qu'en même temps, l'emploi a été la matrice du salaire à la qualification et de la cotisation sociale qui est antinomique du marché du travail. C'est pour cela que j'ai conclu que nous sommes aujourd'hui dans la contradiction sur ce que c'est que travailler : est-ce tenir un emploi, ou est-ce déployer une qualification personnelle ?

J'en viens à votre seconde question. S'il n'y a plus d'employeur, est-ce qu'il n'y a plus de contrats de travail ? Non. Il peut y avoir un contrat entre une entreprise et un salarié. Il entre dans un collectif de travail et peut très bien avoir une relation contractuelle avec ce collectif. Mais le contrat de travail -c'est cela qui est important- n'est le support ni de sa qualification, ni de son salaire. Ce travailleur pourra être exclu du collectif, parce qu'on estime qu'il ne remplit pas son contrat mais son exclusion du collectif ne signifiera pas la négation de sa qualification ni de son salaire. Il restera avec son salaire. D'ailleurs, ce n'est pas l'entreprise qui paiera son salaire. Seule une mutualisation du salaire permettra d'assurer des salaires à vie, indépendamment des résultats de l'entreprise où travaille la personne. Cette mutualisation existe déjà largement, et là encore je propose d'aller plus loin dans l'existant. Nous avons déjà pour 100 de salaire direct, 83 de cotisations, soit 45 % du salaire total qui est mutualisé. Heureusement que ce n'est pas mon employeur qui finance mon opération du cœur ou paye ma retraite. Nous avons déjà toute une part du salaire qui est mutualisée, qui n'est pas payée par l'employeur, et c'est la garantie de nos droits à la santé, au chômage, aux allocations familiales, à la retraite. Le salaire assume déjà des droits liés à la personne, y compris quand il n'y a pas d'emploi. Continuons, allons plus loin et mutualisons les salaires directs eux-mêmes ! Ils seront versés par une caisse. Abondée comment ? Par un pourcentage de la valeur ajoutée des entreprises. Pour dire les choses à grands traits, pour en finir avec le marché du travail et la propriété lucrative, il faudrait que la valeur ajoutée des entreprises soit répartie en 50 à 55 % allant à la caisse des salaires à vie, 25 à 30% allant à l'investissement (dont 15% par exemple en autofinancement, le reste allant à la caisse d'investissement), 20% allant à la cotisation sociale pour financer la part des services publics qui ne relève ni du salaire ni de l'investissement.

Question. - J'ai bien compris que les banques ne vous intéressaient plus, qu'on pouvait gérer l'argent différemment, puisqu'il n'y a pas vraiment d'argent, en fait. Vous êtes plus axé, si je devine, sur le système coopératif sous différentes formes.

Cela dit, pour investir, il faut bien des règles d'investissement pour utiliser l'argent de cet investissement, mais je m'exprime peut-être mal. Je ne sais plus si mes mots ont le même sens que ce qu'on utilise couramment ou ceux que vous utilisez ! Je surfe dans l'irréel ! Ceux qui ne sont pas retraités mais qui ne travaillent plus, ils ont acquis des droits, mais je ne sais plus si cela existe encore ! Pour une entreprise qui a besoin d'investissement, quel est l'instrument de mesure qui va lui permettre d'obtenir l'argent dont elle a besoin ? Je m'excuse de l'imprécision de ma question.

M. FRIOT. - Non, il n'y a pas que la coopérative mais des tas de possibilités de propriété d'usage des entreprises, l'essentiel est qu'il n'y ait aucune place pour la propriété lucrative.

Concernant les règles de l'investissement, nous avons déjà l'habitude de mettre ensemble les élus, les chambres de commerce, les syndicats, les associations professionnelles et que sais-je encore, pour examiner des dossiers d'investissement. Sauf qu'ensuite, ce sera un monopole bancaire qui décidera. Il s'agit de reconquérir ou de conquérir la maîtrise de l'investissement. Evidemment que nous avons des critères et nous savons apprécier des projets de bonne ou mauvaise qualité.

Je voudrais revenir sur une de vos expressions : a-t-on « acquis des droits » pour la pension ? Il faut faire très attention lorsque nous parlons, pour désigner les retraites, de salaire différé. On nous fait la guerre avec des mots, et il faut faire extrêmement attention aux mots que nous utilisons. Si nous

disons que la retraite est un salaire différé, nous disons « j'ai cotisé, j'ai droit ». Le fondement de ma pension, ce sont mes cotisations passées. Du coup, nous nous interdisons de voir le neuf dont est porteuse la pension. Nous disons "j'ai eu un emploi, j'ai travaillé et maintenant que n'ayant pas d'emploi, je ne travaille plus, j'ai droit à ce que j'ai acquis en cotisant". Nous forgeons nos chaînes en disant que seul l'emploi est l'institution légitime du travail. Alors qu'il s'agit de lire notre pension comme salaire continué qui implique "j'ai une qualification, j'ai droit au salaire à vie".

Qu'est ce que la solidarité salariale ? C'est que le retraité, premièrement, a la responsabilité d'inventer des chemins nouveaux du travail. Il est payé pour cela. Une responsabilité passionnante ! Deuxièmement, c'est de dire aux autres que "ce qui est bon pour moi, est bon pour toi". C'est cela, la solidarité salariale. Elle n'a rien à voir avec la solidarité intergénérationnelle. Le retraité n'a pas à dire aux actifs : ta génération finance ma pension comme moi j'ai financé celle de la génération précédente. Ca, c'est le « j'ai cotisé, j'ai droit de récupérer mes cotisations dans les cotisations des actifs actuels » qui nous enferme dans la logique de l'emploi, comme je viens de le rappeler. La responsabilité du retraité, comme je l'ai dit à propos de ses petits enfants, est d'affirmer que le bonheur qu'il tire de son salaire à vie doit devenir le bonheur de tous.

Question.- J'ai l'impression qu'on monte un peu les générations les unes contre les autres et que le problème, ce sont les jeunes et les vieux avec les actifs au milieu. J'aimerais que vous nous parliez davantage de ces problèmes entre les générations.

M. FRIOT.- En matière de production de valeur économique, la vision de la société en générations, qu'on l'exprime en termes de conflit de générations ou de solidarité intergénérationnelle, est une catastrophe, je viens de l'évoquer brièvement et je vais m'en expliquer en détail. Mais d'abord une petite parenthèse sémantique. Aujourd'hui on appelle les vieux, « seniors », parce que c'est politiquement correct mais senior, jusqu'à nouvel ordre, cela veut dire vieux ! Moi, les retraités dont rêvent les réformateurs, je les appelle "vieux" pour que ce soit clair. Pour ne pas tomber dans l'euphémisme, la guerre des mots, toujours, qui nous fait accepter des politiques inacceptables ! Je ne suis pas un senior, je refuse d'être un vieux. Je suis un salarié retraité, c'est-à-dire payé à vie. Ce qui me différencie de ceux qui sont dans l'emploi, ce n'est pas la génération, c'est que je suis payé en étant libéré de l'emploi et pas eux. L'existence de salariés payés à vie est une subversion, c'est pourquoi l'obsession des réformateurs est de changer la pension pour que, de salaire continué, elle devienne un revenu différé.

Les mots ont un sens dans un ordre et ils ne doivent pas être transposés indûment dans un autre ordre. Prenons le mot "génération". Sur un divan de psychanalyste, il a un sens : la filiation, la maternité, tout cela a un sens. Mais autant le mot "génération" a tout son sens lorsqu'il s'applique à des biographies individuelles, des histoires de famille, autant il n'a aucun sens appliqué à la société. A l'échelle d'une société, il n'y a pas de générations. C'est la même chose pour le vieillissement. **Nicolas Castel** rappelait ce matin que les individus vieillissent mais pas les sociétés. Pour mettre en évidence l'absurdité de la thématique des « société vieillissantes », on peut montrer que nos sociétés sont de plus en plus jeunes. Aujourd'hui on est en meilleure santé à 70 ans qu'à 40 ans en 1850. On a plus de dynamisme, etc. Or, la part des plus de 70 ans, aujourd'hui, est inférieure à la part des plus de 40 ans en 1850. Donc, notre société actuelle est plus jeune que la société de 1850. Dire cela est aussi stupide que de dire qu'elle a vieilli ! Cela n'a pas de sens, tout simplement. Appliqués à la société, les termes de "génération" et de "vieillesse" sont des armes utilisées contre nous dans la guerre des mots.

Les 13 % du PIB qui vont aux pensions, qui les a produits ? Les retraités ! Comme ce que je dis est très facile à comprendre mais difficile à entendre, je vais prendre des exemples qui feront moins problème :

- La part de la cotisation maladie qui va aux médecins et aux infirmiers hospitaliers, qui produisent une production non marchande, n'a pas son fondement dans le travail du cotisant qui donnerait de l'argent à un « utile mais ne produisant rien », le médecin ou l'infirmier. Bien sûr que non ! Toute monnaie a son fondement dans une valeur ajoutée par du travail. Le fondement de la cotisation maladie qui va aux soignants, c'est la valeur ajoutée que produisent les soignants. La cotisation n'est pas prélevée sur la valeur que j'ai produite, elle correspond à la valeur produite par le soignant.

- L'impôt n'est pas une part de mon travail que je donne à des « utiles mais ne produisant rien » que seraient les fonctionnaires. L'impôt, c'est la part du PIB qui est produite par les fonctionnaires.

- Les allocations familiales, la cotisation famille, ce n'est pas la part que les célibataires donneraient à des « utiles mais ne produisant rien » que seraient les parents. C'est la reconnaissance du travail non marchand des parents. C'est pour cela que ce n'est pas un droit de l'enfant en France, et à juste titre. C'est un droit lié aux salaires, qui n'est pas fiscalisé, heureusement, pas encore en tout cas. On mesure au passage combien est dramatique le remplacement de la cotisation par la CSG, mais c'est encore un autre débat.

- De la même façon, les 13 % de cotisation vieillesse ne sont pas pris sur la valeur que crée le cotisant. Ce n'est pas son salaire, mais du salaire qui reconnaît la valeur créée par les retraités, qui ne sont pas d'utiles non productifs.

Comme les retraités, les fonctionnaires, les parents, les soignants, produisent des services non marchands, ils ne peuvent pas être payés sur leur chiffre d'affaires. L'impôt et la cotisation sont nécessaires pour faire passer les sommes nécessaires à leur salaire du marchand vers le non marchand, selon une opération blanche puisqu'elles retourneront d'où elles viennent lorsque les fonctionnaires, les retraités, les parents et les soignants dépenseront leur salaire en marchandises. Ces impôts et ces cotisations ne sont pas pris sur la valeur créée par les contribuables ou les cotisants, ce ne sont pas, contrairement à ce qu'on raconte, des « prélèvements obligatoires ».

Il n'y a pas de solidarité intergénérationnelle mais une solidarité salariale. C'est tout à fait autre chose. La solidarité intergénérationnelle divise, parce qu'on accepte qu'il y ait des divisions entre générations en disant "on est vertueux, il y a un pacte générationnel : chaque génération compte sur l'autre pour financer les pensions". On a d'ailleurs un peu de mal, sauf à faire appel à la vertu, face à ceux qui sont pour l'équité intergénérationnelle et qui disent que c'est à chaque génération de financer ses pensions par de la prévoyance, qu'il ne faut pas charger les épaules de nos enfants d'obligations nées de notre trop grand appétit de pensions, vous connaissez la chanson. Mais de toute façon, que l'on soit en équité intergénérationnelle ou en solidarité intergénérationnelle, c'est le même diagnostic :

- les retraités font des choses utiles mais ils ne travaillent pas, ils produisent des valeurs d'usage mais pas de valeur économique.
- seul l'emploi est la matrice du travail, c'est-à-dire qu'il est normal qu'en matière économique, en matière de travail, ce soient les actionnaires et les employeurs qui aient la main. On va réguler, sauf qu'on s'aperçoit qu'à chaque régulation, c'est pire.

Il y a un moment où il faut arrêter et savoir lire le neuf en posant comme travail l'activité des retraités. Pourquoi les retraités travaillent-ils ? Non pas parce qu'ils font telle ou telle chose qui serait du travail, mais parce qu'ils ont un salaire à vie. Je ne reviens pas sur ce point que j'ai déjà

longuement exposé. Mais je veux ré-insister sur le fait qu'on ne peut pas définir le travail par son contenu. C'est impossible. D'une société à l'autre et au cours de l'histoire, le mot "travail" change tout le temps. Vous avez des sociétés où même le mot "travail" n'existe pas, parce que ce que nous appelons de façon abstraite du travail y est complètement enfermé dans la gangue des relations interpersonnelles : on est le neveu de son oncle, l'oncle a un bateau, donc on pêche mais on ne définira pas cette activité comme du travail. On la définira par la relation interpersonnelle entre le neveu et l'oncle. Sous Louis XIV, les gens nés au bord de la Garonne devaient être marins, parce que ce qui désignait les personnes, c'était leur origine sociale, leur relation de parenté, leur origine géographique, leur ethnique, etc. Le capitalisme nous libère de tout cela et il crée un marché du travail qui a été progressiste et nous a libérés de cette gangue communautaire, de ce fatum du destin lié à notre origine, mais aujourd'hui, c'est complètement mortifère. Or nous avons inventé une alternative, le salaire à vie, mais qui change le sens du mot "travail" aussi. Il faut tout le temps être attentif à la vie qui sourd, qui jaillit dans nos sociétés.

Quand a-t-on inventé « les jeunes » dans la sphère du travail ? On a inventé les jeunes en France -parce que c'est particulièrement fort en France- à la fin des années 70. Avant, avoir 25 ans, ça n'entraînait pas de discrimination particulière. Bien sûr qu'à 25 ans, on est jeune mais dans l'entreprise, on n'était pas jeune. On était salarié ; on avait 25 ans. La caractéristique biographique qu'est l'âge n'était pas une catégorie de l'action publique. A la fin des années 70, on invente de toutes pièces une catégorie d'action publique, les jeunes, avec des « plans en faveur de l'emploi des jeunes ». Cela ne vous dit rien ? Le « plan en faveur de l'emploi des seniors » est une des mesures de la réforme que rappelait **Antoine Rémond**, cet après-midi, 14 % d'exonération de taux de cotisation dans le plan gouvernemental pour ceux qui embaucheront des seniors. On nous refait le coup des jeunes avec les vieux, oups, les seniors... !

A quoi a servi le coup des jeunes ? A casser le salaire d'embauche. J'ai enseigné en IUT pendant 30 ans, et j'ai vu le salaire de ceux que nous formions divisé par deux, en 30 ans ! Si nous voulions retrouver aujourd'hui, le salaire de 1975 à 25 ans, toutes choses égales par ailleurs, il faudrait multiplier par deux le salaire d'embauche. Imaginez que le salaire soit à 2 000 € et non pas à 1 000 € comme aujourd'hui, en moyenne. Vous voyez les effets en aval sur tous les salaires ?

Nous avons depuis 1945, une tradition de hausse régulière du salaire d'embauche qui entérinait les progrès de scolarisation et qui donnait à la population une confiance dans l'école, parce que le progrès de la scolarisation se traduisait par un progrès du salaire d'embauche. Ce progrès du salaire d'embauche avait évidemment, en aval, un effet sur une progression régulière des salaires. Dans la deuxième partie des années 70, la classe dirigeante mondiale entreprend de reprendre la main. On nous fait le grand coup du « choc pétrolier ». On change l'heure. Des trucs très symboliques, massifs, on supprime les décorations de Noël. On nous fait un incroyable baratin sur le choc. Tiens, le choc ? On nous refait le coup aujourd'hui avec « le choc démographique ». Le choc pétrolier est une invention purement idéologique. De quoi s'agit-il en réalité ? Il s'agit, pour la classe dirigeante mondiale, d'arrêter la hausse continue des salaires. Cela a été très efficace, puisque la part des salaires dans le PIB a diminué de 10 points, depuis les années 80, dans tous les pays européens ; en France, il est passé de 70 à 60 % du PIB, tandis que le profit passait de 30 à 40% : il manque chaque année 200 milliards aux salaires, qui vont aux actionnaires. Quel était le levier pour stopper la hausse continue des salaires ? Il fallait casser le salaire d'embauche. Si vous cassez le salaire d'embauche, vous aurez en aval une décélération, une modération salariale ; ce qui a produit la crise puisque la demande des ménages a été soutenue par l'endettement, jusqu'à ce que le château de cartes s'effondre.

Pour casser le salaire d'embauche, on nous a raconté un bobard démographique, tout comme aujourd'hui. Mon seul problème, comme ex-économiste devenu sociologue parce que j'en avais assez de ce prêchi-prêcha des économistes, tous ces gens qui nous racontent que seuls les actionnaires et les dirigeants de très grand talent -parce qu'au prix où on les paie, il faut qu'ils soient de très grand talent, évidemment- sont légitimes pour décider de ce qui se passe dans les entreprises, etc., mon seul problème donc, c'est qu'une majorité de ceux qui en sont victimes croit à ces bobards ! Il m'a fallu 5 minutes pour démonter le bobard démographique sur les retraites. Il n'en faut pas plus pour démonter celui qui nous a été servi depuis trente ans sur les jeunes. Est-ce que ma démonstration très simple convainc ? Non si j'ai affaire à des croyants, à des gens qui ont un besoin éperdu de croire que « not'maître a raison », sinon comment se regarder dans une glace après avoir, au nom de ces bobards, accepté d'avaler tant de couleuvres ?

Rappelez-vous comment on nous a vendu les plans en faveur de l'emploi des jeunes qui ont conduit aux mesures jeunes, qui ont cassé le salaire d'embauche, et du coup en aval, entraîné le pillage salarial par le profit. Le bobard démographique qu'on nous a raconté repose sur la confusion entre taux de chômage et poids du chômage. C'est un peu technique mais très simple. On nous a dit "un jeune sur quatre est au chômage et face à un tel malheur, mieux vaut des petits boulots que rien du tout". Un jeune sur quatre est au chômage, c'est un bobard invraisemblable ! Un taux de chômage de 25 %, ce qui est effectivement ce que l'on constate chez les 18-25 ans, ne veut pas du tout dire qu'un jeune sur quatre est au chômage. Un taux de chômage, c'est, au numérateur, des chômeurs, et au dénominateur, les actifs, pas la population totale de référence, les actifs uniquement. Un taux de chômage de 25 % chez les 18-25 ans, cela veut dire qu'un jeune actif sur quatre est au chômage. Il faut s'interroger ensuite sur le taux d'activité. Le taux d'activité des 18-25 ans est de 30 %. Cela veut dire que le quart de 30 % des jeunes est au chômage : 7,5 %, un sur douze, très exactement le poids du chômage que l'on retrouve dans toutes les tranches d'âge. Il n'y a aucune spécificité du chômage des jeunes. On peut objecter : "oui, mais 25 %, c'est quand même beaucoup". Bien sûr, que c'est beaucoup et scandaleux. Qui sont ces jeunes ? Ceux qui sont en échec scolaire, ont de faibles diplômes, c'est-à-dire ceux qui ont des métiers peu payés. Or, les métiers peu payés, dans toutes les tranches d'âge, ont un taux de chômage de 25 %. Il n'y a pas de spécificité du chômage des jeunes, sauf que ce baratin démographique invraisemblable nous a été vendu et nous y avons cru. A mon avis, parce que cela arrangeait notre défaitisme collectif sur l'avenir, notre complaisance à nous voir entourés de dangers et condamnés au déclin...

Ce mensonge démographique a inventé les jeunes, et a créé une population de réserve qui accepte des emplois peu payés et exerce une pression à la baisse sur les droits de tous. Et on est en train de faire pareil avec les vieux, pardon, les seniors. Nous l'avons vu ce matin avec **Annie Jolivet**. L'âge de cessation d'activité ne bouge pas depuis 15 ans, entre 58 et 59 ans. L'âge de liquidation de la pension, lui, est entre 61 et 62 ans, et même si vous avez eu un effet, ces dernières années, de baisse de l'âge de liquidation, il est clair que nous allons vers sa hausse plus nous augmentons la durée de carrière complète, très au-delà de la carrière observée... La durée de carrière observée est de 35 ans en moyenne et elle n'augmente pas. (Heureusement, par parenthèse : nous travaillons de moins en moins pour gagner plus, depuis des millénaires ; et on reste stupéfait qu'il ait été possible de gagner une élection sur le slogan particulièrement réactionnaire de gagner plus en travaillant plus). Si, alors que la durée de carrière se réduit et heureusement, les exigences de durée de carrière pour la pension complète augmentant, nous allons avoir un recul de l'âge de liquidation des pensions. C'est pour cela qu'aujourd'hui déjà 30 % des femmes attendent 65 ans pour prendre leur retraite, alors même qu'elles n'ont plus d'emploi depuis 59 ans, parce que la décote ne joue plus. Avec la réforme, elles vont devoir attendre 67 ans ! Huit ans à n'être ni en emploi ni retraitées. Femmes de leur mari, ce qui est un progrès social admirable ! Ou alors prêtes à accepter des petits boulots,

parce qu'elles sont dans un *no man's land* qui n'est ni l'emploi ni la retraite. C'est cela que nous sommes en train de créer : des vieux qui exerceront une pression à la baisse sur les droits de tous !

Question.- Etes-vous un réformateur ? Parce que votre idée semble être plus un rêve qu'une possibilité. Quand bien même des réformateurs, tels que vous semblez l'être, aimeraient que notre avenir soit meilleur et qu'on arrive à faire ce que préconisez, il faudrait tout effacer de ce que notre société nous a inculqués depuis que nous sommes nés. Croyez-vous que la base zéro soit un bon début ?

M. FRIOT.- Réformer, si vous prenez un dictionnaire, apparaît au XVème siècle, dans le sens "changer pour mieux". Depuis trente ans, le mot n'a plus le même sens. Nous savons tous maintenant que réformer, c'est changer pour pire... Une classe dirigeante qui ne peut plus offrir un avenir collectif positif, il faut bien qu'elle torde le sens des mots. Non, je ne suis évidemment pas réformateur, mais pas davantage un rêveur. Je pense que nous pouvons nous libérer du marché du travail et des prêteurs à partir de l'expérience de la cotisation sociale, du salaire à vie des retraités qu'il s'agit de pousser plus loin. Sûrement pas de faire table rase ! Mener une action politique résolue pour des changements radicaux en nous appuyant sur ces tremplins, sur le déjà-là !

Question.- On évolue dans un monde du travail qui est tridimensionnel. Vous proposez d'entrer dans la quatrième dimension. A défaut d'espace, à mon avis, nos cerveaux auront besoin de temps pour l'intégrer. Quel est, selon vous, l'avenir des relations sociales ? Je pense à cela car nous sommes un collectif de syndicalistes et on se demande avec qui elles pourraient intervenir, puisque le travail serait déconnecté de l'emploi, donc des employeurs et de la relation contractuelle ?

M. FRIOT.- Ce que vous dites est tout à fait intéressant sauf qu'aujourd'hui, il n'y a plus d'employeurs. Peut-être que par hasard, Air France est encore employeur. Mais à mon avis, pas beaucoup et de moins en moins. Il n'y a plus d'employeurs ni de lieux où négocier de réels progrès des droits. Il reste des lieux où tenter de limiter les reculs, mais de réels progrès des droits, je n'en vois pas. Alors, que faisons-nous ? Est-ce que nous supplions les employeurs d'exister ? Ou est-ce que nous prenons acte de leur défection pour nous en passer ?

Vous savez comme moi ce qu'il en est du repreneur que nous supplions d'intervenir quand l'employeur précédent est défaillant. Pendant trois ans, il va bousiller un peu plus l'entreprise en exténuant les salariés pour sucer le maximum de la moelle de l'entreprise. Il sera suivi d'un second repreneur qui pendant 3 ans la bousillera encore davantage, et dans 6 ou 9 ans, elle est morte. Nous le savons par cœur.

Il y a un moment où il faut savoir utiliser les institutions déjà existantes, le salaire à vie des retraités à étendre à tous, la cotisation sociale à doubler d'une cotisation économique, pour donner congé à ceux qui se sont eux-mêmes retirés de l'histoire.