HAL
open science

Chapitre introductif : La nature des ressources au cœur de l'analyse des transformations de l'emploi et des droits sociaux

Bernard Friot, Jean-Pascal Higelé

To cite this version:

Bernard Friot, Jean-Pascal Higelé. Chapitre introductif : La nature des ressources au cœur de l'analyse des transformations de l'emploi et des droits sociaux. Jean-Pascal Higelé. La transformation des ressources des travailleurs : une lecture des transformations de l'emploi et des droits sociaux en France, PUN, 2009, coll. Salariat et transformations sociales. halshs-02174312

HAL Id: halshs-02174312

https://shs.hal.science/halshs-02174312v1

Submitted on 5 Jul 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Chapitre introductif

Bernard Friot et Jean-Pascal Higelé

« La nature des ressources au cœur de l'analyse des transformations de l'emploi et des droits sociaux »

La plupart des travaux qui s'intéressent directement aux ressources des travailleurs[1], que ces derniers soient en emploi ou hors de l'emploi (retraite, chômage,…), concentrent leur attention sur le montant des ressources (notamment sous l'angle de la pauvreté), sur leur caractère équitable ou redistributif, ou encore sur leurs effets sur le marché du travail ou sur les grands équilibres macroéconomiques[2]. Les débats politiques ne sont à cet égard jamais très éloignés des débats d'experts et, en discours comme en actes, les acteurs sociaux (d'ailleurs en partie commanditaires de l'expertise) partagent le plus souvent cette manière d'aborder les ressources des travailleurs. Dans ces approches, le mode de financement des ressources apparaît comme une simple technique, un assemblage de tuyaux par lesquels les flux monétaires passent. Selon les objectifs politiques fixés (inciter à l'embauche, rendre l'emploi payant, valoriser le travail, réduire la pauvreté, rendre le système de protection sociale plus redistributif, réduire le déficit des régimes, etc.), on agence les tuyaux d'une manière ou d'une autre en fonction des caractéristiques des flux monétaires et des marges de manœuvre politique qu'elles dégagent. Ces modalités techniques ne sont pas sans soulever de (faux ?) débats, en particulier celui qui oppose les vertus de la capitalisation à celles de la répartition. Toutefois, la question en reste au jugement du bien-fondé de la technique (sécurité de financement des régimes à long terme, responsabilités de la gestion, capacité de financement de l'économie, incitation ou désincitation à l'emploi, etc.) ou à la critique des objectifs poursuivis (notamment la dénonciation syndicale d'une logique purement comptable). Jamais le mode de financement n'est envisagé sous l'angle de la nature des ressources qu'il implique pour le travailleur lui-même. En somme, du point du vue du travailleur dans ou hors de l'emploi, toutes les ressources se vaudraient : que l'on soit payé par un complément fiscal sous condition de ressources, par un salaire, ou par une rente d'épargne d'activité, un euro resterait un euro.

Nous soutenons pour notre part que la nature des ressources des travailleurs est fondatrice de leur statut. A cet égard, l'histoire de l'emploi et des droits sociaux en France comme dans le reste de l'Europe trouve son sens (dans sa double acception de direction et signification) dans les transformations de la nature de ces ressources : loin d'être le corollaire ou l'effet secondaire des réagencements techniques des flux monétaires entre impôt, salaire et rente, en fonction des objectifs politiques poursuivis, la mutation de la nature des ressources des travailleurs constitue le cœur même de cette histoire. Notre analyse des transformations de l'emploi et de la protection sociale prend donc racine, en décalage avec les lectures habituelles qui en sont faites, dans le constat simple selon lequel ce n'est justement pas la même chose d'être payé par un salaire en fonction de sa qualification, par un revenu de

[1] Notons d'emblée que le terme de « ressources » tel qu'utilisé par l'ensemble des auteurs de cet ouvrage renvoie aux seules ressources monétaires.

[2] La revue « Economie et statistique » éditée par l'INSEE ou encore la revue de la DARES, « Travail et emploi », pour ne prendre que ces deux exemples spécialisés, publient constamment des travaux de bilan et d'évaluation des effets des politiques publiques, des droits sociaux ou des modes de rémunération qui sont de cet ordre.

remplacement en fonction de ses cotisations passées, par une rente en fonction de son épargne ou par une allocation fiscale en raison de ses manques (de ressources, d'employabilité…).

Ce n'est pas la même chose parce que le fondement des droits et le statut du travailleur diffèrent en fonction des légitimités que chaque type de ressources soutient : le droit repose-t-il sur la solidarité envers les pauvres ou les inemployables ? Sur le droit de propriété lucrative des épargnants ? Sur le différé fictif du salaire des cotisants ? Sur la qualification des salariés (qui elle-même est tiraillée entre sa conception comme attribut politique sur laquelle fonder la détermination des montants du salaire et comme mesure d'une contribution productive) ? Sur la solidarité corporative des professionnels d'une même entreprise ou d'un même métier ? Sur le devoir de la société à l'égard du citoyen ?

Ce n'est pas la même chose parce que les acteurs concernés par la délibération sur les droits, et par conséquent les dynamiques qui gouvernent les montants de ces ressources, diffèrent selon la nature des ressources : ces ressources sont-elles déterminées par la négociation entre organisations syndicales et patronales qui renvoie aux dynamiques du conflit salarial et au partage entre capital et travail ? Par les pouvoirs publics tutélaires qui définissent un minimum de subsistance ? Par l'industrie financière inscrite dans la dynamique des rendements financiers ?

Et c'est justement parce que ce n'est pas la même chose qu'il faut lire les transformations de l'emploi et des droits sociaux sous le prisme de la mutation de la nature des ressources des travailleurs dans et hors de l'emploi plutôt que sous celui des objectifs poursuivis par les réformes ou proclamés comme tels. C'est l'objet de ce chapitre que de donner sens à cette affirmation, en proposant une grille de lecture qui renverse le regard sur l'histoire des systèmes d'emploi et de protection sociale. Mais avant d'en arriver à cette présentation, qu'il nous soit déjà permis d'offrir quelques illustrations au lecteur de la nature du changement d'optique que nous proposons pour aborder les transformations à l'œuvre.

Dans notre approche, les mises en oeuvre du RMI en 1989 ou de la CMU en 2000 ne trouvent leur vrai sens que si on les appréhende non pas comme des mesures de « lutte contre l'exclusion » mais comme la reconnaissance d'une partie des travailleurs à travers leurs manques (de ressources)[3]. C'est parce qu'il a semblé plus légitime d'offrir, à ceux qui échappaient à la couverture maladie, un droit à ressources en tant que pauvres disqualifiés plutôt qu'en tant que salariés que l'instauration de la CMU a été préférée à l'extension de l'assurance-maladie à tous. C'est cette même logique de rejet de la figure du salarié au profit de celle de l'exclu comme bénéficiaire légitime du droit, qui a conduit à mettre en œuvre le RMI plutôt qu'à élargir la couverture des chômeurs par l'UNEDIC.
De la même manière, si la contributivité des prestations se renforce dans tous les systèmes de retraites, en France[4] comme dans le reste de l'Europe[5], c'est bien parce que la figure du

[3] Ce qui de fait cristallise une catégorie d'exclus du droit commun.
[4] La réforme Balladur de 1993 est exemplaire en la matière. Cette réforme, outre le fait qu'elle fait passer à 40 années (contre 37,5) le nombre d'années d'activité requises pour avoir droit à une retraite complète, va modifier le calcul du montant des pensions : le montant sera calculé à partir du salaire moyen des 25 meilleures années de salaire contre 10 années auparavant. Cette réforme traduit directement la volonté de lier de plus en plus le montant des prestations au montant des cotisations versées, comme si la pension de retraite était le retour direct d'une somme accumulée pendant les années d'activité. La réforme de mai 2003 continue encore de raisonner dans ce sens. L'augmentation de la durée de la vie était un des éléments de justification de l'augmentation de la durée de cotisation : on vit plus longtemps, il faudrait donc cotiser plus longtemps, puisqu'on touche une pension plus longtemps il faudrait cotiser plus longtemps donc verser plus. L'allongement à 41 ans de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein est la suite logique de ce raisonnement.

salarié dans l'attribution du droit à ressources « doit » là encore s'éclipser mais cette fois derrière la figure du rentier et non derrière celle du pauvre. La rente, réelle par la propriété lucrative ou fictive par l'idée de salaire différé ou de revenu différé, nous y reviendrons, apparaît comme une modalité plus légitime de définition du droit à ressources des plus âgés que le droit politique au salaire : « on a le droit en fonction de ce que l'on a cotisé ».
La volonté de définir un droit à ressources jugé plus légitime (donc une nature des ressources conforme à cette légitimité) explique plus fondamentalement les réformes menées que l'argument démographique et l'insoutenabilité financière qu'il impliquerait dans le cas des retraites ou que les déficits récurrents de l'UNEDIC, sans pour autant sous-estimer ces arguments qui ont aussi des effets pratiques. C'est à cet égard que l'attention aux mutations de la nature des ressources des travailleurs nous paraît comme le cœur explicatif des transformations de l'emploi et des droits sociaux en France (comme en Europe).

En citant (de manière non exhaustive) différentes formes de légitimité du droit, différents acteurs et dynamiques des ressources, nous esquissons donc la démarche menée dans la cadre du réseau européen RESORE et que poursuit aujourd'hui le réseau IES. Il s'agissait pour ce réseau de construire une grille d'analyse systématique qui permette d'identifier les différents types de ressources et leurs caractéristiques, à travers des régimes de ressources (1). Cette grille d'analyse met donc la nature des ressources au cœur de la compréhension des transformations de l'emploi et de la protection sociale observables depuis 25 ans en France dont nous voulons caractériser dans ce chapitre les grandes tendances (2), et que les différents chapitres de cet ouvrage cherchent à définir et expliquer de manière détaillée dans différents domaines (3).

1. Les régimes de ressources

Ce que nous appelons des régimes de ressources sont les différentes manières dont nos sociétés accordent des ressources monétaires aux individus, que ceux-ci soient dans ou hors de l'emploi. Ces régimes de ressources sont des idéaux-types dont les caractéristiques ne se vérifient donc pas nécessairement « à la lettre » dans les modalités de l'emploi et des droits sociaux telles qu'elles existent, mais qui sont fondamentalement explicatives des formes concrètes des ressources monétaires des travailleurs.

Les régimes de ressources sont définis au croisement de trois critères :

- **à quel type de flux financier a-t-on affaire ?** s'agit-il de salaire, d'impôt ou de rente ?
- **quelle modalité prend la prestation ?** en d'autres termes à quel type de salaire, à quel type de fiscalité et à quel type de rente a-t-on affaire ? Est-ce un salaire négocié dans le cadre des conventions collectives ? ou un revenu de remplacement de type salaire différé ? Est-ce une allocation forfaitaire de solidarité ? ou une prestation de service public ? Est-ce une rente dont la prestation est garantie ou dont le niveau est lié aux performances de produits financiers ?
- **qui définit les bénéficiaires et les montants des ressources ?** Est ce que ce sont les « partenaires sociaux » de l'entreprise, de la branche, au niveau interprofessionnel ? Est-ce l'Etat qui décide unilatéralement en tant que tutelle ? Ou est-ce l'Etat au nom de ses mandants ? Est-ce que ce sont les opérateurs des marchés financiers ? Derrière

[5] Les réformes italiennes et suédoises étant les plus caricaturales de la montée de la logique de neutralité actuarielle en liant la définition des droits à l'espérance de vie.

cette question, ce sont aussi les dynamiques d'évolution des publics bénéficiaires et des montants qui sont interrogées.

En répondant à ces trois questions, nous pouvons observer les différents agencements des variables et établir ainsi une typologie des différents régimes de ressources. Nous dégageons aujourd'hui cinq régimes différents, mais cette liste comme la nature de ces régimes n'est pas close *a priori*.

Le salaire différé est une ressource qui emprunte à la rente certains principes de définition. Il concerne des prestations dites de remplacement. Le droit à ressources est ici conçu comme le retour des cotisations passées, le principe de contributivité guide la définition des montants ou de la durée des droits à prestations. Ce retour des cotisations est bien entendu fictif puisque le principe de répartition des régimes qui financent ces salaires différés fait en sorte que les cotisations sociales sont utilisées l'année même où elles sont prélevées : les prestations des uns sont donc toujours financées par les cotisations des autres. Mais le principe de définition du droit à ressources reste guidée par l'idée que « l'on a droit en fonction de ce que l'on a versé ». Les caractéristiques de ce régime de ressources galvaude pour partie le sens du mot salaire, aussi certains préfèrent parler de revenu différé.
Exemple : L'allocation de retour à l'emploi distribuée par les Assedic traduit bien cette idée de salaire différé avec une distinction de durée des droit en fonction de la durée de cotisation prélable.

L'épargne d'activité est un régime de ressources qui repose sur le droit de propriété lucrative. C'est un droit à ressources qui repose sur un capital obtenu comme élément de rémunération et qui permet d'accéder à une rente à plus ou moins long terme selon le produit financier.
Exemple : l'épargne salariale ou la participation à un fonds de pension, et les premières caisses de chômage de la fin du 19ème et d'une grosse première moitié du 20ème siècle.

Le troisième régime de ressources est particulièrement complémentaire des deux premiers, puisqu'il a vocation à prendre en charge ceux qui n'ont pas les conditions de contrepartie requise pour recevoir une ressource au titre du salaire/revenu différé ou de l'épargne.
Ce régime est l'allocation tutélaire ou le salaire tutélaire : c'est un droit à ressources qui est défini par une tutelle (la puissance publique) au nom des manques de ses bénéficiaires (manque d'employabilité, manque de ressources, manque de qualification, manques liés à l'âge - manque d'expérience pour les plus jeunes, de dynamisme ou de « mise à jour » des connaissances pour les plus âgés - …). C'est parce que le travailleur, qu'il soit hors de l'emploi ou dans l'emploi, est désigné comme victime du marché du travail que s'ouvre pour lui un droit à ressources, un minimum social pour aider les « exclus » à vivre, ou une subvention à l'employeur pour aider le travailleur disqualifié (non qualifié, trop vieux, trop jeune…) à intégrer l'emploi, cette subvention pouvant s'afficher comme aide à l'employeur (exonérations de cotisations, versements directs) ou au salarié (complément de rémunération), ou encore que des dérogations quant à la définition des montants s'appliquent (contrats aidés dont la référence unique est le SMIC, dégressivité avec le temps de la norme de salaire « raisonnable » exigible par un chômeur). La tutelle sur le droit intervient alors à deux niveaux : pour établir les conditions de manque qui ouvre droit à ressources (plafond de ressources, niveau de qualification maximum…) d'une part, et les comportements adéquats du bénéficiaire pour continuer à percevoir ce droit (efforts de formation, de présentation, de socialisation…). La discrimination positive est le principe même de l'accès au droit.
Exemples : le RMI et l'ensemble des minima sociaux, la Prime pour l'emploi

Ces trois premiers régimes de ressources nous sont en général assez familiers. Ils rejoignent le duo assistance-assurance qui guide souvent notre manière de voir les droits sociaux, en précisant toutefois que dans le cadre de l'assurance les choses sont un peu différentes entre assurance privée et assurance sociale. Tout l'enjeu d'une approche par les régimes de ressources tient justement, dans le cas de la France à rendre lisible une réalité éclipsée par le binôme prévoyance-assistance, au fondement des politiques libérales de prise en charge du hors emploi que Hatzfeld (1971), Ewald (1986) ou Castel (1995) ont caractérisé pour la France. Ce dévoilement est permis par la formulation du quatrième régime de ressources qui est le salaire socialisé dont Bernard Friot (1998) a montré la genèse et le déploiement en France.

Dans le cas du salaire socialisé, toujours entendu comme idéal-type, il n'y a aucune notion de contributivité ou de contrepartie au droit. Ce régime de ressources a une vocation universelle, c'est à dire qu'il porte la légitimité d'accès à des ressources à tous quelle que soit leur situation. On parle de salaire parce que c'est l'employeur qui paie à l'occasion de l'emploi le droit à ressources des travailleurs, et on le dit socialisé parce qu'il échappe à toute définition marchande. Il est socialisé à deux niveaux : d'abord parce que l'attribution et le montant du salaire socialisé est une pure décision politique, résultat de la négociation collective de branche ou interprofessionnelle, et d'autre part parce qu'à travers les cotisations sociales une partie importante (40%) de la masse salariale est mutualisée pour garantir y compris hors de l'emploi cet accès à un salaire payé par les employeurs.
Le niveau du salaire socialisé est défini, non pas par la contrepartie en travail passé, présent ou à venir, mais en fonction de la qualification entendue comme un attribut politique, sur lequel le conflit salarial s'appuie pour fixer un montant de rémunération. Le salaire socialisé a prétention à l'universalité puisque son accès est une simple décision qui n'exige aucune contrepartie : toute situation peut donner droit à ressources pourvu qu'une délibération accorde une partie des richesses créées pour assumer ces situations.
Exemple : La pension des fonctionnaires est éclairante d'une version socialisée du salaire. Lorsqu'un fonctionnaire a fait une carrière complète, il touche environ 75% de son dernier salaire quelle que soit la durée de sa retraite, qu'il vive 5 ans ou 40 ans à partir de son départ en retraite. La pension de retraite est la continuation du salaire et, jusque 2003, il évoluait de la même manière que les salaires des fonctionnaires actifs sur lesquels les pensions étaient indexées. Les retraités de la fonction publique sont des salariés qui ne travaillent plus mais qui continuent de percevoir un salaire. C'est de moins en moins vrai avec les réformes qui transforment le droit à ressources des retraités sur le mode du salaire différé[6].

Les quatre régimes de ressources que nous venons de définir – salaire différé, épargne d'activité, allocation et salaire tutélaire, salaire socialisé – caractérisent en France l'essentiel des formes de définitions des ressources monétaires des travailleurs dans et hors de l'emploi, étant entendu que ces formes constituent des idéaux-types. Toutefois, un régime de ressources plus marginal en France complète le paysage des formes légitimes de définition des ressources des travailleurs.

L'assurance publique est comme le salaire socialisé un régime de ressources universel. Davantage rattachée aux traditions nordiques et dans une moindre mesure anglo-saxonnes, l'assurance publique offre un droit à ressources le plus souvent forfaitaire et peut également prendre la forme d'un service public gratuit. L'impôt qui finance l'assurance publique n'a pas

[6] Voir plus particulièrement le chapitre 7 à ce sujet.

le même sens que l'impôt finançant l'allocation ou le salaire tutélaire : c'est la figure positive du citoyen qui est à la racine du droit et non celle du pauvre devant être secouru par la puissance publique. A la fiscalité tutélaire s'oppose donc une fiscalité « citoyenne » participant d'une sécurité sociale.
Exemple : Le financement de l'assurance-maladie par la CSG, impôt sur le revenu prélevé à la source et affecté, tend à faire de l'assurance maladie un cas français de l'assurance publique.

Tableau récapitulatif

Régimes de ressources	Financement	Prestations	Condition d'accès	Gestion	Exemples en France
Salaire socialisé	Employeurs à l'occasion de chaque emploi	Salaires directs et toutes formes de prestations sociales	Droit de salaire (qualification, cotisation, contributivité faible, interprofessionnel)	Partenaires sociaux et pouvoirs publics	Salaires à la qualification, pensions, allocations familiales
Salaire différé	Employeurs à l'occasion de chaque emploi	Prestations de remplacement	Droit du travail, insistance sur la contributivité	Partenaires sociaux	Indemnisation UNEDIC
Assurance publique	Impôt direct sur le revenu, affecté ou non	Services publics gratuits, allocations forfaitaires	Droit de citoyenneté (contribution universelle)	Administration de sécurité sociale	Assurance-maladie financée par la CSG
Allocation tutélaire	Impôt, Employeurs	Salaires directs, prestations de base	Droit de la solidarité nationale (discrimination positive)	Etat tutélaire, collectivités locales et partenariats locaux, partenaires sociaux	Emplois aidés, RMI, CMU, FSV, PPE
Epargne d'activité	Employeurs, indépendants, rendement des placements, incitations fiscales	Complément ou remplacement du revenu d'activité mais sans lien direct avec lui	Statut de salarié ou d'indépendant, droit de propriété lucrative (résultats des marchés financiers)	Industrie de la finance, instances paritaires ou professionnelles de contrôle	Fonds de placement d'entreprises ou professionnels, I.P., mutuelles d'entreprise ou professionnelles

2. Les grands mouvements de mutation de la nature des ressources des travailleurs

La grammaire qu'offre la grille des régimes de ressources nous permet de formuler et de penser le sens des réformes de l'emploi et des droits sociaux en France. Très globalement nous assistons sur les 30 dernières années à travers les réformes du marché du travail et des droits sociaux à un mouvement de re-segmentation du salariat. Le régime de salaire socialisé, marqué par sa dimension intégratrice, universelle ou universalisante[7] au sens où les conditions d'accès sont peu discriminantes au delà de la réalisation du risque, voit sa légitimité largement mise en cause au nom de la création d'emploi (et plus précisément de la lutte contre l'inemployabilité) ou au nom de la soutenabilité financière des systèmes de protection sociale[8] (que la démographie invaliderait dans le cas des retraites ou que la responsabilisation des assurés sociaux rendrait nécessaire s'agissant des dépenses de santé, par exemples). L'invalidation idéologique du processus de socialisation du salaire conduit à l'essor de régimes de ressources marqués par deux logiques qui discriminent et partitionnent la

[7] Cette approche suppose de rompre avec la lecture corporatiste-conservatrice des régimes continentaux telle que menée par Esping-Andersen (1999), pour y lire au contraire la portée universelle du droit de salaire.
[8] La diffusion du terme « charges sociales » en lieu et place de « cotisations sociales » traduit cette thématique.

population des travailleurs : la logique de la rente d'une part et la logique de la tutelle d'autre part. Ces deux logiques organisent une reconfiguration des régimes de ressources des travailleurs en France (et en Europe) depuis 25 ans dont nous voulons donner ici les tendances, sans toutefois entrer dans les détails nécessaires pour mesurer leur caractère équivoque, conflictuel voire paradoxal, mais dont les différents chapitres de cet ouvrage pourront rendre compte en partie[9].

2.1. La logique rentière contre le salaire socialisé

Le salaire socialisé s'est construit pragmatiquement en France comme un droit à être payé par les employeurs, que l'on soit ou non en emploi, en fonction d'une délibération politique appuyée sur la qualification (Friot, 1998). La logique de la rente à l'œuvre conteste à cette délibération politique conflictuelle par les acteurs de la relation salariale cette légitimité à définir le montant des droits et lui oppose la propriété lucrative et les mécanismes marchands comme fondement du droit.

Cette affirmation de la légitimité de la propriété lucrative et du marché dans la définition du droit à ressources a permis la promotion ces quinze dernières années de l'épargne d'activité soutenue légalement et fiscalement (loi Thomas de 1997, loi Fabius en 2000, loi Fillon en 2003). Par ailleurs les modalités de l'intégration européenne et particulièrement la promotion d'une lecture en piliers du système français de protection sociale (pourtant étranger à cette conception puisque la socialisation du salaire avait vocation à être un pilier unique malgré la multiplicité des régimes) ont fortement appuyé cette légitimité (voir le chapitre de cet ouvrage traitant de la transformation des régimes complémentaires par les directives communautaires ainsi que le chapitre consacré au rôle de la jurisprudence communautaire sur la réforme des retraites). Le contexte idéologique et pratique français a conduit au développement du régime d'épargne d'activité que jusqu'alors, la socialisation du salaire avait maintenu à l'état embryonnaire.

Mais cette logique rentière comme fondement du droit à ressources s'est également particulièrement affirmée à travers son « modèle salarial » incarné par le régime de salaire différé. En effet, le salaire différé est conçu et défendu par les partenaires sociaux ou par les responsables politiques comme du salaire fictivement épargné[10] pour lequel le modèle de neutralité actuarielle reste un guide. Cette conception différée du salaire indirect donne au salaire les traits de la rente en liant le droit à une contrepartie en cotisations préalables qui apparaissent comme une forme d'épargne fictive.
Nous avons déjà évoqué en introduction de ce chapitre que la contributivité des prestations se renforce dans tous les systèmes de retraites en Europe. Cette logique proprement rentière est incarnée en France par le salaire différé bien plus que par l'épargne d'activité. Il en va de même s'agissant de l'indemnisation du chômage. La mise en oeuvre des filières d'indemnisation à l'Unedic au début des années 1980, toujours en vigueur de nos jours, rappelle sans cesse que le droit à ressources légitime est fonction de ce qu'on a versé[11]. La

[9] Nous renvoyons également le lecteur au premier ouvrage collectif du RESORE (Clasquin et alii, 2004).
[10] Pour exemple, les propos de Bernard Devy, Secrétaire Confédéral de Force Ouvrière chargé du secteur Retraites, lors d'un entretien mené par Nicolas Castel le 5 juillet 2004 : « *le jour où vous partez en retraite on peut considérer que c'est les cotisations que vous avez versées, même si elles ont été distribuées, c'est un retour d'une certaine manière de ses propres cotisations à un moment donné qui seront versées au niveau de la pension* ».
[11] Voir le chapitre 1 consacré aux transformations du droit à ressources des chômeurs.

logique rentière peut donc à travers le salaire différé affirmer la légitimité d'un droit en contrepartie d'une contribution propre à la rente, sans pour autant en passer par l'accumulation de capitaux.

La figure du rentier vient donc légitimer les formes nouvelles des droits sociaux sur le modèle de la rente marchande, éclipsant la figure du salarié dont les ressources sont définies par le conflit salarial. Ainsi, cette logique rentière, en conditionnant le droit à ressources, exclue de son bénéfice ceux qui ne remplissent pas les conditions de contrepartie suffisantes. C'est alors à la logique de la tutelle de prendre le relais.

2.2. La logique tutélaire contre le salaire socialisé

La seconde logique marquante des réformes de l'emploi et des droits sociaux de ces 25 dernières années est la montée en force d'une logique tutélaire dans l'accès aux ressources des populations les moins bien payées. Il s'agit en ce cas de définir le droit à ressources sur la base de la désignation de publics *victimes* du fonctionnement du marché. La puissance publique tutélaire vient soutenir le travailleur dans ou hors de l'emploi au nom de ses manques : manque d'employabilité, manque de qualification, manque de mobilité, manque de ressources…etc.

En emploi, les publics désignés comme victimes, deviennent les cibles d'un soutien fiscal au nom d'une impossibilité proclamée de voir ces travailleurs relever du fonctionnement commun de la rémunération du travail subordonné. Pour intégrer ces travailleurs dans l'emploi, il faut leur assigner un salaire tutélaire, c'est à dire financé pour partie par les pouvoirs publics (les exonérations de cotisations sociales compensées par des ressources fiscales constitue en France la forme majeure de cette tutélarisation des ressources des travailleurs en emploi[12]). Le montant de ce salaire tutélaire n'est d'ailleurs plus référencé à la qualification dont l'équivalent serait consigné par convention collective (comme dans la forme canonique de l'emploi en France), mais au SMIC qui devient un seuil de définition des subventions par la puissance publique (la prime pour l'emploi ou les exonérations sont fixées en fonction d'un multiplicateur du SMIC). Dans la détermination du montant des ressources de ces travailleurs disqualifiés bien qu'en emploi, la tutelle de l'Etat s'impose donc sur le conflit salarial au nom des manques désignés chez certains travailleurs.

Hors de l'emploi, à mesure que le régime de salaire socialisé reflue au bénéfice du salaire différé ou de l'épargne d'activité, s'ouvre un trou dans la protection sociale dans lequel tombent ceux qui n'ont pas ouvert de droits suffisants et n'ont pu compenser l'affaiblissement des droits de base par une épargne réelle. Si l'accès aux ressources hors de l'emploi n'est plus un droit défini pour une situation de hors emploi (à la réalisation du risque), ce qu'affirmait en France la logique de généralisation de la Sécurité sociale des années 1970, si il faut l'entendre comme le retour d'une épargne fictive ou réelle, et la thématique des charges indues très forte dans les années 1980 montre l'affirmation de ce principe, dès lors, il faut que les pouvoirs publics viennent aux secours de ceux qui n'ont pas pu ou su se protéger. Cette transformation de la nature des ressources a conduit à la constitution d'une protection sociale du pauvre à mesure que le droit commun était réduit au principe contributif, phénomène particulièrement visible en France avec l'essor des minima sociaux ou encore de la CMU (qui n'a d'universel que le nom). L'allocation tutélaire devient le nouveau régime de ressources de ceux que l'on désigne comme exclus en leur refusant le droit commun d'accès aux ressources hors de l'emploi.

[12] Nous renvoyons au chapitre 2 consacré aux politiques menées au nom de l'emploi et à leur effet de tutélarisation des ressources. A un niveau européen, voir également Higelé et Khristova (2007).

La double transformation de la nature des ressources des travailleurs conduit à une re-segmentation du salariat. La partie haute de l'échelle salariale passe d'un régime de salaire socialisé à un régime de salaire différé et d'épargne d'activité, s'incarnant dans la figure du travailleur rentier. La partie basse de l'échelle salariale, mais de plus en plus importante quantitativement (les exonérations de cotisation sociales ont concerné jusqu'à 2/3 des salariés du secteur privé[13]), voit ses ressources fondées de plus en plus sur un droit tutélaire (allocation et salaire tutélaires) accordé par la puissance publique au nom de manques dont elle serait victime et en vertu de la solidarité nationale à l'égard de ceux que la puissance publique désigne comme exclus. Face à la logique intégratrice du salaire socialisé, l'affirmation des logiques rentière et tutélaire marquent le retour dans des formes renouvelées des légitimités libérales du droit à ressources issue des Lumières et de la Révolution Française (Cf. Hatzfeld, 1971 ; Ewald, 1986 ; Castel, 1995). Cette forme libérale de la légitimité des ressources ne se limite pas à la liberté marchande du contrat et au droit de propriété lucrative. Cet ordre propriétaire et marchand fait du secours ou du soutien sous tutelle de ceux qui n'accèdent pas à la propriété (réelle ou fictive) ou qui ne peuvent se valoriser sur le marché du travail une de ses composantes majeure. Rente et assistance tutélaire font système. Nous retrouvons aujourd'hui ce cadre idéologique libéral du droit à ressources largement réaffirmé au travers du développement (contre le salaire socialisé) du binôme épargne d'activité (et salaire différé)/ allocation (et salaire) tutélaire.

Les transformations des droits à ressources et les légitimités qui les gouvernent n'ont bien entendu pas le caractère désincarné à laquelle notre présentation synthétique peut faire croire. Elles sont portées par des acteurs, et ce d'autant plus qu'en transformant la nature des ressources, ce ne sont pas seulement les légitimités d'accès aux droits qui sont modifiées, mais également les acteurs de la définition des droits, ce qui n'est pas sans enjeu pour l'exercice du pouvoir. A cet égard les logiques rentière et tutélaire font de l'industrie financière et surtout de la puissance publique des acteurs de plus en plus important de la définition de la délibération politique sur les droits. Les cas de l'allocation et du salaire tutélaires rendent compte de la disparition du conflit salarial dans la dynamique de définition de l'accès aux ressources, au profit d'une tutelle de la puissance publique qui décide de manière unilatérale des montants et des conditions d'accès aux droits. Bien entendu, ces transformations de nature ne sont pas sans conséquence sur le niveau des flux des ressources. En changeant les dynamiques du conflit salarial (acteurs et légitimités d'accès au droit), les montants individuels et collectifs du partage des richesses s'en trouvent affectés.
Ainsi, l'acteur syndical et patronal comme les puissances publiques européenne, nationale et territoriale, sont au cœur de l'agencement des régimes de ressources car ils sont au cœur de la recomposition des formes de délibération sur les ressources. C'est à l'évidence à l'aune de l'étude de ces acteurs que se comprennent les mutations à l'œuvre des ressources des travailleurs. L'ensemble des contributions en réfèrent à la pratique des acteurs et à leur rôle dans les transformations des légitimités du droit et à leurs conséquences pratiques sur la nature des ressources de ses bénéficiaires, notamment s'agissant de la répartition des compétences institutionnelles avec la décentralisation de la gestion du RMI que traite Mathias Schirmann ou de l'immixtion de l'échelon européen dans la délibération sur les formes du droit à ressources abordée dans deux chapitres proposés par Gaël Coron et Laurence Poinsart.

[13] Cf. PNAE 2004 de la France

3. Relire les transformations de l'emploi et des droits sociaux

C'est donc ce double mouvement de transformation des ressources que nous avons décrit, l'un conduit par la logique tutélaire l'autre par la logique rentière, qui structure cet ouvrage. Les différents auteurs s'attachent à caractériser et/ou expliquer ces mutations des régimes de ressources dans différents domaines pour redonner sens à la réalité sociale qu'ils observent.

Les contributeurs de la première partie traduisent et approfondissent sur leur objet la tendance générale à la tutélarisation des ressources que nous décrivons plus haut.
Jean-Pascal Higelé et Andreana Khristhova décryptent ainsi les politiques du marché du travail à l'aune des transformations qu'elles impliquent sur la nature des ressources des travailleurs, redéfinissant à cette occasion le périmètre des politiques *menées au nom de l'emploi*. Le transfert vers l'Etat de la prise en charge de la rémunération à travers les mesures d'*income support* (PPE, cumul allocation-salaire) et de compensations d'exonérations de cotisations sociales ne se résume pas à une simple politique de « limitation du coût du travail » puisque le coût n'est pas directement réduit mais réaffecté à la charge de la collectivité. L'analyse en terme de régimes de ressources rend compte de la part de plus en plus importante de la population percevant une rémunération complémentaire au nom d'un manque. A ce titre, les auteurs mettent en exergue la fonction de tutélarisation des ressources que, au delà des objectifs qui leurs sont officiellement assignés, la panoplie des politiques du marché du travail endosse.
Mathias Schirmann se penche sur la manière dont l'acte 2 de la décentralisation conduit à transformer les modalités d'attribution ou de maintien du RMI. Cette contribution pointe la manière dont l'exercice tutélaire est susceptible de se modifier selon l'agencement institutionnel à l'œuvre. En somme, la distribution de l'allocation tutélaire suppose l'exercice d'une tutelle dont la forme est susceptible de se modifier avec les modalités de responsabilités institutionnelles. A cet égard, l'acte 2 réunit sous l'égide du seul département les missions d'insertion sociale et professionnelle (hors formation) et le versement du RMI, consacrant l'existence d'un public disqualifié par un niveau institutionnel de gestion spécifique. Compte tenu du caractère récent de la réforme, l'auteur propose non des conclusions fermes mais les scénarii possibles de transformations de la tutelle sur le RMI que la responsabilité unique de l'insertion et du versement de l'allocation est en mesure de produire. Selon les enjeux politiques et financiers locaux, la réforme mise en œuvre peut conduire à une transformation de la tutelle dans le sens d'une prescription plus forte du comportement des allocataires (logique d'insertion des publics), ou d'un renforcement du contrôle des conditions de manques ouvrant droit au RMI, ces évolutions étant soumises à un processus de *path dependency*, c'est-à-dire de dépendance à l'égard des choix politiques précédents.
Jean-Pascal Higelé ferme la marche de cette première partie en proposant de relire l'histoire de la construction du droit à ressources des chômeurs à travers la grille de lecture des régimes de ressources. L'auteur en remontant aux origines de l'indemnisation du chômage montre que le droit à ressources des chômeurs est marqué depuis sa naissance par les formes libérales du droit fondé sur le binôme prévoyance[14] et bienfaisance tutélaire. La particularité du risque chômage marque du sceau du soupçon permanent la légitimité du droit des chômeurs ce qui explique la permanence des conceptions libérales des ressources pour les chômeurs. Derniers à accéder au régime de salaire socialisé avec la mise en œuvre de l'Unedic, les chômeurs sont aussi les premiers à voir la réaffirmation du couple salaire différé/allocation tutélaire sur leur ressources. Mais l'auteur montre également que l'indemnisation du chômage entretient un

[14] A cet égard cette contribution fait le pont avec la seconde partie de l'ouvrage.

rapport tout particulier avec la fonction tutélaire sur le droit, notamment dans la dernière période avec l'extension des principes d'activation des chômeurs.

La seconde partie de l'ouvrage s'attache par différents biais à montrer la manière dont la logique rentière s'impose comme principe directeur du droit à ressources des travailleurs.
En revenant sur les transformations du champ de la protection sociale complémentaire, Gaël Coron et Laurence Poinsart montrent le poids de l'intégration européenne dans la diffusion d'un référentiel des formes légitimes d'accès aux ressources. Pour les auteurs, les directives et le discours européens révèlent des projets politiques de redéfinition des droits et de leur financement qui se diffusent au travers de réformes d'apparence technicienne.
La contribution suivante de Gaël Coron cherche à mesurer comment le droit à ressources des retraités se transforme au gré de l'intégration européenne. L'auteur propose de montrer comment l'Union Européenne agit sur la définition du droit à la retraite en France et contribue à transformer la nature des ressources des retraités, non pas à travers des décisions politiques de ses instances, mais par les effets de la structuration juridique de l'Union et en particulier la primauté du droit de la concurrence qui par le truchement de la jurisprudence permet de diffuser et naturaliser un modèle de protection sociale en piliers pourtant en contradiction avec la réalités des systèmes de retraites en France et en Europe.
Enfin, Nicolas Castel et Bernard Friot montre comment les réformes successives du droit à la retraite, en procédant à l'indexation du montant des pensions sur les prix, en gelant les taux de cotisation, en distinguant le contributif et le non contributif, en augmentant la durée de la carrière complète, s'emploient à interrompre le mouvement précédent qui consistait au contraire à faire de la pension de retraite une poursuite du salaire. Cette socialisation du salaire permettant de reconnaître le travail libre des retraités se voit donc remis en cause par la promotion d'un dispositif non salarial conjuguant allocation tutélaire, revenu différé et rente de la propriété financière.

Conclusion :

En présentant une (re)lecture de la réalité de l'emploi et de la protection sociale et de ses transformations à plus ou moins long terme dans le cas de la France, nous changeons la perspective sur le sens ou la fonction des réformes qui jalonnent l'histoire sociale française.
Ce renversement du regard suppose un effort intellectuel. Celui de prendre le recul nécessaire vis-à-vis des représentations dominantes qui gouvernent aujourd'hui notre manière de lire la réalité sociale. Il s'agit de rompre avec la représentation dominante, corporatiste[15] ou rentière, de la protection sociale continentale et donc française. De rompre avec l'interprétation du salaire comme la contrepartie d'un travail présent ou passé et de son corollaire qu'est la réduction de l'individu à sa fonction de mise en valeur du capital. De rompre avec la naturalisation des légitimités de l'impôt, du salaire et de la rente à prendre en charge telle ou telle situation et ainsi segmenter la population entre les malades, les chômeurs, les « non-qualifiés », les « exclus », les travailleurs âgés, les cadres supérieurs, les handicapés, etc. La construction de l'emploi et de la protection sociale à la française dont Bernard Friot fait l'histoire dans « Puissances du salariat »[16] montre au contraire le potentiel universel de la socialisation du salaire. Le salaire socialisé, parce qu'il n'est que le résultat d'une délibération

[15] Modèle largement diffusé par la grille d'analyse de Gosta Esping-Andersen (1990).
[16] Une seconde édition de l'ouvrage, fortement remaniée, est parue aux éditions La Dispute dans la même collection que le présent ouvrage (« Institut européen du salariat »).

politique dans le cadre du conflit salarial, peut prendre en charge toute situation d'emploi à travers le salaire direct et toute situation de hors-emploi à travers la mutualisation du salaire que constituent les cotisations sociales. Partant de là, les transformations de la nature des ressources des travailleurs dans et hors de l'emploi peuvent être réinterprétées, non comme la régularisation de « charges indues », mais comme un outil politique majeur de mutation des statuts des travailleurs et, par là, de (re)segmentation du salariat. C'est ce vaste mouvement que nous proposons donc d'étudier avec la conscience de n'être qu'au début du travail.