



**HAL**  
open science

# Réinventer le Rapport Salarial grâce à la Sécurité Sociale Généralisée

Ariane Tichit, Assen Slim

► **To cite this version:**

Ariane Tichit, Assen Slim. Réinventer le Rapport Salarial grâce à la Sécurité Sociale Généralisée. 2024. hal-04842547

**HAL Id: hal-04842547**

**<https://uca.hal.science/hal-04842547v1>**

Preprint submitted on 17 Dec 2024

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



Centre d'Études  
et de Recherches  
sur le Développement  
International

ETUDES ET DOCUMENTS  
WORKING PAPERS  
2024/7

---

**Réinventer le Rapport Salarial  
grâce à la Sécurité Sociale Généralisée**

Ariane Tichit  
Assen Slim

---

To cite this working paper:

Tichit, A., Slim, A. (2024) « Réinventer le Rapport Salarial grâce à la Sécurité Sociale Généralisée », CERDI Working Papers, 2024/7, CERDI.

CERDI, Pôle tertiaire, 26 avenue Léon Blum, 63000 Clermont-Ferrand, France.

## The authors

Ariane Tichit  
Maîtresse de conférences  
Université Clermont Auvergne, CNRS, IRD, CERDI,  
F-63000 Clermont Ferrand, France.  
Email: [ariane.tichit@uca.fr](mailto:ariane.tichit@uca.fr)

Assen Slim  
Professeur des universités à l'Inalco  
Centre de Recherche Europe-Eurasie (CREE)  
Centre d'études en sciences sociales sur les mondes africains,  
américains et asiatiques (CESSMA)  
École supérieure des sciences commerciales d'Angers (ESSCA)  
49 rue Raspail, 92270 Bois-Colombes, France.  
Email: [assen.slim@inalco.fr](mailto:assen.slim@inalco.fr)

## Remerciements

Nous tenons à remercier tous les participants au workshop monnaie, banque, finance de la Chaire EFNUM de l'Université de Lorraine, sur le thème « Penser la (Dé)financiarisation à l'heure de l'Anthropocène », les 7 & 8 février 2024, pour leurs commentaires et suggestions qui nous ont permis de grandement améliorer la qualité de notre proposition.



This work was supported by the LABEX IDGM+ (ANR-10-LABX-0014) within the program “Investissements d’Avenir” operated by the French National Research Agency (ANR).

*CERDI Working Papers* are available online at: <https://tinyurl.com/2xwfw8s>

Director of Publication: Simone Bertoli Editor: Catherine Araujo Bonjean Publisher: Marie Dussol ISSN: 2114 – 7957
---

## Disclaimer:

Working papers are not subject to peer review; they constitute research in progress. Responsibility for the contents and opinions expressed in the working papers rests solely with the authors. Comments and suggestions are welcome and should be addressed to the authors.

## **Résumé/Abstract**

*FR* : Partant du constat qu'aucun modèle social du travail n'émerge alors que le rapport salarial fordiste (RSF) est en crise, l'article analyse le modèle de développement anthropogénétique de Robert Boyer, soutenant qu'il peut s'appuyer sur l'extension du régime général de la sécurité sociale de Bernard Friot pour redéfinir le rapport salarial et promouvoir une productivité durable. En examinant les concepts de Boyer et Friot, il soulève des questions sur la détermination collective des grilles de salaire, les inégalités liées aux qualifications, et la négociation démocratique au sein des unités productives. En conclusion, il interroge sur les raisons pour lesquelles un nouveau rapport social du travail peine à émerger, mettant en avant la transformation des conditions d'existence du salariat comme enjeu central. Le texte propose des pistes concrètes basées sur l'organisation collective du travail, la redéfinition de sa valeur et la prise de contrôle des conditions de travail pour favoriser un développement anthropogénétique novateur.

*ENG*: Starting from the observation that no social model of labor is emerging at a time when the Fordist wage relationship (FRR) is in crisis, the article analyses Robert Boyer's model of anthropogenetic development, arguing that it can draw on Bernard Friot's extension of the general social security system to redefine the wage relationship and promote sustainable productivity. By examining the concepts of Boyer and Friot, he raises questions about the collective determination of pay scales, inequalities linked to qualifications, and democratic negotiation within productive units. In conclusion, it examines why a new social relationship with work is struggling to emerge, highlighting the transformation of the conditions of existence of wage earners as the central issue. The text proposes concrete avenues based on the collective organization of work, redefining its value and taking control of working conditions to promote innovative anthropogenetic development.

## **Mots-clés/keywords**

*FR* : Rapport salarial ; développement anthropogénétique ; sécurité sociale généralisée ; régulation du travail ; démocratie.

*ENG*: Wage relationship; anthropogenetic development; generalised social security; regulation of work; democracy.

## **Codes JEL**

H55 ; E42 ; D63.

## 1. Introduction

Face à la crise actuelle du rapport salarial fordiste (RSF) et au retour de la régulation concurrentielle du travail, aucun nouveau modèle social du travail n'émerge efficacement. Par les consommations collectives (CC) qu'il a contribué à développer, le RSF lègue un haut niveau de socialisation de la production et une qualité élevée du travail. Le régime d'accumulation s'adapte désormais par le retour en puissance du marché du travail, engendrant sélectivité, gaspillage de la force de travail et inégalités (Michel, 2023). Dans ce contexte, plusieurs modèles alternatifs ont été proposés sans qu'aucun ne s'impose (Fontvieille, 1990 ; Ranis, Stewart & Ramirez, 2000 ; Michel & Vallade, 2007 ; Boyer, 2022). Cet article se propose d'analyser le modèle de développement anthropogénétique de Robert Boyer, en cherchant à démontrer qu'il peut trouver un appui dans le projet d'extension du régime général de la sécurité sociale défendue par Bernard Friot. L'approche hybride retenue ici vise à redéfinir le rapport salarial en dissociant totalement le travail du marché du travail, offrant ainsi une perspective novatrice pour contourner les contraintes institutionnelles du régime d'accumulation capitaliste et promouvoir une productivité durable. Cependant, cette démarche soulève, à son tour, de nouvelles questions qui méritent d'être explorées. Après avoir rappelé le modèle de développement anthropogénétique de Boyer, nous montrerons en quoi il peut trouver appui dans le projet d'extension des consommations collectives sous une forme paritaire de Friot. Enfin, nous discuterons des questions soulevées par les modalités pratiques de son émergence et de sa mise en œuvre.

## 2. Le développement anthropogénétique de Robert Boyer

S'appuyant sur la crise COVID 2019, Boyer (2022) propose le qualificatif d'anthropogénétique pour désigner la phase de développement dans laquelle nous nous trouverions à l'heure actuelle. Selon lui, notre développement dépendrait de la qualité de la « production » et de la « reproduction » des humains, rendant les secteurs dont celle-ci dépend, à savoir l'éducation, la santé et la culture, fondamentaux. Les secteurs essentiels à la vie humaine sont ceux qui ont une importance vitale pour le bien-être collectif et qui ont, de ce fait, la plus « forte utilité sociale » (Boyer, 2022, p. 15). Les métiers du soin, par exemple, sont souvent présentés comme essentiels (Fleury, 2019). Avec l'irruption du COVID-19, beaucoup d'autres métiers sont apparus comme tout aussi « essentiels ». Boyer en dresse une liste indicative : personnel soignant, caissières, agriculteurs, travailleurs du secteur agro-alimentaire, transporteurs, etc. tout en constatant que « ce sont en général les catégories socio-professionnelles qui sont les plus mal rémunérées » (*op. cit.*, p. 4).

Il rappelle que la hiérarchie des salaires, initiée après la guerre, était initialement régie par le politique en concertation avec les partenaires sociaux, aboutissant à des grilles. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Avec la financiarisation et les problématiques de dette publique et de rentabilité financière qu'elle engendre, l'organisation, ainsi que la rémunération des participants à ces secteurs essentiels sont désormais dépendantes de l'ordre marchand. Une

telle organisation ne permettrait pas, d'après Boyer, de générer une rémunération au « juste » prix de la contribution à l'utilité collective des travailleurs qui y sont engagés. L'auteur souligne que « la reconnaissance de l'utilité sociale n'est en rien un amendement marginal à une économie de marché » (*op. cit.*, p. 14) mais en constitue au contraire un point central. Selon lui, « la valeur accordée à la vie humaine devrait se répercuter dans la rémunération de tous les actifs qui contribuent au bien-être de la population » (*Ibid.*). Il en appelle dès lors aux innovations organisationnelles qui permettraient la rétribution et la fixation à la valeur juste de la contribution des activités à l'humain, favorisant l'épanouissement du mode de développement anthropogénétique.

## 2.1. Pour une production de l'homme par l'homme

Les limites de la régulation marchande conduisent Boyer à poser les bases d'un développement dans lequel la production se ferait de l'homme par l'homme et non du capital pour le capital.

### 2.1.1. Les limites de la régulation marchande

Le modèle marchand révèle des lacunes significatives dans la satisfactions des besoins essentiels de la société. Les mécanismes de marché, accès sur la recherche du profit et la concurrence, garantissent rarement l'accès universel aux services essentiels tels que la santé et l'éducation. À partir des données de l'OCDE, Boyer souligne que ces secteurs ne peuvent être régis uniquement par des logiques marchandes, car cela en accentue les inégalités et compromet le bien-être collectif : « dès lors que l'essentiel du système de santé est privé, les inégalités d'accès s'en trouvent renforcées » (*op. cit.*, p. 19). En effet, la logique marchande appliquée au système de santé, par exemple, peut conduire à des inégalités d'accès aux soins en fonction du pouvoir financier des individus. De même, l'éducation peut être affectée par des logiques de marché qui privilégient la rentabilité au détriment de l'égalité des chances pour tous les citoyens d'accéder aux formations.

Ces limites intrinsèques de la régulation marchande ont des répercussions sociales majeures, creusant les écarts entre les plus favorisés et les plus défavorisés.

Pour l'auteur, même si trois grands secteurs (éducation, santé, culture) influent au quotidien sur la qualité de vie et le développement économique et social des sociétés contemporaines, il n'exclut pas qu'on puisse y inclure la filière agroalimentaire, la gestion des déchets, la distribution de l'eau et les services associés. Cela présenterait l'avantage, selon Boyer, « de faire le lien avec un autre mode de développement, centré sur la prise en compte des contraintes écologiques » (*op. cit.*, p. 10).

### 2.1.2. Une rupture épistémologique majeure

Le développement anthropogénétique, en reconnaissant l'utilité sociale, constitue pour Boyer une rupture épistémologique majeure : « On peut le qualifier d'anthropologique au sens de la production de l'homme par l'homme et non pas du capital pour le capital » (*op. cit.*, p. 4). En ce sens, le développement anthropogénétique repose sur la production et la reproduction de l'humain comme fondement des dynamiques économiques. En intégrant la dimension sociale et humaine au cœur du développement économique, le modèle anthropogénétique ouvre la voie à une réflexion plus globale sur les finalités de l'économie et sur les moyens d'assurer un bien-être collectif durable. L'approche de Boyer invite à repenser les mécanismes régulateurs et à réévaluer les critères de performance économique en mettant en avant l'utilité sociale des activités exercées. Et Boyer de conclure par une interrogation qu'il laisse ouverte : « quelles sont les innovations organisationnelles qui permettraient l'épanouissement du mode de développement anthropogénétique ? » (*op. cit.*, p. 14).

Une réponse nous semble être apportée par le modèle porté par Bernard Friot et par *Réseau salariat*. En effet, le projet de Friot consiste à étendre le régime général de la sécurité sociale du soin français (tel qu'instauré en 1946) aux autres grands besoins essentiels de la vie humaine : alimentation, habitat, culture, mobilité, énergie, etc. (Friot & Bernard, 2022). L'auteur conçoit le régime général non pas comme une fonction correctrice des inégalités sociales mais bien comme un mécanisme de production de valeur économique alternatif au capitalisme. Ce mécanisme, non-utopique car correspondant à une expérience existante, permet de produire de la valeur économique en échappant à la financiarisation et à la marchandisation des secteurs considérés. En ce sens, il se présente comme un mode d'emploi pratique pour le développement anthropogénétique de Boyer.

## 2.2. L'extension du régime général de la sécurité sociale de Bernard Friot

Le projet de régime général élargi de sécurité sociale de Friot propose une approche novatrice pour assurer collectivement la satisfaction des besoins essentiels de la vie. Par essence, il correspond d'emblée au modèle de développement anthropogénétique de Boyer en permettant notamment d'incorporer dans toutes les rémunérations la contribution à la qualité de la vie humaine. Dans une série d'ouvrages publiés entre 2019 et 2023, Friot défend le projet d'élargissement du régime général de la sécurité sociale aux secteurs essentiels.

### 2.2.1. Les cinq caractéristiques clés du projet

Ce projet repose sur cinq caractéristiques clés, toutes présentes dans le régime général de la sécurité sociale du soin. Premièrement, il met en avant une fonction collective dotée d'une force de loi, s'imposant par la loi, mais gérée directement par les intéressés eux-mêmes. Cela signifie que les personnes qui bénéficient de ce régime général participent activement à sa gestion et à sa mise en œuvre, faisant écho à l'approche centrée sur l'humain prônée par Boyer.

Deuxièmement, le système propose l'utilisation d'une monnaie marquée, qui a comme spécificité de ne pouvoir être utilisée que pour l'achat des biens ou services pour lesquels elle a été émise (tels que les soins, les produits alimentaires, le transport, l'énergie, le logement, l'accès à la culture, etc.). Cela vise à garantir que les ressources sont effectivement allouées aux besoins essentiels et à prévenir leur utilisation abusive ou détournée, répondant ainsi à l'objectif de valorisation de l'utilité sociale des activités économiques du développement anthropogénétique.

Troisièmement, le projet prévoit le subventionnement de l'investissement afin d'éviter le recours à l'endettement. L'assurance maladie, par exemple, collecte suffisamment de monnaie pour subventionner l'investissement. La production est ainsi « libérée » du marché des capitaux, et plus intéressant encore, du crédit. Dans les années 1960, la construction de CHU, d'universités, d'hôpitaux, la transformation des hospices et hôpitaux, etc. donnent une idée de l'investissement massif ainsi réalisé sans appel ni aux marchés des capitaux, ni aux partenariats public/privé.

Quatrièmement, le régime général élargi de sécurité sociale de Friot met l'accent sur la rémunération des producteurs en fonction de leur qualification personnelle plutôt que du poste qu'ils occupent. La qualification doit être entendue ici comme la reconnaissance d'une contribution à la production de valeur économique : « une personne titulaire d'un droit politique à la qualification qui, quel que soit son rapport ici et maintenant au travail, est en permanence reconnue en capacité et en responsabilité de la production » (Friot, 2023). Elle porte donc intrinsèquement en elle un changement radical du rapport salarial. Il ne faut pas confondre la qualification avec la certification (un diplôme par exemple) : « la qualification est l'attestation (non scolaire - l'école certifie, elle ne qualifie pas -, la négociation collective a déjà dégagé de nombreuses pratiques de qualification) de capacités transversales à plusieurs métiers, regroupés dans des ensembles dont la géographie pourrait être les six ou sept conventions interprofessionnelles en débat aujourd'hui (communication, éducation et culture, énergie, transports...) pour dépasser l'émiettement conventionnel actuel » (Friot, 2019).

Cinquièmement, le conventionnement offre la possibilité de réguler le marché en établissant une nomenclature des actes et des tarifs applicables qui devront être respectés par les professionnels conventionnés. Seuls ces professionnels ont accès à la monnaie marquée.

### 2.2.2. Le déjà-là communiste

Selon Bernard Friot, le régime général de la sécurité sociale du soin, tel qu'il existe actuellement, est déjà une réalisation concrète d'une institution permettant de reconnaître la valeur économique en-dehors du marché, du capitalisme et de l'Etat. En effet, le régime général repose sur les cotisations salariales, qui constituent une contribution collective des travailleurs pour financer les prestations de sécurité sociale. Cette approche permet de générer des ressources et de fournir des services essentiels sans dépendre du marché et de sa logique de profit. En outre, ce régime général de sécurité sociale s'émancipe du crédit bancaire. Contrairement à de nombreux systèmes économiques qui dépendent des prêts et de

l'accumulation de dettes, ce modèle s'autofinance grâce aux cotisations salariales. Cela permet d'éviter les contraintes et les risques liés à l'endettement bancaire et de maintenir une certaine indépendance financière.

Un autre aspect essentiel de ce « déjà-là » communiste est la présence du fonctionnariat, qui sécurise un emploi à vie avec attachement du salaire à la qualification des individus. Plutôt que d'être déterminé par le poste occupé ou par la tâche effectuée, le salaire est lié aux compétences et aux qualifications personnelles de chaque individu. La grille d'évolution des salaires fait l'objet d'une négociation collective et s'applique à chaque agent selon sa catégorie. Cela signifie que les travailleurs sont libérés de la nécessité de produire de la valeur économique validée par le marché, favorisant ainsi la production de biens et services utiles à la société. Cependant, dans le contexte capitaliste actuel, ces salaires sont considérés comme une dépense, un coût supporté par la collectivité et financé par l'impôt (concernant la fonction publique d'Etat) ou la cotisation (concernant les producteurs du régime général de la sécurité sociale). Cela sous-entend donc que les fonctionnaires ne seraient pas producteurs de valeur. Le salaire à la qualification inverse totalement cette logique capitaliste : au départ il y a le travail et le salaire qui sont la richesse et non l'avance monétaire et le crédit afin de rémunérer le capital. C'est pour cette raison que Friot l'appelle le « salaire communiste » (Friot, 2023). Libérés du chantage de la dette, les travailleurs reprennent la maîtrise de leur travail : le soignant travaille pour soigner et non pour rembourser une quelconque dette hospitalière reposant sur une logique de rentabilité financière. Le salaire à la qualification assure ainsi une reprise de la souveraineté du travailleur sur le travail, créateur de richesse. La cotisation permet d'assurer le versement des salaires à chacun quelle que soit son activité (marchande ou non) et non sur l'impôt qui présuppose que certains contribuent à la richesse alors que d'autres non.

De plus, l'existence d'une monnaie marquée garantit que seuls les besoins couverts par le régime général seront financés par cette dernière. La monnaie marquée correspond aux cotisations versées. Elle n'est utilisable qu'auprès des professionnels conventionnés. Dans le régime général de la sécurité sociale du soin par exemple, c'est la carte vitale qui exprime cette monnaie. Elle sert à payer des professionnels du soin, soit à l'hôpital, soit en ambulatoire. Mais on ne peut l'utiliser qu'auprès de professionnels conventionnés. Sinon, il ne peut y avoir de remboursement. Elle assure ainsi que les ressources soient allouées de manière ciblée et ne sont pas détournées vers d'autres utilisations.

Le conventionnement permet de réguler le marché en lui imposant une nomenclature des actes, les tarifs applicables, etc. Il n'est donc nul besoin d'abolir les institutions du marché. Le « déjà-là » communiste ne doit donc pas être entendu comme la suppression du marché, mais comme sa régulation par le conventionnement. Une mise en régime général des secteurs essentiels de la vie peut coexister avec des pans de la société qui resteraient régis par l'activité marchande. En cela, la proposition de Friot rejoint parfaitement celle du développement anthropogénétique de Boyer. Cependant, le projet de Bernard Friot soulève de nombreuses questions pratiques, notamment en ce qui concerne la détermination des prix, des rémunérations et la participation active des individus dans la gestion et la réalisation de ce système. Certains détails de sa mise

en œuvre demeurent flous, ou non aboutis, et font l'objet d'ailleurs de discussions et de propositions du *Réseau Salariat*, que nous abordons dans le point suivant.

### **3. Les enjeux de la mise en œuvre de l'extension du régime général de la sécurité sociale pour soutenir le développement anthropogénétique**

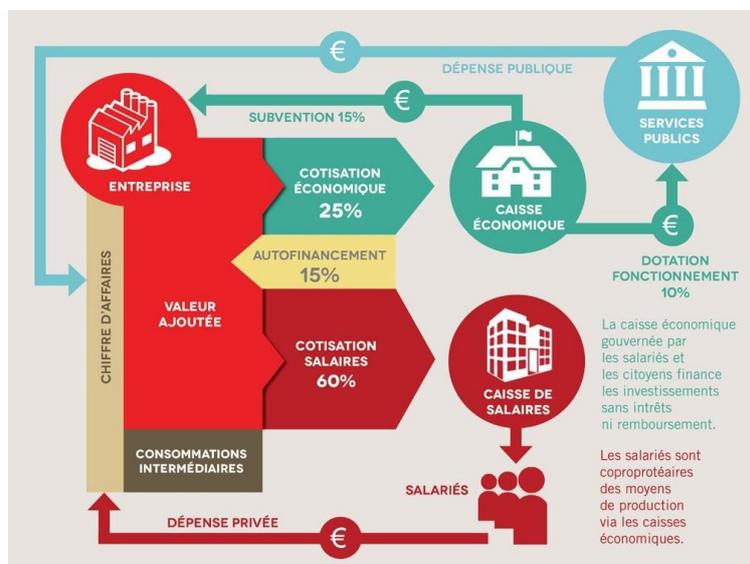
Le concept de développement anthropogénétique de Boyer (2022) met l'accent sur le fait que c'est la reproduction de la qualité de l'homme par les hommes (santé, culture et éducation) qu'il importe de valoriser. Comme on l'a relevé plus haut, il souligne les dérives liées à la valorisation du capital, en particulier financier. Cela fait écho aux travaux de *Réseau salariat*, qui vont jusqu'à remettre la notion même d'« investissement » en cause. Pour Xavier Morin (2023), par exemple, dans un système élargi du régime général de la sécurité sociale où seul le travail humain et sa reproduction crée de la valeur économique, il devient inutile de rémunérer du capital, voire de parler encore d'investissement.

#### **3.1. « Caisses de salaires » ou « Caisses d'investissement »**

##### 3.1.1. Les Caisses d'investissement de Friot

Comment organiser concrètement le financement de la production dans les secteurs essentiels ? Pour Friot, comme pour Boyer, il est impensable d'avoir recourt au crédit bancaire. Les banques, en effet, ne financent qu'au regard de leur perspective de profit. Un crédit bancaire devant être rentable, il ne peut orienter les productions que dans le sens de la valorisation du capital. L'utilité collective des projets importe peu dans les décisions de financement. Dès lors, Friot propose la création de « Caisses d'investissement » ou « Caisses économiques » en charge d'orienter les décisions de maintien et de développement des productions. Les « Caisses » de Friot sont des institutions publiques, mais non étatiques car régies par des règles propres, avec un fonctionnement démocratique. Des cotisations prélevées sur la valeur ajoutée des activités marchandes y assurent la subvention des productions socialement utiles. Les Caisses sont responsables de leur propre gestion. Elles sont composées de toutes les parties concernées par la production : salariés, entreprises, consommateurs ou usagers, collectivités, associations, etc. Et leur échelle de fonctionnement dépend des financements dont elles ont la responsabilité : locale, régionale et nationale. Au sein de ces caisses, une commission est chargée de l'allocation des ressources, constituée de collègues de représentants. Les représentants d'institutions sont élus par celles-ci, et ceux de la population sont tirés au sort pour constituer une première liste. Il est possible de refuser. Dès lors, pour inciter à accepter la fonction, une progression de la qualification personnelle est mise en place. Les caisses de Friot sont, par ailleurs, contrôlées par d'autres instances, notamment les pouvoirs publics qui émettent des recommandations ou des obligations. On retrouve une représentation de ces Caisses économiques dans le modèle économique élaboré par Bertrand Bony et Christine Jakse (figure 1), dont le rôle est de financer l'investissement : « nous pourrions créer une caisse

d'investissement qui collecterait à la fois la cotisation économique et l'épargne des ménages ou des entreprises (dont elle garantirait les dépôts) et aurait en charge de les affecter au financement du fonctionnement, du renouvellement et de l'amélioration de l'appareil de production » (Bony & Jakse, 2012).



**Figure 1** : Modèle avec caisse économique et caisse de salaires.

Source : Réseau Salariat (2016), p. 28.

Remarque : le principe de la cotisation sociale est étendu à l'ensemble de la valeur ajoutée produite à l'exception de 15 % conservés par les entreprises marchandes pour leur autofinancement. Le reste est versé à une caisse des salaires (60 %) et à une caisse économique (25 %).

Les « Caisses » proposées par Friot, Jakse et Bony apparaissent comme des institutions centralisées, sous contrôle étatique, et sont donc susceptibles de générer des biais bien connus : lourdeurs administratives, et dérives, notamment liées à la déconnexion entre les décideurs et les producteurs de la valeur, typique des régimes représentatifs. Ceux-ci comportent intrinsèquement des insuffisances largement discutées dans le débat public sur la démocratie représentative : insuffisance de la représentativité du fait d'une composition socioprofessionnelle des élus trop éloignée du corps électoral (revenus, instruction, classes sociales, origine culturelle, genre, etc.), divergence d'intérêts entre les élus et leurs électeurs, professionnalisation de la fonction, concentration des pouvoirs, conflit d'intérêts, campagne de candidature onéreuse, inscription dans une ligne politique, absentéisme, tendance au bipartisme, etc. Pour éviter une partie des écueils liés aux élections de membres, Jakse et Bony proposent de tirer au sort les citoyens producteurs pour participer aux orientations de production dans ces caisses, renouant ainsi avec la démocratie « véritable ». Cependant, pour éviter que ceux-ci ne refusent la mission, la proposition est de rémunérer les citoyens tirés au sort pour leur participation aux décisions collectives au sein des Caisses. Mais cette suggestion pose question. En effet, si chaque personne touche déjà un salaire à la qualification, quel est le

besoin de la payer en sus lorsqu'elle exerce la fonction de représentant au sein d'une Caisse ? Cela laisse entendre implicitement que l'activité d'élu (ou de tiré.e au sort) se situe hors du champ du salaire à la qualification.

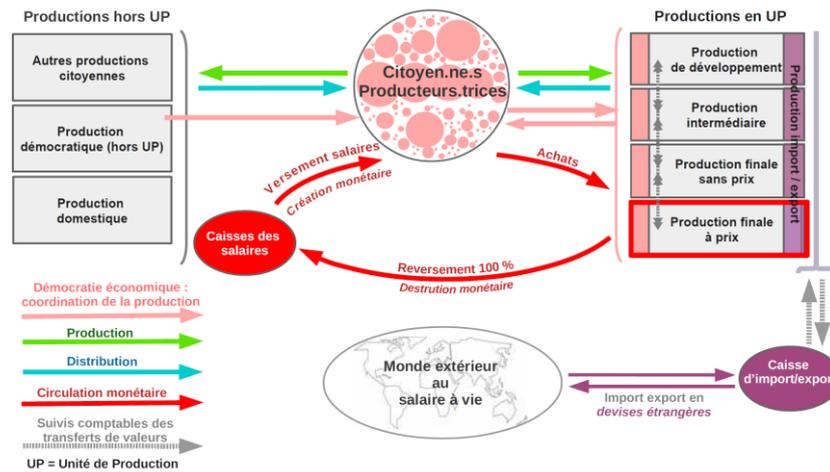
Plus largement, il nous semble que c'est le modèle représentatif dans son ensemble qui doit être ici interrogé. En effet, les institutions sur lesquelles repose le modèle étendu de régime général de la sécurité sociale sont basées sur un fonctionnement « représentatif » et nécessitent donc des tiers de confiance. La nature extrêmement centralisée du processus décisionnel est ce qui interpelle le plus dans cette proposition. La centralisation est explicite, que ce soit pour la création/destruction monétaire ou pour les choix productifs. Il est indiqué que ce sont les comités économiques qui accordent les productions de développement aux unités productives, ce qui signifie que ces dernières n'ont pas de pouvoir décisionnel propre. Cette approche va à l'encontre du principe de démocratie économique, car elle réduit les citoyens-producteurs au simple rôle d'exécutants des décisions prises par les comités. Or, d'autres modèles de production existent : ceux reposant sur le pair-à-pair, c'est-à-dire sur des productions distribuées. Ces modèles de production se distinguent par le fait qu'ils ne disposent d'aucune organisation centralisée qui imposerait par son autorité à chacun ce qu'il devrait accomplir. Au contraire, ils privilégient une collaboration de fait entre les participants, qui acceptent de co-contribuer au projet et de co-décider de sa destinée. On parle alors d'économie de la « collaboration » ou de la « contribution ». Boyer (2022) souligne également que le modèle soutenant le développement anthropogénétique pourrait se situer dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) dont un des grands principes structurants est la démocratie directe.

### 3.1.2. Les Caisses de salaire de Morin

De son côté, Morin (2023) fait remarquer que si seul le travail produit de la valeur économique, il n'y a donc nul besoin de financer du capital, donc des investissements ! En effet, dans le mode de production marchand, le préalable à toute production est une création monétaire par endettement. D'ailleurs, pour Friot, l'acte même de rembourser ses dettes ne libère pas mais « asservi » puisqu'il contribue à enrichir ceux-là même qui posent le travailleur comme débiteur alors même que c'est ce dernier qui produit la valeur de l'investissement : « nous travaillons pour rembourser une dette alors que c'est nous qui produisons la valeur ! » (Friot & Bernard, 2022). Le salaire à la qualification, au contraire, remet la production sur ses pieds, puisqu'il libère les producteurs du « chantage de la dette ». Nul besoin de vendre sa production (validation marchande de cette dernière) dans la mesure où il n'y a plus de prêteurs à rembourser.

Ainsi, Morin voit une contradiction dans le fait que la caisse économique puisse créer de la monnaie pour subventionner des investissements alors que la totalité des salaires est déjà versée. L'auteur considère que l'investissement comme toute production n'est que du travail : « Nous l'affirmons résolument : seul le travail produit de la valeur. Autrement dit : la production ne requiert que du travail. Quelle que soit la production envisagée, nous n'avons besoin que de producteur.trices, d'outils et de machines produits par des producteur.trices et de matières premières acheminées par des producteur.trices, et donc de salaires. Le capital et

le financement de l’investissement ne sont d’aucune nécessité dans ce processus » (Morin, 2023). Puisqu’il n’y a plus d’investissement à financer, Morin propose alors de ne retenir que les « Caisses des salaires ». Celles-ci sont pensées comme des institutions chargées des paiements des salaires. Elles dialoguent avec la « caisse centrale des salaires » en charge de la création et la destruction de la monnaie. Il s’agit ici d’une monnaie distributive qui ne sert qu’à assurer le paiement des salaires pour les achats des citoyens. Une fois sa fonction assurée, c’est-à-dire les dépenses faites, elle est détruite (figure 2).



**Figure 2 :** Modèle avec caisse de salaires uniquement.

Source : Morin (2023), p. 19.

Remarque : contrairement au modèle de Bony et Jakse qui ne supprime pas le financement de l’investissement, le modèle avec caisse des salaires uniquement pose que toute la monnaie nécessaire est créée pour le seul versement des salaires.

Une autre différence notable entre Morin et Friot, porte sur le report du pouvoir de décision à l’échelle locale. Ce ne sont pas les Caisses centrales qui décident, mais les producteurs locaux dans une sorte de « démocratie économique ». Cependant la mise en œuvre concrète de ce pouvoir de décision collective n’est pas détaillée. Il est simplement mentionné que « [...] voter c’est voter la loi, tandis qu’élire consiste à renoncer à ce droit. » (Morin, 2023, p. 3). La démocratie représentative est certes remise en cause, mais rien n’est dit sur le fonctionnement concret de la prise de décision décentralisée à l’échelle locale.

## 3.2. Travail, valeur économique et détermination des prix

### 3.2.2. Ni le marché, ni l'Etat

La question de la valeur et de la souveraineté de sa fixation a été soulevée par Friot et Bauwens lors d'un débat en 2017<sup>1</sup>. Or, au cœur de la valeur se trouve la monnaie, qui en constitue l'unité de mesure. Comment faire pour que ce ne soient plus les détenteurs du capital et de la finance qui dictent son niveau et sa hiérarchie ? Tout projet de changement de paradigme doit donc se pencher sur les modalités de fixation de la valeur, y compris en ce qui concerne la monnaie et son fonctionnement (Graeber, 2022). Morin (2023), propose une « monnaie communiste » qui mesurerait la contribution de chaque individu au collectif, en dissociant cette valeur de la rentabilité financière. Cette monnaie, exclusivement salariale lors de sa création et exclusivement distributive lors de sa destruction (une fois dépensée pour l'achat des biens et services, les unités reviennent à la caisse qui les détruit), repose sur le droit politique au salaire à la qualification : « Il s'agit d'une monnaie démocratique, simple instrument de distribution de la production dans une économie intégralement gérée par les producteur.trice.s. » (Morin, 2023).

Dans cette économie gérée par les producteurs, la monnaie est utilisée uniquement pour le paiement des salaires, et pour les achats, éliminant ainsi le besoin de sources de financement externes. Les « Caisses de salaires » sont chargées de la création et de la destruction des unités monétaires correspondant aux salaires. La répartition de la production et des quantités est assurée par des actes d'achats et de ventes, à travers un système de prix. Mais, dans ce modèle, les prix reflètent uniquement la valeur du travail contenue dans les biens et services produits. Ils ne sont fixés ni par une autorité centrale, ni par un marché : « Ainsi le prix d'un bien ou d'un service n'est plus déterminé par un marché, ni même administré par un quelconque pouvoir central, mais simplement calculé en termes de quantité de travail. Le calcul du prix d'un bien ou service repose fondamentalement sur la quantité de travail réalisée dans toute la chaîne de production concernée par sa fabrication, base sur laquelle le travail nécessaire aux productions de développement est alors intégré par socialisation. Multiplié par le salaire moyen général, ce quantum de travail devient sa valeur économique » (Morin, 2023). L'auteur considère que cela rend le financement du capital obsolète en supprimant la plus-value. Les prix proposés prennent en compte toutes les productions qui ne font pas l'objet d'un échange marchand, en utilisant un coefficient fixé à 2,8<sup>2</sup>, susceptible d'évoluer. La valeur économique des activités qui ne sont pas marchandisées se retrouvent donc dans les prix et est donc prise en compte. On retrouve bien la demande de Boyer (2022) d'un système où la valeur accordée à la vie humaine devrait se répercuter dans la rémunération de tous les actifs qui contribuent au bien-être de la population. La somme totale de la production en valeur (prix multipliés par

---

<sup>1</sup> [Rencontre entre Bernard Friot et Michel Bauwens](#). (Consulté le 9 mars 2024).

<sup>2</sup> « [Annexe n°1 : Compléments techniques sur le cycle de création-destruction monétaire dans l'économie du salaire à vie](#) », [reseau-salariat.info](#). (Consulté le 9 mars 2024).

les quantités) sur une période est toujours égale à la somme des salaires. Il n'existe donc plus de cotisation. Les échanges entre les unités productives sont par ailleurs comptabilisés comme des transferts de valeur économique, se concentrant ainsi dans le produit final et ne nécessitant pas d'échanges monétaires.

### 3.2.2. Des questions toujours en suspens

Même si le modèle propose que l'allocation des productions se fasse par un mécanisme d'achats et de ventes gouvernés par les prix, cela ne règle pas le problème de leur détermination. En effet, puisque les prix ne sont pas fixés par une autorité centrale ni par un marché et dépendent uniquement de la valeur du travail incorporé, qui détermine alors cette valeur ? C'est-à-dire qui décide du niveau du salaire à la qualification, puisque les prix n'en sont que le reflet ? Existe-t-il des qualifications plus gratifiées que d'autres ? Si oui, qui, décide et sur quels critères la hiérarchie des salaires ? Il est repris dans Morin (2023) l'idée d'une fixation d'une seule grille de salaire, avec une échelle allant de 1 à 3. Mais rien n'est dit sur les modalités de détermination de cette grille. Il serait logique qu'elle provienne d'une véritable délibération démocratique directe, dont les modalités restent à définir, et surtout, à la vue de la philosophie du projet, qui soit décentralisée.

Nous en revenons donc à Boyer (2022) qui mentionne bien que les grilles de salaires négociées lors de l'après-guerre, ne sont désormais plus les étalons de valeur et que nous glissons vers une financiarisation et une marchandisation des professions de l'éducation, de la santé et de la culture. Comment dès lors, dans le modèle de Friot, remettre au centre des préoccupations cette décision collective de détermination de grilles de salaire qui correspondent à la révélation de la valeur réelle des contributions ? Comment faire émerger cette hiérarchie collectivement ? Y aurait-il des inégalités liées aux différentes qualifications, ou seulement une progression entre les moins et les plus expérimentés quelles que soient les qualifications initiales ? Comment mettre en œuvre une négociation en démocratie directe au sein des unités productives pour faire émerger le salaire à la qualification au sein des structures, et ensuite s'assurer, au niveau global, que les disparités ne dépassent pas un certain niveau d'inégalité ?

Les expériences menées dans l'ESS et dans les entreprises libérées (EL) peuvent donner des pistes de réalisation concrètes de ce type de processus. De nombreux exemples existent de démocratie directe dans les structures de l'ESS, qui remettent en cause les pratiques de hiérarchie salariale standard. Une des organisations la plus emblématique dans ce domaine est la scierie Ambiance bois, nichée à Faux la Montagne en Creuse, depuis plus de 30 ans. Le principe fondateur de cette société auto-gérée est que tous les salariés perçoivent le même salaire quel que soit le niveau d'étude ou les compétences. Ceci est en correspondance avec le fait que les salariés sont polyvalents. Ils participent aussi bien à la production qu'aux tâches administratives, et les rôles tournent. La rotation est d'autant plus appréciable pour les tâches les plus pénibles ou répétitives. La gestion de l'entreprise est collective et les principales décisions sont prises en cherchant le consensus. La remise en question de la hiérarchie salariale est ici un peu extrême puisqu'il n'existe même pas de grille de salaire, ni même de progression salariale avec l'ancienneté, tout le monde percevant à tout moment le même salaire.

D'autres entreprises, qui ne relèvent pas de l'ESS dans leur statut ou leurs finalités, bousculent également les pratiques de rémunération communément admises : les EL. Afin de délimiter les contours de ce qu'est une EL, El Khoury (2021) propose une caractérisation de ces organisations. Dans ces entreprises, la structure est réduite, les contrôles y sont allégés, les prises de décision décentralisées et la hiérarchie y est généralement faible. La culture est fondée sur des valeurs fortes de responsabilité sociétale, environnementale et humaniste et le pouvoir des salariés est grand. Ils sont libres, responsables et autonomes. Ils possèdent donc l'autorité nécessaire pour pouvoir prendre les décisions qu'ils estiment être les meilleures pour l'entreprise. En général, les politiques de rémunérations dans les EL vont donc être bien différentes de celles que l'on retrouve communément dans les firmes. Certaines tentent le salaire unique (comme dans l'entreprise de l'ESS Ambiance Bois), mais à la lueur des expériences il semble plus difficile de maintenir cette vision égalitariste dans une structure vouée à la recherche du profit financier et pleinement dépendante du marché de l'emploi. Par exemple, Spill une start-up en Angleterre, qui a dû abandonner cette expérience lorsqu'elle a grossi et attiré de nouveaux collaborateurs, parce que cela créait trop de conflits entre les plus anciens et les nouveaux arrivants.

Certaines EL (comme Chronoflex en France), font le choix d'une décision collégiale pour la politique salariale. Ce sont des groupes de travail, basés sur le volontariat, qui définissent les grilles de salaire. Mais cela donne une grande responsabilité à ces groupes et nécessite que les collaborateurs soient formés et accompagnés. Cela peut sembler être aussi une manière de déléguer sur des salariés une responsabilité sans contrepartie financière, ce qui permet de réduire les coûts de management. Enfin, il existe le salaire « libre ». Par exemple, dans l'EL Fasterize, une start-up française de douze employés qui accélère le temps de chargement de sites Web, où chaque collaborateur, après une auto-évaluation annuelle, propose le montant de son salaire. Cette information est renseignée dans un fichier accessible à tous, et chacun peut donner son avis sur la demande, en toute transparence. D'autres, comme Buffer aux Etats-Unis, discutent hiérarchiquement la rémunération avec le collaborateur, mais sachant qu'en cas de désaccord sur le montant c'est l'avis du salarié qui prime et s'impose.

Ces expériences sont des exemples concrets de mise en pratique d'une recherche de décision collective au sein des structures elles-mêmes. Ce que cela amène de fondamental est la nécessaire transparence sur les grilles de salaire pour que cela fonctionne. Du témoignage des responsables de ces EL, c'est surtout ce point essentiel qui permet de dépassionner et de libérer les tensions liées aux salaires au sein de la structure. Les relations s'en trouvent pacifiées. Ce « déjà-là » de pratiques collaboratives de fixation des salaires pourrait donc servir de point d'ancrage à l'enrichissement et l'approfondissement du modèle de Friot, en proposant des manières concrètes de sa mise en œuvre et de sa contribution à la définition de salaires à la qualification, en particulier dans les secteurs fondamentaux pour le développement anthropogénétique à savoir la santé, l'éducation et la culture, *a minima*. Le tout de manière démocratique, transparente et directe.

## 4. Conclusion

Le rapport salarial fordiste (RSF) est en crise et l'on assiste au retour de la régulation concurrentielle du travail. Mais « Pourquoi un nouveau rapport social de travail ne parvient-il pas à en émerger ? ». A cette interrogation de Michel (2023), il est possible de répondre que le nouveau rapport salarial n'est pas visible pour le moment parce que ce qui se joue aujourd'hui est « la transformation de la totalité des conditions d'existence du salariat » (Aglietta, 1997). Le modèle hybride de Boyer/Friot que nous avons proposé dans cet article en donne à voir le « déjà-là » : organisation collective du travail dans les secteurs essentiels, redéfinition du temps, du contenu et de la valeur du travail, de la fixation des salaires, prise de contrôle de la production, gestion paritaire des CC élargies. Les transformations relatives aux CC relèvent du temps long car elles font intervenir la démographie, les appareils de production et les financements dédiés (Saillard, 1995). Le modèle hybride Boyer/Friot donne à voir également les questions qui restent en suspens : caisses d'investissement vs caisses de salaires, régime représentatif vs démocratie directe, mécanismes de fixation des salaires en dehors du marché.

La réflexion menée dans cet article a permis de croiser des sphères qui sont en général très imperméables : la régulation, le développement anthropogénétique de Boyer, le « déjà-là communiste » de Friot, l'ESS et le mouvement des entreprises libérées. Nous pensons que c'est précisément de ces croisements qu'émergeront les innovations organisationnelles qui seront porteuses d'un véritable changement de paradigme, et donc du rapport salarial.

## Bibliographie

Aglietta M. (1997), *Régulation et crise du capitalisme*, Paris, Odile Jacob, Première édition 1976.

Bony B. & C. Jakse (2012), « Répudier la dette ou se passer du crédit ? », *Association Réseau Salariat*.

Boyer R. (2022), « [Développement anthropogénétique et reconnaissance de l'utilité sociale du travail](#) », *Sociologie du travail* [En ligne], vol. 64, n° 1-2, Janvier-Juin 2022, mis en ligne le 02 mai 2022. Consulté le 28 février 2024.

Casalegno J-C. (2017), « L'entreprise libérée : une mythologie de contestation pour libérer l'imaginaire dans les organisations ? », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. 23, n° 56, p. 225-245.

El Khoury M. (2021), « État de l'art sur les entreprises libérées, Une étude bibliométrique », *La Revue des Sciences de Gestion*, vol. 6, n° 312, p. 25-36.

Fleury, C. (2019), *Le soin est un humanisme*, Tracts Gallimard n° 6, Paris.

Fontvieille L. (1990), « Education, Growth and Long Cycles: The Case of France in the 19th and 20th Centuries », in G. Tortella, *Education and Economic Development since the Industrial Revolution*, edited by G. Valencia: Generalitat Valenciana, p. 317-335.

Friot B. (2023), *Prenons le pouvoir sur nos retraites*, Paris, La Dispute.

Friot B. (2019), *Le travail, enjeu des retraites*, Paris, La Dispute.

Friot B. & J. Bernard (2022), *Un désir de communisme*, Paris, Textuel, Hors-Série.

Friot B. & F. Lordon (2021), *En travail, conversations sur le communisme*, Paris, La Dispute.

Graeber D. (2022), *La fausse monnaie de nos rêves*, Paris, Les liens qui libèrent.

Michel S. (2023) « Le retour du rapport salarial ? Une enquête régulationniste », in Boyer R., J.-P. Chanteau, A. Labrousse & T. Lamarche (2023), *Théorie de la régulation, un nouvel état des savoirs*, Paris, Dunod, p. 137-146.

Michel S. & D. Vallade (2007), « [Une Analyse de long terme des dépenses sociales](#) », *Revue de la régulation*, n°1, Juin. URL : [En ligne], 1 | Juin / June 2007, Online since 15 October 2008. Consulté le 15 March 2024.

Morin X. (2023), « [Une monnaie communiste ?](#) », *Association Réseau Salarial*. Consulté le 20 Février 2024.

Ranis G., F. Stewart, & A. Ramirez (2000), « Economic growth and Human Development », *World Development*, vol. 28, n°2, p. 197-219.

Réseau Salarial (2016), « [Caisses d'investissement et monnaie](#) », *Association Réseau Salarial*. Consulté le 20 février 2024.

Saillard Y. (1995), « Le salaire indirect », in R. Boyer R. & Y. Saillard, *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 153-160.